



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica De Loja*

**CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA**

**ÁREA ACADÉMICA**

**TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN PEDAGOGÍA**

**“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en la Unidad Educativa Steiner Internacional de la ciudad Guayaquil, parroquia Tarqui, cantón Guayaquil, de la provincia del Guayas, durante el año 2014”.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTOR: Díaz Onofre, Carmen Colombia, Lcda.**

**DIRECTOR: Vargas Coloma, Nelson Wilfrido, Mgs.**

**CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL**

**2014**

**APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

Magíster

Nelson Wilfrido Vargas Coloma

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

Este presente trabajo de fin de maestría, denominado: **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Steiner Internacional de la ciudad Guayaquil, cantón Guayaquil, provincia de Guayas, durante el año 2014”**, realizado por Carmen Colombia Díaz Onofre, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Julio de 2014

f).....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Carmen Colombia Díaz Onofre declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: **Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Steiner Internacional de la ciudad Guayaquil, cantón Guayaquil, provincia de Guayas, durante el año 2014**, de la titulación Magíster en Pedagogía, siendo el Mgs. Nelson Wilfrido Vargas Coloma director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, concepto, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad”.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art.67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente señala: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f. ....

**Autora: Carmen Colombia Díaz Onofre**

**Cédula: 0907910426**

## DEDICATORIA

Este trabajo de investigación le dedico a todos aquellos docentes, que busquen mejorar la calidad en la educación logrando de esta manera una sociedad diferente con educandos alegres y solidarios.

Dedico de manera especial a mi familia a ti Manuel, mi esposo, mí compañero incondicional quien me daba día a día palabras de aliento para continuar y no desfallecer.

A ustedes mis hijos, Xavier Ignacio y Juan Carlos que no exista barrera que nos detenga para seguir adelante y poder brillar con luz propia.

## AGRADECIMIENTO

A ti en especial, Jesús, mi buen amigo, que a través de mis oraciones te pedía fortalezcas mi cansancio y siendo tu mi ejemplo de amor, perseverancia y servicio a los demás.

Expreso mi agradecimiento a la UTPPL por haberme guiado hacia el mejoramiento de mi profesión.

Al Postgrado en Pedagogía, por abrir caminos que ayuden al docente a perfeccionar su trabajo diario.

Al cuerpo docente del Postgrado en Pedagogía por mantener latente la antorcha de la sabiduría para nosotros, que buscamos ser el ejemplo para nuestros estudiantes.

A los directivos de la “UNIDAD EDUCATIVA STEINER INTERNACIONAL” que me brindaron su apoyo incondicional en cada una de las actividades que tuve que realizar para la ejecución de mi proyecto.

Además, a mis compañeros, amigos quienes me demostraron su amistad y consideración, que estuvieron dándome la mano en todas las circunstancias que más los necesitaba.

Un agradecimiento especial a mi tutor Mgs. Nelson Vargas, por su franqueza, amistad y orientación asertiva que he tenido de él.

A todos a quienes encontré en mi vida y que, de una u otra manera, supieron señalarme caminos de realización y de servicio.

***Carmen Díaz Onofre***

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
RESUMEN.....	9
ABSTRACT.....	10
INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO 1.....	13
MARCO TEÓRICO.....	13
1. Marco teórico .....	14
1.1. Calidad de las instituciones educativas.....	14
1.2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.....	21
1.3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes.....	27
1.4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos.....	33
CAPÍTULO 2.....	41
DISEÑO METODOLÓGICO.....	41
2. Diseño metodológico.....	42
CAPÍTULO 3.....	48
DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y ANÁLISIS.....	48
3. Discusión de resultados y análisis.....	49
3.1. Resultados.....	49
3.1.1. Encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente.....	49
3.1.2. Resultados de las encuestas para la coevaluación del desempeño profesional docente.....	62

3.1.3. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente por parte del director.....	67
3.1.4. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente por parte de los estudiantes. ....	73
3.1.5. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente por parte de los padres de familia. ....	78
3.1.6. Resultados de la observación de clase del profesional docente. ....	82
3.1.7. Resultados de la encuesta de la autoevaluación del director o rector. ....	85
3.1.8. Resultados de las encuestas para la evaluación del director o rector por parte del consejo directivo o técnico. ....	92
3.1.9. Resultados de las encuestas para la evaluación del director o rector por parte del consejo estudiantil. ....	99
3.1.10. Resultados de las encuestas para la evaluación del director o rector por parte del comité central de padres de familia.....	103
3.1.11. Resultados de las encuestas para la evaluación del director o rector por parte del supervisor escolar.....	107
3.2. Análisis de los resultados.....	114
CAPÍTULO 4.....	117
PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO .....	117
4. Propuesta de Mejoramiento educativo. ....	118
4.1. Título.....	118
4.1.1. Línea De Investigación.....	118
4.2. Justificación .....	118
4.3. Objetivos de la propuesta.....	120
4.3.1. Objetivo General.....	120
4.3.2. Objetivos Específicos .....	120
4.4. Actividades .....	121
4.4.1. Seminario Taller N°1 .....	122
4.4.2. Seminario Taller N°2 .....	124
4.4.3. Seminario Taller N°3. ....	126

4.4.4. Seminario Taller N°4. ....	129
4.4.5. Seminario Taller N°5. ....	131
4.4.6. Desarrollo De Las Actividades A Realizarse A Partir Del Mes De Octubre. ....	132
4.4.7. Segunda parte. ....	134
4.5. Localización y cobertura espacial. ....	136
4.6. Sostenibilidad de la propuesta. ....	136
4.6.1. Recursos Humanos: ....	136
4.6.2. Recursos Físicos. ....	136
4.7. Población objetivo. ....	136
4.8. Presupuesto anual. ....	137
4.9. Cronograma de la propuesta. ....	139
CONCLUSIONES.....	147
RECOMENDACIONES.....	149
BIBLIOGRAFÍA.....	151
ANEXOS.....	153



## RESUMEN

La investigación tiene como propósito la búsqueda de la calidad, el realizar una “Evaluación de la calidad en el desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador”.

Esta evaluación fue realizada en la “Unidad Educativa Steiner Internacional”, ha sido de mucha utilidad ya que todos buscan optimizar la educación ecuatoriana, buscando las estrategias más idóneas para poder llegar al estudiante y socializarlas.

Los resultados que expulsaron cada una de las encuestas aplicadas tanto a los estudiantes, educadores, padres de familia, directora, se tabulan tomando en consideración la frecuencia y los porcentajes de las respuestas dadas a cada pregunta.

Como resultado de este trabajo se propone concienciar al docente y a todo el personal de la institución sobre la importancia de entregar a los estudiantes una buena enseñanza, continuar en la lucha por reforzar los valores y principios, darse cuenta de las debilidades que se tiene, que muchas veces se pasan por alto debido a la rutina en la que se cae, y trabajar en ellas.

**Palabras claves:** Evaluación, Calidad, docente, instituciones educativas, enseñanza.

## ABSTRACT

This research's main objective is the pursuit of quality, to make an "Assessment of the quality of teaching and administrative professional performance in both: the basic and the high school education in Ecuador".

This evaluation was conducted on the "Unidad Educativa Steiner International". This research has been very useful because the teachers are willing to help any changes to optimize the Ecuadorian education. Its purpose is to find the most appropriate strategies to reach students and socialize.

The results that drove each of the surveys of students, parents, principal, are tabulated considering the frequency and percentages of responses to each question. The data obtained are subjected to a percentage analysis.

As a result of this work aims to educate teachers and all the staff of the institution about the importance of giving students a good education, to continue in the struggle to strengthen the values and principles, realize the weaknesses that often overlooked because it falls into a rut, and you have to work on them.

**Keywords:** Evaluation, Quality, teachers, educational institutions, teaching.

## INTRODUCCIÓN

Es necesaria la innovación académica, dejar de utilizar las mismas estrategias y convertirse en docentes activos que a través de la creatividad generadora de cambios se puede llegar a obtener una mejor calidad educativa en cada una de las instituciones de nuestra patria.

En la Unidad Educativa Steiner Internacional localizada en el Km 16 en la parroquia Tarqui se ha llevado a cabo este proyecto, evaluando a los maestros que laboran en la mencionada institución, en lo que tiene que ver con el desempeño de sus actividades, el entusiasmo, la creatividad, y su compromiso como docentes, detectando los problemas que pudieran influir sus labores educativas. Pero no deja de ser menos cierto que en la práctica mucho tiene que ver con la actualización de sus conocimientos, la ausencia de capacitación, la motivación institucional, entre otras posibles causas que serán investigadas en el proceso de la investigación.

La educación para estos docentes debe de estar centrada en la trasmisión de conocimientos, los mismos que quedan como información o como un aprendizaje significativo. Resaltando en los alumnos seleccionados para la exploración, la asignatura de “Ética” y valores. Es aquí donde se va a basar este Plan de Mejoramiento Educativo, en poder hacer un seguimiento de esta asignatura a través de clases, seminarios y talleres que profundicen los Valores en los adolescentes de la Institución.

El educador es indiscutiblemente un agente innovador, una persona que a través de su proceder y conocimiento es un transformador de la sociedad, el docente en la vida de cada educando es un guía, orientador, facilitador, que gracias a sus estrategias puede transformar la enseñanza en momentos positivos para el estudiante.

Es importante mencionar que la Evaluación a los docentes se ha convertido en una oportunidad muy grande para las instituciones para saber con qué calidad de maestros cuenta la institución. Esta investigación en la que se busca la calidad educativa, es importante para La Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) debido a que está preparando maestros con calidad, además, este es uno de sus mejores proyectos, ya que al mejorar una institución, esta proveerá estudiantes con mucha creatividad, habilidades y destrezas.

Se ha tomado en cuenta las diferentes estrategias, métodos, modelos, que los maestros utilizan en cada una de sus clases a dictar, tanto en el área de Básica como en el Bachillerato, sus

conocimientos y su intervención directa en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y Fortaleza, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA); herramientas que nos sirven de mucho para sentirnos involucrados en la nueva reforma educativa ecuatoriana.

Esta nueva reforma, que procura no irse contra los intereses de los alumnos, que el maestro sepa asertivamente como trabajar con los estudiantes, es importante; ellos serán evaluados y de esa manera recibirán los estudiantes un estímulo para poder aprender sin dificultades.

A través de la observación directa y de las encuestas se podrá comprobar en los educadores su título de tercer nivel, y que la institución se preocupe a cabalidad del cumplimiento con los estándares de calidad.

Con todos los cambios que se han ido dando paulatinamente, El Centro Educativo Steiner Internacional, ha permitido realizar una evaluación, de tal manera que las debilidades que sean detectadas a través de la misma, se las pueda reforzar a través de una propuesta de mejoramiento como producto de este proyecto elaborado con responsabilidad aportando en la evolución y el mejoramiento académico de tan ilustre institución

Así también, es necesario recalcar que los padres de familia tengan participación en las actividades de sus hijos más que todo con los de bachillerato, se evidenciará además la disciplina con la que se maneja cada uno de los educadores en su cátedra, al mismo tiempo, se podrá comprobar la importancia de la participación de los padres en el quehacer educativo de sus hijos, al realizar actividades y evaluando los resultados.

Y por último, realizado el análisis, interpretación y discusión de los resultados obtenidos de este trabajo investigativo poder llegar a una conclusión y recomendación.

**CAPÍTULO 1.**  
**MARCO TEÓRICO**

## 1. Marco teórico

### 1.1. Calidad de las instituciones educativas.

El cambio no es fácil en una institución educativa, ya que muchos educadores incluyendo su directivos no lo admiten, ya que el mismo promete que nuestra estructura mental se innove y a esto es que temen, ya que no se permiten que pensar que hay muchos factores de tipo personal, institucional y social que dificultan el cambio.

La Constitución Política de nuestro país establece en su artículo 26 que “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado” (Ministerio de Educación, 2010).

Frente a esta afirmación las instituciones están en todo el derecho de escoger un personal para que el mismo se sienta comprometido con los estudiantes que asisten a sus aulas para poder aprender y lograr que se cumplan con cada uno de los estándares que nos ofrece el Ministerio.

Además, es necesario apuntar hacia objetivos claros que ayuden a mejorar la calidad de las instituciones. El Ministerio de Educación a través del Consejo Nacional de Educación se compromete a ofrecer las condiciones más adecuadas y apropiadas para que los personeros de las instituciones se acojan a estos requerimientos para poder adquirir el perfil más idóneo y necesario para los niños y jóvenes de nuestra Patria.

Efectivamente al ser un derecho que todas las personas deban educarse, se está refiriendo a un enorme cambio, porque no es cuestión de declarar derechos o asignar deberes, se trata ante todo, de un problema de responsabilidad moral con los padres que todavía confunden la instrucción con la educación y piensan que solo colocando a sus hijos en el colegio ya lo han hecho todo o peor aún, ya están cumpliendo con su derecho, pero lo que no saben que ellos son los principales protagonistas de la educación de sus hijos.

Nuestros jóvenes deben tener una conciencia clara y profunda de ser ecuatoriano, es necesario saber que cuando nos sentimos parte de este país, debemos estar conscientes del reconocimiento de su pluriculturalidad, así como también de la belleza de territorio y paisajes que tiene el país.

También lograr seres libres que deban estudiar, hacerles saber de sus deberes y derechos como ciudadanos, como estudiantes, como parte de un núcleo familiar. Buscar siempre que sus

Habilidades se desarrollen al igual que sus destrezas, que somos seres con un alto desarrollo de la inteligencia.

Además, que el educador esté preparado para saber actuar en cada momento, respetando cada uno de los periodos sensitivos de los estudiantes de tal manera que el proceso enseñanza aprendizaje sea de lo más exitoso, cada interiorización de conocimientos sea significativo.

El objetivo que también se propone a las instituciones es que el estudiante sea capaz de interactuar, socializar con su entorno, expresarse de una manera fluida con un vocabulario enriquecido por la lectura. El siglo XXI implica responsabilidad social, exige la reflexión sobre el compromiso educativo de directivos, profesores, padres y alumnos. Por lo mismo la educación de cada persona es el fundamento de la innovación y de la calidad educativa.

Cada uno de los pasos que da el educador dentro del aula o fuera de ella se transforma en un compromiso al servicio del educando. Bien sabemos que la educación ha ido cambiando paulatinamente, este cambio no se ha dado de un día para otro, pues han tenido que pasar mucho tiempo, como décadas y porque no decir siglos, para que la educación no se convierta en una imposición, sino que el educador esté consciente que se va a ayudar a alguien, que el principal agente de educación es el educando, y que el educador se convierte en el medio para que este educando se eduque.

Adicionalmente, la sexta Política del Plan Decenal del Ministerio de Educación, ¿Qué entendemos por educación?, agrega que “Hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del Sistema Educativo” (Ministerio de Educación, 2010).

Partiendo de este Plan debemos saber que al implementarse un sistema de evaluación el mismo que es estandarizado para todas las regiones del Ecuador, es preciso señalar que todos deben buscar esa equidad y calidad, los dos términos van de la mano ya que todo niño, joven o adulto necesita prepararse sin ningún tipo de discriminación.

Para conocer esa compleja unidad funcional del comportamiento se debe aplicar las mejores estrategias, las mismas que están basadas en la experiencia y más que todo, en nuestras mejores prácticas pedagógicas y estas mencionadas prácticas son realmente parte de nuestro vivir diario, aun mas si la persona que tiene a cargo la educación sabe que se debe dejar huellas en el aprendizaje de cada educando.

Con esto se quiere decir, ser muy asertivos y manejarse con la mayor efectividad en cada una de las clases impartidas, de tal manera que el entorno del estudiante se convierta en un lugar agradable, porque esta buena situación se la llamaría motivación, la misma que generaría un alto compromiso emocional y conductual con la tarea y es aquí precisamente el motor que genera al acto de aprender.

Efectivamente al ser un derecho que todas las personas deban educarse se está refiriendo a un enorme cambio, porque no es cuestión de declarar derechos o asignar deberes, se trata ante todo, de un problema de responsabilidad moral, porque no son pocos los padres que todavía confunden la instrucción con la educación y piensan que solo colocando a sus hijos en el colegio ya lo han hecho todo o peor aún, ya están cumpliendo con su derecho, pero lo que no saben que ellos son los principales protagonistas de la educación de sus hijos.

Es por ello que en el nuevo siglo, “La educación deber ser capaz de equilibrar correctamente ambos polos de desarrollo, dándole prioridad a la libertad sobre el conocimiento, con el fin de asegurar una cultura de convivencia entre las personas” (Morales, 2004).

Actualmente y con los cambios que se han venido dando en la Institución donde se está realizando este trabajo de investigación, los padres se los involucra de una u otra manera, a través de varias actividades como son: charlas sobre valores dictadas por los mismos padres para los niños; se realizan actividades como el día de campo, día en que acuden a la institución las familias con sus niños, experiencia que se considera muy loable para toda la comunidad de padres y sus representados.

Ahora bien, si se piensa en llegar a tener una educación de calidad en la sociedad ecuatoriana, se debe cuestionar qué calidad de estudiantes queremos, qué se quiere lograr con estos seres que están en formación. Haciendo un poco de historia en la educación, desde la concepción marxista que promulgó una sociedad sin clases, la misma que debe ser para todos, educación basada en la investigación y práctica de la ciencia y alejada de toda ideología, especialmente religiosa.

Lo que se resaltaba era la importancia en enseñar contenidos innegables como Gramática, a lo que hoy la llamamos Lengua y Literatura, Ciencias Naturales y Matemática junto a estos contenidos se podía adicionar el deporte, pero se excluía todo aquello que tenga que ver con el conocimiento opinable, como Política, Religión o Economía. Se promulgaba además, que la educación debería ser pública, laica y gratuita. La filosofía de la educación marxista, buscaba finiquitar las diferencias que existían entre trabajo manual e intelectual, por considerar estas dos



realidades como segmentarias e insuficientes en la formación humana. Pero si se busca la calidad educativa no podemos segmentar estas dos áreas, ya que nuestra propia vida pide otra postura, si pensamos en el que los seres buscan o producen bienes materiales, pero a la vez, buscar la posibilidad de enriquecerse intelectualmente. La humanidad en posesión de la misma humanidad pero de unos pocos privilegiados que pueden acceder a la educación.

Es necesario que toda institución educativa deba tener muy claro lo que significa educación, y es que “la educación es el punto en el que decidimos si amamos al mundo lo bastante como para asumir una responsabilidad por él y así salvarlo de la ruina que, de no ser por la renovación, de no ser, por la llegada de los nuevos y jóvenes, sería inevitable” (Skliar & Tellez, 2008).

Buscar la calidad educativa es tan importante que intervienen varios factores, entre ellos se puede citar el clima escolar, éste tiene que ver con el estímulo que se le brinde al estudiante en toda su jornada diaria, ver su participación en todas las demandas comunitarias y sociales lo que permite que el educando compare situaciones reales, los recursos educativos y en los maestros, usar herramientas que ayudarían a potenciar su trabajo. No se podría omitir el trabajo en equipo como elemento que nos permitirán identificar lo que usualmente se denomina calidad educativa y el grado de compromiso de los distintos actores.

Según las aportaciones de la Real Academia de Lengua, la calidad educacional, es el rango atribuible a entidades individuales o colectivas cuyos componentes estructurales y funcionales responden a los modelos de idoneidad máxima que cabe esperar, produciendo como consecuencia aportaciones o resultados valorables en grado máximo de acuerdo a su propia naturaleza.

La calidad de la educación como se escribe en líneas anteriores depende mucho de sus actores más importantes tal y como lo promulga Guillermo Ballenato de la Universidad Carlos III de Madrid, España quien señala que “la mejora en la calidad de la educación debe realizarse contando con la participación activa de todos los actores implicados”. Precisamente en la Institución donde se realizara la investigación se promueve en gran cantidad la participación de los padres en el quehacer educativo de sus hijos, la filosofía de la Institución es insertar en forma activa a los padres, que se vayan dando cuenta de los progresos de sus hijos, de los cambios que se van dando en el transcurso de su proceso académico.

Actualmente las instituciones buscan estrategias para mejorar los actuales niveles de rendimiento académico y de fracaso escolar, es por ello que es indispensable los estándares de calidad educativa propuesta por el Ministerio de Educación, pues obligan a revisar las principales

variables vinculadas al éxito educativo y a adoptar medidas encaminadas a optimizar el aprendizaje, ya que orientan, apoyan y más que todo sirve para monitorear la labor de los educadores en el campo académico.

Ahora bien, se considera que para llevar una educación de calidad debemos siempre estar innovándonos, esto necesita de mucho esfuerzo y compromiso de los líderes. Leyendo un poco uno de los libros de Dr. Juan José Javaloyes quien promulga que " el maestro es como la policía que llega tarde, la familia ya educó, ya configuró un estilo personal y social en el alumno que llega a la escuela" (Javaloyes, 2013).

Es necesario tener en cuenta que sus palabras no están lejos de la verdad, los educadores vamos a guiar, se descubre a aquella persona que trae consigo una mochila de valores y costumbres las mismas que son aplicadas en su jornada diaria, valores dados por los protagonistas de la educación que son los padres de cada uno.

Lamentablemente y como se dijo anteriormente, los padres no se involucran y para algunos es suficiente con pagar un dinero y el resto lo hace la institución educativa, e ignoran que la mejor parte la hacen ellos, ya que el educador viene después porque es la familia la que va formando sus valores que son irremplazables.

La institución donde se realiza este trabajo de mejoramiento tiene como política insertar a los padres al proceso de aprendizaje de cada uno de sus hijos, digo esto porque la Fundación para la Promoción Educativa, SE MAS, dictó un seminario interactivo cuyos expositores el Dr. José Antonio Alcázar Cano y Dr. Juan José Javaloyes se basaron específicamente en darnos a conocer la prioridad que los maestros deben darle a la educación de calidad basada en virtudes y valores que nacen desde el hogar de los estudiantes.

Además, indicaban que "educar no solo es transmitir una cultura, sino ayudar a crecer como personas, en la escuela si se consigue que los maestros quieran a los niños se los considera positivos, esa persona lo tiene todo aún más si la tecnología está en sus manos y la convierte en una de sus herramientas para poder mejorar la educación" (Alcazar, 2013).

Educar hoy es diferente, porque hay muchos cambios tantos sociales como familiares, los maestros educan con su presencia, con sus gestos, con lo que hacen y fundamentalmente sobre todo con lo que se es.

Para poder actuar con asertividad debemos aprovechar el tiempo para poder crecer como personas, ir siempre de menos a más, crecer sin dejar de ser uno mismo. El ser humano es como un manantial de virtudes, de amor, de experiencias, las mismas que nos van enriqueciendo en el camino.

Es muy cierto si se quiere innovar el proceso académico de los estudiantes y agregaría que hasta de los maestros, porque si nos mantenemos en una misma postura creyendo que solo el educando es un receptor y no se toma en cuenta a un ser integral sería muy difícil activar un nuevo aprendizaje.

Combs, educador que fue citado por el Dr. Javaloyes quien indica que “La educación de calidad es una cosa intensamente personal” y otro educador como Marshall, afirma: “Uno no puede ser un buen profesor sin ser una persona completa, no solo un hombre inteligente, bien informado”. (Javaloyes & Alcazar, 2013).

Los pensamientos de estos dos pedagogos tienen mucha similitud en su contenido, considero que todo educador debe entregar lo mejor de sí, no adoptar diferentes personalidades de acuerdo a la situación, con esto quiero decir que nadie puede ser poliédrico, presentar diferentes caras, debemos ser completos y sobre todo estar siempre bien informados para poder actuar con asertividad en cualquier situación que se nos presenta.

Siguiendo con la importancia que se le debe dar a la educación no solo es en nuestro medio que buscamos calidad, es en todos los países, quiero hacer referencia sobre un artículo que llama la atención y que nos pone a reflexionar que importante es que los miembros de una comunidad tengan educación, y para lograrlo hay que luchar y alzar la voz como lo hizo Malala; una joven iraquí, quien junto a sus compañeras valoraron más que nunca el poder de las plumas y los libros cuando llegaron las armas hasta el Valle de Swat, en el norte de Pakistán ella indica “que ir a la escuela era solamente parte de la rutina que repetimos sin saber bien para qué (Arboleda, 2013).

Lo descrito anteriormente se da en el año 2007- 2009, esta niña cuenta que iba con miedo a la escuela ya que el Talibán había prohibido que las mujeres accedan a la educación, no se puede permitir jamás que solo un grupo privilegiado sea quien acceda a la educación, es decir, retrocedemos.

Esta joven sufrió un ataque, la abalearon, es lo que más llama la atención porque se está hablando del siglo XXI pudo sobrevivir al mismo, hoy en día cuando cumplió los 16 años elevó

la petición de Educación para todos y todas” ella elevo su voz al derecho de la educación pero se le pude agregar que los niños deben recibir una educación de calidad.

Todos queremos llegar hacer cambios, y raras veces hay indicios que las innovaciones merezcan el esfuerzo. Toda esta en que toda innovación debe ser un acto de fe. Se requiere que si vamos a unirnos, a hablar un mismo idioma, a creer que al final de todo esfuerzo dará sus frutos y la inversión personal habrá merecido la pena.

Buscar calidad en las instituciones es llegar hasta cierto punto cambiar de mentalidad, porque muchas veces seguimos la educación tradicional donde el docente da la última palabra, el cambio debe ser radical estamos hablando de nuevas instituciones donde se propone la libertad para hablar y pensar, donde hay menos formalismo y más participación activa en la construcción de su conocimiento.

Si bien es cierto, la pedagogía científica se basa en preparar al niño para la vida, en no inferir en los esfuerzos, proporcionar a los estudiantes un ambiente agradable óptimo para que aprendan con motivación por parte de su entorno, tanto educadores como sus padres.

En esta búsqueda de calidad se requiere de docentes comprometidos con la educación, que tengan una mentalidad abierta al cambio, que ayude a motivar a los estudiantes a salir adelante por su propio esfuerzo. Una institución que cuente con docentes críticos, reflexivos, que se motiven a estar de la mano con la situación escolar y sociopolítica, este es un verdadero agente de cambio social.

Así también, en la Institución donde se hace la investigación, invitaron a una representante colaboradora del Ministerio de Educación quien forma parte de Apoyo, Seguimiento a la Educación (ASE), quien expuso las diferentes metodologías y estrategias para lograr cambios en la estructura de la institución y más que todo resalto la importancia de innovarnos, resaltando que todo cambio no se logra de un día para otro sino que se produce a lo largo de un camino donde sus actores se propongan a innovarse incluyendo a los padres.

La calidad de la educación hoy en día se ha convertido en una necesidad ampliamente sentida por los seres humanos que están en el proceso de aprendizaje que le servirá para su propio desarrollo y progreso.

## **1.2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.**

En líneas anteriores se habló de los Estándares de aprendizaje que son descripciones que nos permiten darnos cuenta de los logros que deberían alcanzar cada uno de los estudiantes siempre y cuando se respete su individualidad. Esos logros adquiridos tienen que ver con los conocimientos, habilidades y actitudes que cada estudiante debe ir adquiriendo como consecuencia del proceso de aprendizaje.

La evaluación según Tyler quien es uno de los padres de la evaluación desde el punto de vista científico, concibe a la evaluación como un proceso, cuyo fin no es el de recopilar o recoger información, sino valorarla y darse cuenta de sus resultados de tal manera que nos servirán como retroalimentación para el procesos educativo. (Medina & Salvador, 2009).

Los principios y criterios que regulan la evaluación de los alumnos deben dirigirse a mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje. Por lo que la evaluación ha de estar integrada en el proceso educativo. Desde una perspectiva muy consensuada en el entorno educativo, la evaluación ha de ser continua, integradora y hasta global, porque están inmersos en esta evaluación todos sus actores que forman parte de esta acción pedagógica que contribuya a la mejora de todo el proceso educativo de los estudiantes.

Es menester anotar que la evaluación no solo se reduce a evaluar conocimientos o mejor dicho, a evaluar aprendizaje, lo importante es que este aprendizaje sea significativo, se requiere además, la evaluación de aquellas variables psicológicas, la forma como se va desarrollando el aspecto social y afectivo, el proceso de las aptitudes y destrezas todo este bagaje de elementos intervienen en el proceso de aprendizaje y que deben ser evaluados.

Los Estándares de calidad se puede medir si el docente está cumpliendo cabalmente con las metas de calidad que nos proponen, aquí para poder darnos cuenta necesitamos de una evaluación, la misma que brinda una retroalimentación a los docentes para poder detectar las debilidades y fortalezas de los estudiantes. Es necesaria esta evaluación aunque en la institución donde se va a llevar a cabo esta investigación de campo, los docentes están recibiendo charlas para prepararlos a esta evaluación que el Ministerio los va a aplicar a todas las instituciones educativas.

Estas charlas buscan concienciar al educando a buscar cambios permanentes, que les permita a sus estudiantes encaminarse hacia un camino certero donde encontrará autonomía y más que todo que su aprendizaje sea significativo.

Si bien es cierto, toda institución que se ajuste a los planes de mejoramiento a la luz de los resultados de la evaluación podrán revisar el currículo escolar, el plan de estudios, los mismos que son aplicados para el desarrollo de las competencias básicas, esto permitirá que toda institución pueda aplicar los estándares de calidad. Generalmente los docentes tienden a resistirse al cambio, debido a que vivimos paradigmas que no permiten salir adelante. Es así como se considera que el efecto del Proyecto Educativo Institucional (PEI), modifica y enriquece significativamente una nueva visión que el profesor tiene de la labor académica.

Es loable destacar ciertos paradigmas evaluativos que comparándolos con los contemporáneos se puede distinguir la diferencia así tenemos:

En el viejo paradigma Evaluativo “todos los alumnos son básicamente iguales y aprenden del mismo modo, por lo tanto, la instrucción y la evaluación debe estandarizarse”.

En tanto que en el nuevo paradigma Evaluativo “no hay un tipo estándar de estudiante. Cada uno es único, por lo tanto, la instrucción y la evaluación deben ser variadas e individualizadas” (Tebar, 2003).

Estos paradigmas tienen un punto de vista bien diferenciado, ya que al tomar a los estudiantes en forma estandarizada no se está respetando su edad, pero aun sus intereses, ni tampoco la diferencia entre un período sensitivo y otro. Es por ello, que si respetamos cada edad, cada período, la educación debe ser complemente diferente y siempre buscando el bienestar para los estudiantes.

Se considera que toda la información que resulta de la evaluación es sumamente necesaria e importante para que la comunidad educativa analice comparativamente las instituciones tanto locales, como regionales y nacionales de tal manera que sea un referente que permita a los actores de la educación reflexionar sobre esos resultados y darse cuenta donde y en qué momento se debe cambiar y más que todo que permita innovar la educación a través de los resultados de la evaluación.

Se considera que una evaluación sea de cualquier índole, es un impulso para toda persona a darse cuenta que área debe mejorar, además, da lugar a que se generen compromisos para

lograr cada uno de los objetivos propuestos, además proporciona al alumno una indicación clara de que tan bueno es su desempeño. La recompensa de una evaluación efectiva es que el estudiante sabe de qué modo puede mejorar aún más. (Scoggin, 2011).

Sobre la evaluación de centros escolares podría convertirse en muy complejo porque los centros se han convertido en estructuras muy complejas, con un bagaje de obligaciones impuestas, que hacen difícil discernir lo que es pertinente o importante entre sus atribuciones.

Cabe recalcar que no todas las instituciones educativas pueden contar con un mega proyecto educativo, al servicio de la comunidad educativa y con capacidad de mejorar la calidad de los servicios educativos, para ello se necesitan que ese equipo que trabaja para un mismo fin este de acuerdo y todos busquen las mejoras para todo el conglomerado que forma la comunidad educativa y sobre todo tener un equipo directivo cohesionado.

Este equipo del que hablamos en líneas anteriores deben tomar decisiones que parten de la planificación, pues este tiene carácter abierto, participativo, pero en la evaluación también se podría tomar estos caracteres, inclusive habrían de insertarse nuevas dimensiones, formulas participativas y colaborativas que ayuden a tomar nuevas iniciativas, decisiones y también responsabilidades que ayuden a mejorar esa evaluación.

El propósito de las evaluaciones es buscar la eficiencia, calidad, más que todo si nos estamos refiriendo al campo educativo. Toda evaluación debe tener un gran propósito, el mismo que busca la eficiencia en las organizaciones a partir de modelos más participativos basados en la comprensión de las situaciones, intentando al tiempo con ello lograr sistemas que consigan aprender mediante formas organizativas colaborativas y canales de comunicación fluidos y no jerarquizados.

La evaluación se caracteriza por ser participativa y abierta da lugar a que haya un dialogo entre sus actores, además, este como bien lo conceptualizo Freire, es de carácter participativo y abierto está posibilitando la forma de relación humana y social y el medio de transformación del hombre y del mundo.

La evaluación de los procesos de enseñanza aprendizaje, sea cual fuere el sistema educativo en vigor, ha de constituir un instrumento de acción pedagógica que favorezca la mejora de todo el proceso educativo.

Del significado de la evaluación en todas sus dimensiones, de su consideración como proceso y de la exigencia de un sentido global de la misma, se generan suficientes criterios para realizar prácticas evaluadoras coherentes (Medina & Salvador, 2009).

Cabe recalcar que toda institución deber ser funcional o efectiva, siempre buscando el bienestar de sus alumnos, más que todo entregarles la felicidad a través de un buen aprendizaje. Además, el conseguir el desarrollo integral en cada uno de ellos, que favorezca el desarrollo máximo de sus capacidades con enseñanzas que le sirvan para toda su vida.

Se considera que una estrategia fundamental y necesaria para los centros educativos es implementar la evaluación formativa porque aplicándola se buscaría la calidad educativa. Esta evaluación antes mencionada se viene desarrollando con las siguientes finalidades:

- ✚ Diagnostica.- a través de ella se conoce el verdadero estado de los distintos elementos del centro educativo, sus interrelaciones y funcionamiento de los mismos.

- ✚ Identificar sus fortalezas y debilidades para poder tender hacia la mejora, de tal manera que se convierta una fuerza positiva y el motor para un cambio realista y comprometido”.

- ✚ Como control, que sirve para determinar si la institución ha conseguido los fines que se propuso.

- ✚ Para la acreditación se refiere al momento que otra entidad ajena a la institución acredite si el centro cumple con los requisitos para otorgarle su debido reconocimiento.

Las dimensiones a evaluar es una dinámica de reflexión sobre su propio funcionamiento y toma de conciencia de algunas deficiencias no percibidas, además el poder evaluar le servirá como un proceso sistemático de obtención de información con el fin de tomar decisiones en orden a mejorar el objeto evaluado.

Para la institución donde se realiza esta investigación de campo, fueron visitados por una representante del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL), quien expuso la importancia de la evaluación a la institución, indicando que esta implica una actividad de constante de tipo comparativo que contempla una diversidad de dimensiones, para que sea de calidad, además, si bien es cierto se debe tener muy claro el objetivo y la población a evaluar, como también el modelo teórico que la sustenta y los instrumentos adecuados ya que la misma es netamente técnica.



Frente a este concepto el proceso debe ser contemplado desde un punto de vista sistemático, donde cada una de sus variables deben ser elementos válidos para dar una información real de tal manera que sus resultados nos permitan dar ajustes pertinentes y lograr calidad que tanto se necesita en las instituciones educativas.

Es necesario aclarar que en ese proceso sistemático quienes van a ser sus protagonistas deben tener muy claro la gran disposición que se requiere como también su habilidad, sensibilidad y talento para poder cristalizar su trabajo de forma humana y que se comprometan al cambio y más que todo darse cuenta que al cambiar los únicos beneficiados son los estudiantes y ellos mismos.

Así también se presentaron los principios que se sigue en el proceso de evaluación, se habló de imparcialidad se referían a que todas estas evaluaciones son estandarizadas a nivel nacional, de manera que ningún criterio establecido puede estar a favor o en contra de alguna institución educativa de las regiones naturales del Ecuador.

Según el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural en el artículo 184 indica “que la evaluación estudiantil es un proceso continuo de observación, valoración y registro de información que evidencia el logro de objetivos de aprendizaje de los estudiantes y que incluye sistema de retroalimentación” ( Ministerio de Educación, 2012).

Lo importante de esta evaluación es que mantiene a los maestros actualizados, especialmente para aquellos que no están de acuerdo con ser evaluados, ahora es una Ley, la misma que será aplicada para todos los docentes . Además, debemos estar seguros que lo esencial de toda evaluación es que cada estudiante tendrá una retroalimentación que le servirá para obtener logros y mejorar cada una de las asignaturas dadas.

Entonces hay que considerar que frente a tantos cambios significativos dentro de la educación, la aplicación de nuevas reformas, leyes, reglamentos, normas que están establecidas en la nueva ley de educación, todos constituyen un beneficio común, cuyos resultados no solo van a estar a favor de un grupo privilegiado, sino que todos buscarán la excelencia académica que es justamente lo que más se necesita en nuestro país.

Se ha esperado tanto tiempo, quizás décadas para que surjan nuevas reformas que pensando en el bienestar de los educandos y porque no decir de los educadores quienes muchas veces se ha escuchado decir que la evaluación es una traba para no continuar en esta labor, o también se piensa que es una manera de marginación o de suprimir su labor académica, pero lo que no

aceptan es el cambio, que involucra esfuerzo, perseverancia, capacitación, auto preparación, dedicación a su labor académica, y más que todo una evaluación que permita hacernos una retroalimentación de nuestro conocimiento y poder divisar nuestras debilidades y fortalezas.

Toda evaluación es un cambio, pero un cambio positivo y constructivo que lleve a la institución y a su personal hacer seres positivos y más que todo a mantener una actitud muy firme ante los diferentes problemas, de nuestro quehacer educativo. Frente a todo este proceso que no es nada fácil, pero lo importante como en líneas anteriores se dijo es la perseverancia, son las acciones que se tomen ante cualquier dificultad, es un proceso participativo en el que cada uno de sus integrantes se involucren y hablen un mismo discurso, que todos tengan injerencia en su ejecución.

Si bien es cierto, la evaluación de la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos ha progresado mucho, siempre buscando la calidad de las instituciones. Así mismo, incluidos está el cambio de los criterios, estrategias, los estilos evaluadores de los docentes y considero que hasta el propio ámbito de la evaluación.

La evaluación es entendida como “un motor para potenciar la calidad de la enseñanza” (Medina & Salvador, 2009) a partir de esta premisa, toda evaluación se acomodará a una permanente adecuación del sistema educativo a las demandas sociales y más que todo a las necesidades educativas, y sobre todo esta evaluación se realizara para todo el equipo docente de la institución y se aplicara a los estudiantes, a quienes los resultados serán de mucha trascendencia para ellos.

Para finalizar, considero que la evaluación como se está llevando, es la mejor manera de cambiar, de innovarnos y de asegurarnos que a través de nuestra actitud se va a llegar a cambios significativos, que sus resultados sean indicadores para tomar decisiones. Además, a través de la aplicación de los estándares de calidad, innovar nuestro trabajo diario podríamos llegar al objetivo que nos hemos propuesto es lograr una verdadera calidad académica.

El educar en una institución debería entregarse una educación integral, que no se limite a dar nociones e informaciones, que la podemos encontrar en cualquier página electrónica, pero es diferente encontrar que se dé una información llena de diferente cargada de compromiso y al mismo tiempo de motivación y estímulo para buscar la verdad.

Es tan importante que todas las instituciones sean evaluadas por qué se necesita que todas se manejen a un mismo rito, que todas y todos los estudiantes merezcan recibir una educación que

los ayude a salir adelante, además está implícito en los derechos de los niños, no puede existir discriminación en la educación. Todos son seres humanos hijos de un mismo Dios, y al ser así entonces se debe realizar una autentica obra educativa.

Toda meta educativa debe basarse en que cada individuo logre siempre lo que se proponga con la ayuda de su educador, además este debe crear un ambiente estimulante de experiencias que le permitan al niño su acceso a las estructuras cognoscitivas de la etapa inmediatamente superior.

Se espera que toda educación de lugar a la paz, felicidad, a la práctica de los valores los mismos que se engendran en el hogar, que el ser humano en desarrollo pueda tomar decisiones que favorezcan a su vida tanto individual, familiar y con su entorno inmediato.

### **1.3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes.**

Es importante referirse en este escrito a los docentes, quienes escogieron ser maestros desde pequeños, dedicar su vida a seres en formación, el verdadero maestro o el maestro de verdad debe tener como meta de su vida la perfección, solamente así llegar a ser excelente o muy bueno en el cumplimiento de su misión, la misma que comienza con una semilla, semilla que fue sembrada por el Divino Maestro quien nos dejó como herencia la palabra, que luego de veintiún siglos todavía se habla de él. Los docentes debemos tenerlo como modelo a seguir, pues al promulgar la palabra y ejemplo siempre se debe mantener constancia y buscar la calidad educativa ya que se podría salir de la mediocridad y buscar siempre ese modelo tan excelso y exigente. La calidad educacional, medida por el rendimiento de los alumnos, tiene que ver en gran parte en la calidad de cada uno de los profesionales en la docencia. La calidad de los docentes está en función de su preparación en el campo académico, en su vocación a enseñar y a adoptar cambios que no solo lo beneficien sino que los pueda socializar dentro del medio escolar.

La evaluación a los docentes “es uno de los factores decisivos en los procesos de enseñanza y aprendizaje, y, probablemente, el agente principal de la calidad educativa que ofrecen los centros escolares” (Medina & Salvador, 2009)

La manera más directa de mejorar la calidad de la educación es intervenir a nivel de los profesores, quien debe estar presente y ejercer un gran protagonismo en el proceso de cambio de la educación.

El docente es un ser que debe reunir virtudes para desempeñar una labor tan, pero tan delicada y hermosa, porque está dedicada a seres en crecimiento y formación.

Las virtudes que deben caracterizar a un docente especialmente para aquellos que aman su profesión y más que todo a Dios, son tan importantes que si una de ellas no existiera, la labor no sería completa.

Todo educador debe estar revestido de mucha paciencia, de entregar constante ejemplo a sus estudiantes. Su virtud debe engrandecerlo frente a sus estudiantes para granjearse su aprecio, confianza y respeto. Todo maestro debe ser ejemplo de sus alumnos, a veces esa virtud es intuida por los niños, instintivamente ellos descubren y aprecian el grado de virtud de las personas con quienes tratan.

El docente que posee la virtud de la humildad, colabora en la mejora de la institución en la que labora, se honra en trabajar para la formación de la persona, siempre busca la superación del ser humano desde sus primeros años, actualizar sus conocimientos, sentirá la responsabilidad de poder dar lo mejor día a día, confiado en la ayuda de Dios, realizara con humildad su trabajo el mismo que debe ser el mejor.

Ahora bien, es necesario que el docente de nuestros días, reconozca frente a sus estudiantes si cometió un error, pues es indispensable que todo lo que se haga en beneficio de los estudiantes se lo realice con alegría, que comparta su conocimiento con palabras amables y paciencia ya que es el carácter de las almas intrépidas.

Esta virtud es tan necesaria en los educadores, porque no es aceptable que las debilidades de los educandos sea motivo de fastidio e impaciencia en los educadores. Así, también la mansedumbre es otra virtud que debe tener todo educador de nuestro tiempo, porque con ella logra advertir sin chocar, apremiar sin oprimir, sancionar sin irritar; esta virtud logra en el educador ver y sentir de forma diferente porque dará lo mejor de sí a cualquier tipo de estudiantes sean estos de situación económica alta o baja, para ellos todos deben ser iguales.

Todo maestro que está dedicado a esta labor de la docencia debe poseer el sentido de eficacia es decir, “la confianza que tienen los profesores en sus habilidades para afectar el aprendizaje de sus alumnos en forma positiva “ (Arancibia, Herrera, & Strasser, 2010).

Si los estudiantes ven en su maestro el orden, la constancia en lo que dice y seguridad en lo que hace, respetan su autoridad y adquieren el hábito del cumplimiento de sus tareas y mayor fuerza en salir adelante. El buen uso de la palabra es otra de las virtudes que todo maestro debe poseer para ocupar un lugar privilegiado en el proceso de aprendizaje de todo estudiante.

El hablar con firmeza y saber decir las cosas es lo que todo docente aplicaría en cada estudiante, además el valor del saber tiene como finalidad la búsqueda de conocimientos a través del estudio, debe siempre estar actualizado, es necesario saber actuar en el momento preciso.

Toda buena educación necesita de maestros entregados a su profesión, para ello se necesita que el educador sea integro, para lograr saber que día a día se va aprendiendo algo nuevo, así también que tenga coherencia entre lo que enseña y su forma de actuar en cualquier situación de la vida, el desorden va a afectar la armonía de los actos que todo maestro debe tener y la eficacia en todos sus actos y más que todo la asertividad de poder solucionar los problemas que se presentan en el quehacer educativo.

Como bien sabemos todas las instituciones educativas se convierten en otro hogar o mejor dicho en su segundo hogar, ya que si nos damos cuenta los estudiantes pasan su mayor tiempo en la escuela, para ello los docentes que laboran en una institución en la que su primera preocupación es el bienestar de los estudiantes.

Es importante resaltar que los estudiantes no solo asisten a las instituciones educativas a enriquecer sus conocimientos sino a saber hacer y sobre todo que sus maestros lo ayuden a crecer con armonía, a lograr convivir con los demás, de tal manera que su aprendizaje esté en manos de un docente que ame lo que hace, sea asertivo y que mantenga siempre equilibrio en cada una de las acciones a tomar para beneficiar el éxito que queremos en cada estudiante.

La preparación de profesores es una tarea ineludible en todos los ámbitos y niveles de enseñanza; el contar con docentes altamente capacitados y más que todo responsables es algo que en nuestro tiempo se debe contar. Maestros con una cultura de crecimiento continuado, que en su vida haya un aprendizaje a largo tiempo o mejor dicho a lo largo de toda su vida.

Que los docentes acepten cambios, pero para lograr cambios el educador debe estar preparado a escuchar y incluirse en un proceso a través del cual la institución educativa planifique sistemáticamente a sus profesores para que decidan asertivamente los conflictos cotidianos de sus estudiantes.

Si el desarrollo profesional del educador es continuo entonces lo primero que buscamos es la calidad educativa, por ello vemos la importancia que el educador sea evaluado continuamente porque así se lograra que la institución tenga elementos positivos, sociables y con una predisposición completamente abierta al cambio.

Todo educador tiene un estilo de enseñanza que vendría a convertirse en el sello más o menos personal y propio con que el docente se dirige y configura los modos de educar y enseñar, de acuerdo con su concepción de los objetivos pedagógicos y las características de los educandos (Arancibia, Herrera, & Strasser, 2010).

La eficiencia de un docente se considera como el pronosticador del comportamiento del educando y un sólido indicador del grado al cual el docente incorpora cambios a su rutina. Los maestros deben estar destinados a adquirir o aprender nuevas estrategias que los ayuden a tener confianza en sí mismos ya que a través de esos cambios adoptan la habilidad de incluirlas en su salón de clases, por lo tanto, esas innovaciones van a influir en el aprendizaje de los alumnos.

La evaluación de los profesores es una de las recientes ampliaciones de los objetos de evaluación, esta no debe ser una actividad separada de la de los centros educativos globalmente considerados. Si bien es verdad que, de entre todas las variables, la del profesorado es uno de los factores decisivos en los procesos de enseñanza y aprendizaje y, probablemente, el agente principal de la calidad educativa que ofrecen los centros escolares.

Pero, la verdad es que es un tema que aunque a nivel teórico y técnico sea abordable, en la práctica resulta una realidad compleja por la falta de tradición que ha existido al respecto en nuestro sistema educativo y las resistencias que la falta de esta cultura ha tenido en los profesores más veteranos.

Las practicas evaluativas han pasado hacer una resistencia ya que han servido de mecanismos de control y han incidido muy poco o nada en procesos de mejora o desarrollo profesional, como facilitar la promoción de los docentes, introducir elementos de mejora en los procesos de

enseñanza-aprendizaje y, en definitiva, mejorar la calidad del sistema educativo, finalidad última de todos los mecanismos parciales de evaluación educativa.

En cualquier caso, conviene que los docentes evaluados la consideren interesante para su quehacer profesional y sea comprensiva de todas las tareas que el profesor desempeña en un centro (Medina & Salvador, 2009).

Toda evaluación trae consigo resultados positivos o negativos de acuerdo a la manera como el personal docente se ha preparado durante los últimos tiempos, considero que evaluar al educador no es proyectar en ellos deficiencias sino más bien detectar dónde están sus limitaciones o debilidades de tal manera que se llegue a asumir un nuevo estilo, clima y horizonte que vaya en mejoras del aprendizaje de nuestros educandos.

Esta motivación esta generada por la aplicación de los estándares de calidad de tal manera que el docente sabe y está seguro de lo que está enseñando y así asegura que los estudiantes están alcanzando el aprendizaje deseado. Así, como los estudiantes son evaluados continuamente, día a día utilizando técnicas y estrategias, también el educador debe ser evaluado no solo por personas que no formen parte de la institución, sino por su educandos, ya que quien mejor que nos digan en que se está fallando para poder mejorar.

La evaluación a los maestros debe ser un proceso que no subestime el conocimiento que poseen, menos aún, aniquile, corrompa, más bien, que permita al docente el poder estar siempre actualizado, tener la motivación de su crecimiento personal y mantener el entusiasmo de ser cada día mejor.

Es por ello, que el ministerio de educación con mucha antelación informa a las instituciones educativas la evaluación a los maestros para que estén preparados, ya que no se lo puede tomar como una amenaza a su persona, más bien se la tomaría para que ese momento se convierta en reflexión para reforzar las debilidades que aún no se han convertido en fortalezas.

Esta evaluación a los educadores será de mucha ayuda ya que ofrece a los docentes resultados de sus competencias profesionales, como también le da indicios de su labor académica, es decir, le da a conocer los logros que ha obtenido en su trayectoria de maestro. Además, el focalizar la trayectoria de formación continua en las áreas donde se necesita hacer retroalimentación, de tal manera que servirá la evaluación para orientar y consolidar la calidad y pertinencia de los trayectos formativos y hacer cambios positivos en los programas de educación básica, a través de los resultados obtenidos.

La evaluación a los maestros es universal, en ciertos países como México, hubo renuencia por parte de los educadores en realizarla, pero hoy en día su actitud es diferente porque se dieron cuenta que al ser evaluados van a surgir estrategias oportunas que van a contribuir a que los docentes en su desempeño profesional busquen la manera de mejorar la calidad educativa.

Esta búsqueda de ser mejores permitirá que el país tenga herramientas que ayuden a su desarrollo integral para focalizar su formación continua, siempre y cuando no desintegre o no afecte su estabilidad laboral peor aún no descalifique la labor del docente.

Finalmente, luego de haber analizado la importancia de ser evaluado el docente, es necesario resaltar que el mejor modelo educativo que se debe seguir para obtener los mejores resultados en una evaluación se centra en " la pedagogía del amor que Jesús tuvo con sus criaturas" pues esta pedagogía siendo el nuestro primer maestro con sus ejemplos, palabras, ennoblece y perfecciona todo lo referente a educación y de la dignidad humana, enseñanzas que serán innovadoras tanto para el pasado, presente y futuro.

El oficio de educar en pleno siglo xxi es "llegar o lograr a ser un adulto capaz de dar la pelea argumentativa que el niño y el joven requiere hoy" así también el poder educar hoy implica que siempre estemos en disponibilidad subjetiva para sostener los argumentos y poder sostener la subjetividad del otro"(Bixio, 2010).

Nuestro país merece cambios y que estos sean radicales, comenzando en que los directores de entidades educativas, en todos los niveles, deben ser capacitados ya que es una labor que necesita preparación y más que toda vocación. Es primordial que los docentes tengan la responsabilidad de administrar la educación por senderos que los conduzcan a reformas que logren la eficiencia en cada una de las actividades que se propongan tanto en la planeación, organización, e integración. El futuro de la educación es tarea de todos porque tanto los padres, docentes y todo el entorno que gira alrededor de un estudiante merece recibir lo mejor de cada uno de ellos. Educar es invertir, es indispensable cuidar escrupulosamente la inversión en este caso los niños.

Después de todo lo descrito un verdadero docente que nació para ser docente, no puede ni debe resistirse a cambiar su forma de trabajo, menos aún a limitarse para enseñar con todas las virtudes y la disciplina que hoy en día los estudiantes necesitan, ya que hoy por hoy son estudiantes que necesitan cambios que busquen siempre abrir una ventana de libertad y de aprendizaje significativo que le servirá para optimizar su vida profesional.



#### **1.4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos.**

El director como cualquier persona debe poseer cualidades, pero esta vez cualidades que lo diferencian de los demás. La responsabilidad, su madurez, propiedad de lenguaje, sindéresis, versación, lógica, honradez, patriotismo y sobre todo mansedumbre.

El fin de toda evaluación no consiste en clasificar a los alumnos sino descubrir las posibilidades de cada uno para desarrollarlas al máximo, y sus deficiencias para poder salvarlas o compensarlas. La evaluación personalizada ha de tener siempre una intención formativa, aun la de carácter sumativo. Se trata de una evaluación referida a criterio y no a norma en la que el criterio se ha establecido de acuerdo con lo que se puede esperar de un sujeto.

Para todo director su primera preocupación es "educar el corazón del hombre tal como Dios lo ha hecho" (Giussani, 2009).

Para ocupar un cargo de tal magnitud se espera que el director sea la persona con muchas cualidades que sirvan de ejemplo para quienes son sus seguidores, todo director se debe manejar con mucha sobriedad ya que su entorno gira con diversidad de personas siendo cada una de ellas un mundo diferente.

Hay razones que justifican la evaluación para poder detectar deficiencias en cuanto se producen, para remediar de inmediato e indicar si el rendimiento ha sido suficiente y satisfactorio. A través de esta evaluación que se hace a los directivos ayudan a comprobar que los objetivos se han conseguido y en qué medida han sido adecuados.

El dirigir una institución educativa se considera que es una responsabilidad muy grande ya que, como bien sabemos, el poder dirigir es un proceso de formación en el que están involucrados docentes, directores, estudiantes y todo el conglomerado humano que está bajo la dirección del director. Ese poder conseguir que las personas dirigidas se encaminen hacia donde se les señala, pero esa dirección la misma debe ser con libertad y entusiasmo. La acción directiva en la formación personal del profesorado permite que se organicen todas las energías para llegar a un fin, y ese fin es llegar al éxito.

La verdadera educación no se debe juzgar tanto por los principios cuanto por los resultados: "la educación no se juzga por las raíces, sino por los frutos" (Tierno & Escaja, 2003). Es importante

resaltar las palabras de este autor, claro está que a través del aprendizaje de los estudiantes lo que se debe tener en cuenta en una institución son los resultados, los mismos que deben ser significativos.

El ministerio de educación frente a la necesidad de mejorar la calidad y equidad de la educación, propone a todos los personeros de las instituciones educativas una evaluación la misma que busca mejorar la calidad educativa. Quien mejor que ser evaluado el director de cada una de ellas, porque es la cabeza la que primero debe cambiar para luego inyectar la motivación de hacer cambios que involucren el bienestar de todos los estudiantes.

Estos estándares a los que se refieren este texto están inspirados en los ideales de la institución, en describir cual es visión de cada director frente a su entorno académico. Lo que quiere decir que los estándares se convierten en un reto escolar. Estos retos que nos proponen son aplicables para toda institución sea esta del gobierno o particular, debiéndose lograr la equidad que la tienen como visión, ya que así todas las instituciones terminan hablando un mismo idioma.

Además, estos estándares están propuestos para cada área, lo que al docente y al director le exige estar actualizado, y más que todo cada uno de sus propuestas van de acuerdo al nivel de interés de los estudiantes, es por ello, que el director junto con el cuerpo docente deben trabajar mancomunadamente para alcanzar logros, los mismos que ayudarán a saber si lo que estamos haciendo bien.

Se debe saber que para alcanzar un verdadero cambio, los directivos junto con el cuerpo docente buscaran los mejores programas con las mejores estrategias las mismas que deben tener carácter dinámico, es por ello, que los cambios se deben dar siempre porque no podemos estancarnos en una sola actividad.

El propósito de la dinámica que deben tener los programas que adoptaría cada institución ayuda a los miembros de la misma sea independiente y auto renovador lo que permitirá que los directivos hagan conciencia de la importancia de las innovaciones.

La autoridad que ejerce un directivo consiste en “la unidad de criterios pero también en ser persona de palabra y cumplir lo que se dice .no es eficaz ni educativo poner un castigo y luego no hacer lo que cumplan, así no es eficaz” (Pardo, 2012).

Todo cambio busca la manera de socializar con el entorno de tal manera que todos se sientan seguros y conscientes de participar activamente en cada una de las actividades que se planifican

siempre y cuando se siga con el plan trazado por la institución buscando siempre la calidad de la educación.

Siempre hay que hacer y en ese hacer permite que los docentes junto con su director busquen un fin, que debe ser siempre y sobre todo el poder formar. El poder dirigir consiste sobre todo, en formar, el ayudar a triunfar, empezando en la cuidada atención personal a los alumnos y sus familias.

Es de reconocer que el proceso pedagógico educativo va a estar condicionado por la estructura social, económica y cultural de los pueblos. Quiero mencionar en estas líneas al maestro por excelencia, quien fue un modelo de maestros. Él se lo podría considerar como el sendero de luz en la educación.

Aquel pedagogo quien enseñó a la humanidad a buscar siempre la verdad, sus enseñanzas fue un gran magisterio con un gran alcance universal, y el ideal de vida que ofreció, que comprendió a todos los hombres sin excepción alguna. Jesús, pedagogo quien por su ejemplo guió a la humanidad por el camino de la verdad, fue formando a través de su palabra para llegar a un fin, su objetivo principal, el amor. Nadie ha penetrado en el alma de los niños como él, su forma de ser, su amor a los demás, su entrega fue total, a tal punto que dio su vida por nosotros. Este gran maestro, ejemplo para todos quienes ejercemos esta hermosa labor de enseñar, llego a conocer a cada uno de sus discípulos, los fue formando a través de la palabras, gran don dejado por este maestro, sus enseñanzas se adaptaron prodigiosamente a cada una de las necesidades de su oyentes, fue tan admirable su misión de enseñanza que siempre las mismas se adaptaron a la mentalidad del campesino galileo, como a la de los maestros en Israel.

Siguiendo con el ejemplo del gran maestro, los directores de una institución deben saber que estar frente a un grupo de personas dirigiendo no es sinónimo de mandar, pues, es necesario saber que todo ambiente escolar debe reflejar un cuidado de los pequeños detalles de orden, de respeto, de limpieza, de cuidado de las cosas, de cordialidad. Es necesario que toda institución pueda diseñar, programar e impulsar un mego plan en la que se involucre la formación personal y grupal del profesorado, de tal manera que siempre se esté en búsqueda de una mejora profesional, beneficiando siempre a los estudiantes que están en formación.

Toda persona que dirige una institución más que todo educativo debe siempre conocer para mejorar y ser siempre una persona coherente en sus ideas como también en su proceder, es decir, ser ejemplo del conglomerado humano que está a su cargo. Todo proyecto trae mejora, y

cada mejora es una autoevaluación para darnos cuenta donde y en qué momento estamos errando para mejorar, es así como podemos crecer porque buscamos cambios.

Es necesario anotar que la pedagogía contemporánea le da mucha importancia al ¿para qué evaluar?, porque hoy en día la evaluación cumple una triple finalidad: “

Al ser evaluada un director lo primero que debe tener es coherencia entre lo que dice y hace, estas dos palabras no pueden estar divorciadas, todo directivo debe trabajar en común y para un mismo fin, puesto que es esta persona la base de una pirámide que necesita cuidar cada momento que se desarrolla en el quehacer educativo. El equipo que trabaja mancomunadamente debe saber que se tiene derecho a saber que debe hacer, derecho a saber cómo lo va haciendo y por último derecho a recibir ayuda y medios para saber que ese proyecto debe ser el punto de partida para saber que se van a dar cambios significativos para el mejoramiento de la institución.

Es tan importante una evaluación dirigida a los directivos porque va a favorecer su autoestima, a darse cuenta y reconocer que su forma de proceder es la más idónea o que debe cambiar para poder progresar y lograr los objetivos que nos plantea los estándares de aprendizaje. Toda evaluación permite reconocer y valorar el trabajo bien hecho, y al corregir exigirse como directivo y corregir sin demoras, descubriendo puntos fuertes y de mejora estableciendo los medios más necesarios para el cambio.

Es necesario recordar a (Lasso, 1986), quien nos dice que la educación en la antigüedad en donde el maestro era representado por un gran personaje y no se diga de los jefes de grupo como antes se los llamaba a los que hoy en día llamamos directores, tenían renombre entre una comunidad de pensadores. Podemos citar entre estos a Sócrates, Platón y Aristóteles. De esta forma la educación antigua era de carácter filosófico pero, sin carácter aplicado.

Considero que toda mentalidad profesional como la de los maestros y más aún la de los directores es tener un plan sistemático de formación que es precisamente lo que se está exigiendo para mantenerse actualizado y evitar lo más posible errores en la enseñanza. Si bien es cierto, no hay mejor oportunidad que dedicar una parte del tiempo directivo a la formación propia, a visitar cada una de las aulas a contactarse con los estudiantes de una manera afectiva y efectiva, pasear por el colegio para darse cuenta del espacio verde o recreativo con el que cuentan los alumnos.

Una evaluación ayuda a comprobar periódicamente la calidad de la educación, pues la falta de información lleva hacia una ineficacia directiva, que no le permite distinguir entre lo fundamental y accesorio, todo buen director sabe delegar, conversar con los profesores no de los profesores. Es necesario que prepare una entrevista personal en la que muestre los objetivos prioritarios de la institución, así también conversar con su docente sobre lo que se espera de cada uno y cuáles son las expectativas a medio y largo plazo.

Haciendo un poco de historia el gremio docente recibía privilegios como: el derecho de ciudadanía a los maestros de gramática y retórica, se les eximia del pago de impuestos a los profesores de retórica otorgándose jubilaciones a los profesores beneméritos. Con los emperadores romanos comenzó la intervención franca del gobierno en la educación, en un principio con el propósito de protegerla y difundirla, y posteriormente para eliminar a los maestros cuya religión no era la del gobernante.

Cabe recalcar la carta del papa Benedicto XVI a la diócesis de roma sobre la tarea urgente de la educación en la que presentaba la preocupante tarea de la iglesia por la educación pues es buscar lo mejor para las personas que están cerca de nosotros, en particular de los niños, jóvenes, ya sabemos que son el futuro de nuestra patria. Debe ser nuestra preocupación formar a este grupo de seres, dotarles de habilidades y destrezas para discernir el bien del mal y entregarles una orientación para la conservación de la vida y valorar todo aquello que lo rodea.

Hoy en día educar o dirigir una educación es sumamente difícil sino se quiere o se ama lo que se hace, pues los estudiantes necesitan de alguien quien los escuche, es por ellos que no hay una mejor manera de saber si se están haciendo bien o mal las actividades mediante una evaluación del desempeño profesional de los directivos educativos.

esta evaluación es de vital importancia porque a través de este proyecto se busca, como se dijo en líneas anteriores el mejoramiento de todos los procesos pedagógicos que se llevan a cabo en cada institución educativa. La educación no puede prescindir del prestigio que hace creíble el ejercicio de la autoridad, se sabe que toda autoridad es fruto de experiencia y competencia, pero se logra sobre todo con la coherencia de la propia vida y con la involucración personal, expresión del amor auténtico.

Todo director de una institución se debe a sus maestros que son sus primeros clientes ya que a través de ellos imparte una buena educación además este directivo siempre debe contribuir de

manera muy significativa a mejorar las practicas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa.

Considero que dirigir una escuela como bien lo dijo el Dr. José Antonio alcázar cano en su charla dirigida a maestros que dirigen personas, indicaba que lo único que se gestionan son los papeles no las personas.

El trabajo de directivos se enriquece con las entrevistas, hace mucho tiempo los directores, rectores, inspectores y jefes de área en una sola palabra personas que dirigen a otras personas, eran muy mandones, solo era su palabra y había que obedecer, pero gracias a los nuevos significados del cambio en la educación, el directivo debe organizar las energías, buena preparación y voluntad que son los medios para hacer mejor las cosas.

para asumir un cargo como este se debe tener muy claro el norte a dónde se quiere ir, conocer la meta, pero para ello se debe saber con qué equipo humano estoy trabajando para poder cumplir el proyecto educativo institucional y de planes de mejora.

Los directivos y los educadores deben ser capaces de hacer las cosas bien, el cliente interno el que da razón a la organización que se tiene en la institución, son los profesores porque son ellos los que van a transmitir a los otros clientes internos, es decir, a los alumnos y los padres de familia lo que está pasando en su escuela.

En la conferencia dada por el Dr. Juan José Javaloyes soto, doctor en pedagogía por la universidad de valencia indicaba que un buen director no debe pasar hablando de los profesores sino pasar el tiempo hablando con los profesores de tal manera que terminan hablando un mismo discurso, mantenerlos motivados y más que todo actualizados. Solo lo bien hecho educa, porque todo lo bien hecho se le ha puesto atención, amor, interés y ganas, el trabajo planificado a tiempo lo hace buena persona, lo hace crecer como persona y profesional.

El trabajo mal hecho es lo que precisamente se quiere evitar porque no debe ser, es por eso que todo director debe exigir un trabajo bien hecho a sus profesores porque confía en su capacidad.

Esta evaluación servirá como guía para poder gestionar debidamente los cambios, además para remontarnos a los resultados y darnos cuenta el grado de alcance para tomar decisiones claras, concretas y alcanzables sobre el programa que nos sirva como retroalimentación.

Se evalúa enfáticamente el proceso de enseñanza y aprendizaje, los resultados propios de la actividad docente, el objetivo es tener información para mejorar, así también y en base a esos

resultados que demanda la evaluación proyectarse a un plan de observación de tal manera que la gestión del director no solo se basa en que como se enseña sino en dar una educación de calidad para sus clientes internos y externos.

"la obligación de la autoridad es dirigir energías, por si mismas divergentes, de los individuos y de los grupos sociales intermedios a aquella forma de comunicación recíproca y de mutuo servicio a través de la cual se genera el bien común". (Samaniego, 1996).

Efectivamente, es una obligación que se traduce en un hermoso servicio, que es la razón de la autoridad, y a su vez el origen y la explicación de sus límites y de los límites de la obligación moral de obedecer el ejercicio de la autoridad política, tiene que desarrollarse siempre en el ámbito de la ley moral para conseguir el bien común.

La autoridad encuentra su razón de ser y sus límites en su función social, se debe buscar el bien común, o sea el conjunto de valores y realizaciones sociales que representan un bien para todos los miembros de la sociedad.

En la institución donde se realizó esta investigación de campo el fin de los directores es mantener a sus docentes actualizados, fijan un propósito en común que es el mejorar la calidad educativa que vaya en beneficio de los estudiantes. Esta institución es seguidora de la filosofía de Pestalozzi, quien propone un aprendizaje gradual que partiera de la experiencia, que comprendiera la moral, la sociabilidad, la actividad física y la religión. Ahora bien, se comparte una educación donde el docente acompaña al estudiante a descubrir a través de sus experiencias diarias un mundo nuevo, ese mundo que lo rodea, que lo estimula a crear, a recrear su imaginación a través de la lectura, aquí el estudiante es como centro pensante y crítico a la vez del proceso, la memoria pasa a un segundo plano, más bien el análisis y la fundamentación son los pilares que ayudan a tener un aprendizaje significativo.

Toda meta central dentro de la educación es y será siempre formar personas, las mismas que estén preparadas para poder enfrentar situaciones que lo ayuden a tener seguridad en las decisiones que tenga que tomar. El reto que se presenta hoy en día tanto a los docentes como a los directores de las instituciones es saber aprovechar los diversos momentos de trabajo educativo para introducir nuevas estrategias que lleven a esa vigilancia crítica de las ideas en los estudiantes.

Al leer el siguiente texto de Albert Einstein (1879-1955) dice; "no pretendamos que las cosas cambien si siempre hacemos lo mismo", efectivamente este pensamiento se relaciona con

nuestro tema central en cuanto a la evaluación, y a buscar la calidad educativa, efectivamente si el director junto con su cuerpo docente incluyendo al personal administrativo, no aceptan cambiar entonces la calidad educativa estará muy lejos de ser mejor o de buscar el éxito en la enseñanza.

Cuando se quiere cambiar siempre habrá una crisis de transformación, crisis que si la podemos superar se convertirá en progreso, entonces aquella institución que supera esta crisis, se supera a si misma sin quedar superado. La verdadera crisis es precisamente la de la incompetencia y esta es resultado de la falta de conocimiento, de no saber cuán importante es tener estándares los mismos que se relacionan con los elementos del razonamiento porque ayudan a evaluar y analizar problemas, y situaciones.



**CAPÍTULO 2.**  
**DISEÑO METODOLÓGICO**

## 2. Diseño metodológico.

Esta investigación se realizó en la unidad educativa bilingüe Steiner internacional, ubicado en el km 16 vía a la costa, perteneciente a la parroquia Tarqui, jornada matutina, es una institución de tipo particular mixto. Fueron encuestados noventa estudiantes de octavo, noveno y décimo año de educación básica; ciento diecisiete estudiantes de primero, segundo y tercero de bachillerato y a ciento veintidós padres de familia.

A continuación se presentan los diferentes estratos de la población a considerarse en la presente investigación:

- Docentes de la institución educativa a evaluarse
- Rector o director de la institución educativa
- Docentes de la institución educativa evaluadores
- Alumnos del 8vo ,9no y 10mo año de educación general básica
- Alumnos del 1ro, 2do y 3ro año de bachillerato
- Padres de familia de la institución educativa
- Supervisor escolar del área de influencia de la institución educativa.

Inmediatamente se explica cómo se tomó la muestra a los estudiantes, docentes y padres de familia.

Primera muestra

Selección de la muestra de estudiantes de octavo, noveno y décimo año de educación básica.

N = 117 estudiantes.

$$Z^2 \times p \times q \times n$$

$$N = \frac{Z^2 \times p \times q \times n}{X^2 (n - 1) + z^2 \times p \times q}$$

$$N = \frac{(1,96)^2 (0,5) (0,5) (117)}{(0,05)^2 (117-1) + (1,96)^2 (0,5) (0,5)}$$

$$N = \frac{(3,8416) (0,5) (0,5) (117)}{(0,0025) (116) + (3,8416) (0,5) (0,5)}$$

$$N = \frac{112,3668}{(0,29) + (0,9604)}$$

$$N = \frac{112,3668}{1,2504}$$

$$N = 89,86$$

$N = 90 \text{ estudiantes.}$
-------------------------------

Segunda muestra

Selección de la muestra de estudiantes de primero, segundo y tercer año de bachillerato.

n = 168 estudiantes.

$$N = \frac{Z^2 \times p \times q \times n}{X^2 (n - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

$$N = \frac{(1,96)^2 (0,5) (0,5) (168)}{(0,05)^2 (168-1) + (1,96)^2 (0,5) (0,5)}$$

$$N = \frac{(3,8416) (0,5) (0,5) (117)}{(0,0025) (167) + (3,8416) (0,5) (0,5)}$$

$$N = \frac{161,3472}{(0,4175) + (0,9604)}$$

$$N = \frac{161,3472}{1,3779}$$

$$N = 117,09$$

$N = 117 \text{ estudiantes.}$
--------------------------------

Tercera muestra

Selección de la muestra de padres de familia en la institución educativa.

N = 178 padres.

$$N = \frac{Z^2 \times p \times q \times n}{X^2 (n - 1) + z^2 \times p \times q}$$

$$N = \frac{(1,96)^2 (0,5) (0,5) (178)}{(0,05)^2 (178-1) + (1,96)^2 (0,5) (0,5)}$$

$$N = \frac{(3,8416) (0,5) (0,5) (178)}{(0,0025) (177) + (3,8416) (0,5) (0,5)}$$

$$N = \frac{170,9512}{(0,4425) + (0,9604)}$$

$$N = 170,9512$$


---

1,4029

N = 121,86

N = 122 padres.

En los métodos teóricos están comprendidos toda una serie de procedimientos que posibilitan la asimilación teórica de la realidad y que se adecuan a las condiciones en que se desarrolla la presente investigación.

Se utilizó el método inductivo el mismo que se obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares, es decir, que a partir de verdades particulares, se puede llegar a verdades particulares. Se aplicó además el método deductivo el mismo que considera que los resultados se hallan implícitos dentro de las premisas, lo que quiere decir, que las conclusiones son una consecuencia de las premisas.

La inducción y la deducción son dos métodos complementarios en este proyecto de evaluación. Desde sus inicios el proceso formal esta evaluación es inductivo y deductivo ya que se fundamenta en la teoría existente y se inicia con la recolección de datos. Es necesario resaltar, que para conocer la realidad tanto el análisis como la síntesis son instrumentos básicos.

El análisis es una operación intelectual, que se basa en la identificación de los componentes de un todo, separarlos y examinarlos para lograr acceder a sus principios más elementales. Este permite la división mental del todo en sus múltiples relaciones y componentes.

La síntesis es completamente lo contrario al análisis, porque establece la unión entre las partes estudiadas, posibilitando en todo momento de descubrir relaciones y características entre los elementos de la realidad.

La encuesta tomada es un aporte importantísimo para valorar las opiniones generadas por los estudiantes hacia los maestros, de tal manera que es una base de datos que nos facilita encontrar la debilidad y fortalecerla, a través de un plan de mejoramiento para rescatar el mejoramiento de la enseñanza en el Ecuador.

Para la aplicación de las técnicas de investigación se aplicó instrumentos como:

Fichas de observación

Encuestas.

Conversaciones

Entrevistas

Información teórica tanto de la UTPL, libros, publicaciones.

Guía didáctica proporcionada por la UTPL

Es bueno resaltar la apertura que ofreció la institución donde se realizó la investigación fue completamente abierta y, siempre mostraron una gran disponibilidad para que se cumpla este trabajo.

En el momento en que se aplicó la encuesta a los estudiantes de básica y bachillerato fue todo llevado con éxito, como también cuando se realizó la de los docentes. Ellos ayudaron a agilizar las encuestas a los padres, todo fue llevado a cabo con normalidad, es decir, con mucha disciplina que es lo que prima en este lugar educativo.

Los supuestos se constituyeron en instrumentos de trabajo de tipo descriptivo-explicativo, por lo tanto, se les asignó criterio matemático. Su propósito fue cuantificar el fenómeno, y explicarlo cualitativamente mediante el análisis relacional de la información teórica con los datos de la investigación de campo.

**CAPÍTULO 3.**  
**DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y ANÁLISIS**



### 3. Discusión de resultados y análisis.

#### 3.1. Resultados.

##### 3.1.1. Encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente.

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

## AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES 36 DOCENTES EVALUADOS

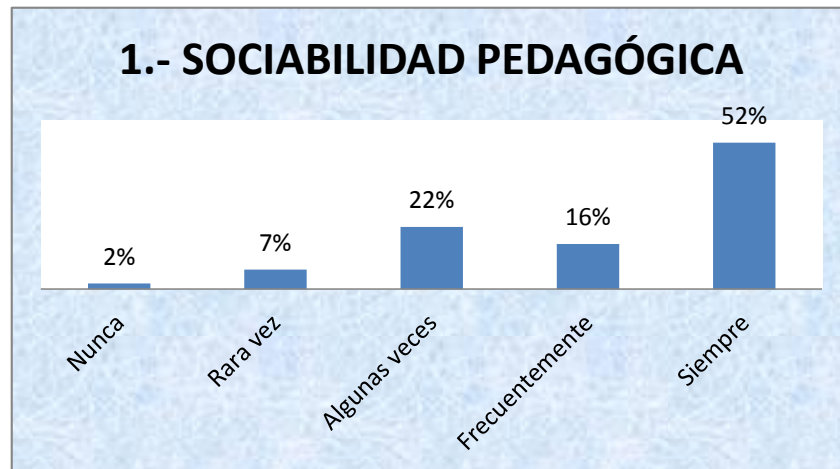
**TABLA 1.**

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0,000		0,026		0,051		0,077		0,103			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto.	1	3%	4	11%	11	31%	7	19%	13	36%	36	100%
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	1	3%	5	14%	11	31%	7	19%	12	33%	36	100%
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza pero con respeto.	1	3%	2	6%	10	28%	7	19%	16	44%	36	100%
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	1	3%	2	6%	10	28%	7	19%	16	44%	36	100%
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	1	3%	2	6%	8	22%	9	25%	16	44%	36	100%
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	1	3%	2	6%	6	17%	3	8%	24	67%	36	100%
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de asistencia de los estudiantes; llamo a los padres de familia o representantes.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
<b>TOTAL</b>	6		17		56		41		132		252	
<b>PUNTAJE</b>	0,00		0,44		2,86		3,16		13,60			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0,00		0,01		0,08		0,09		0,38		<b>0,56</b>	

**Fuente:** Autoevaluación de los docentes

**Elaboración:** La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas vec	Frecuentemente	Siempre
1.- SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	2%	7%	22%	16%	52%



Como observamos esta dimensión llegó al puntaje promedio de 0,56, estos resultados nos demuestran que el educador está dentro de los parámetros normales pues su interacción con los educandos es positiva.

TABLA 2

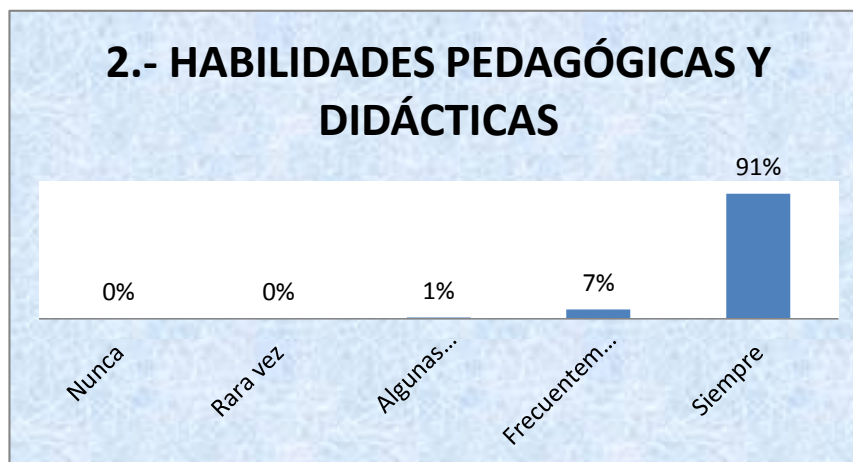
2.	HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	1		2		3		4		5		TOTAL	
		0,000		0,026		0,051		0,077		0,103		N	%
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1.	Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares que enfrentarán en la vida diaria.		0%		0%		0%		0%	36	100%	36	100%
2.2.	Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socioafectivo de los estudiantes.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
2.3.	Doy a conocer a los estudiantes la programación de los objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	1	3%		0%		0%	1	3%	34	94%	36	100%
2.4.	Explico los criterios de evaluación del área de estudio.	1	3%	1	3%	16	44%	3	8%	15	42%	36	100%
2.5.	Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	2	6%	1	3%		0%		0%	33	92%	36	100%
2.6.	Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.		0%	2	6%	1	3%		0%	33	92%	36	100%
2.7.	Pregunto a los estudiantes sobre las ideas importantes desarrolladas en la clase anterior.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.8.	Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.9.	Permito que los estudiantes expresen sus dudas, preguntas e inquietudes.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.10.	Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.11.	Estimulo el análisis y la defensa de criterios por parte de los estudiantes con argumentos.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.12.	Expongo las relaciones que existen entre diversos temas y contenidos enseñados.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.13.	Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.14.	Incorporo las sugerencias de los estudiantes sobre el contenido de las clases.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.15.	Explico la importancia de los temas tratados en el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.16.	Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.17.	Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.18.	Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificadas a tiempo.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.19.	Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.20.	Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.21.	Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.22.	Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.23.	Utilizo bibliografía actualizada.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.24.	Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%

2.24.1. Analizar		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.24.2. Sintetizar		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.24.3 Reflexionar.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.24.4. Observar.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.24.5. Descubrir.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.24.6 Exponer en grupo.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.24.7. Argumentar.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.24.8. Conceptualizar.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.24.9 Redactar con claridad.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.24.10. Escribir correctamente.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.24.11. Leer comprensivamente.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.24.12. Escuchar.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.24.13. Respetar.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.24.14. Consensuar.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.24.15. Socializar.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.24.16. Concluir.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.24.17. Generalizar.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
2.24.18. Preservar.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
<b>TOTAL</b>	4		4		17		113		1374		1512	
<b>PUNTAJE</b>	0,00		0,10		0,87		8,70		141,52			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0,00		0,00		0,02		0,24		3,93		<b>4,20</b>	

Fuente: Autoevaluación de los docentes

Elaboración: La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
<b>2.- HABILIDADES PEDAGÓGICAS DIDÁCTICAS</b>	0%	0%	1%	7%	91%



Los resultados de demuestran que el educador socializa asertivamente con el educando, es satisfactorio saber que el educador tiene las habilidades suficientes para llegar a tener una educación de calidad.

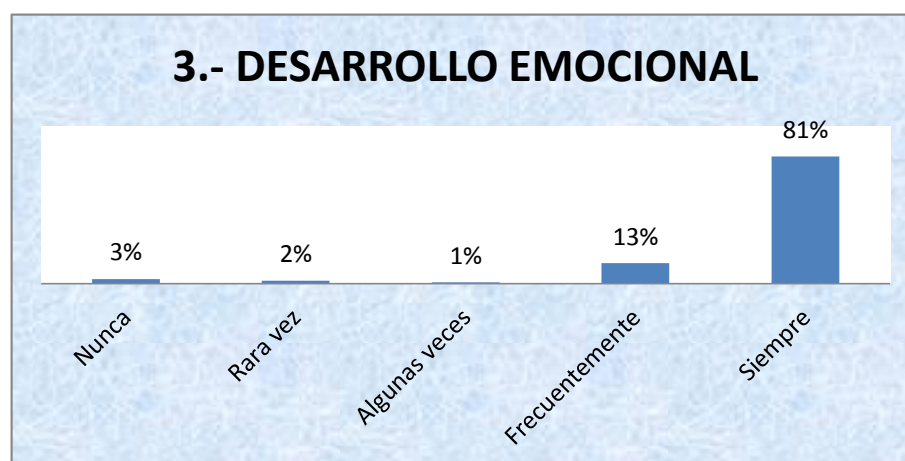
TABLA 3

3. DESARROLLO EMOCIONAL	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0,000		0,026		0,051		0,077		0,103			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1. Disfruto al dictar mis clases.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.		0%	1	3%		0%		0%	35	97%	36	100%
3.3. Me gratifica la relación afectiva con los estudiantes.		0%	2	6%	1	3%		0%	33	92%	36	100%
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.		0%	1	3%	1	3%		0%	34	94%	36	100%
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	1	3%		0%		0%	1	3%	34	94%	36	100%
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	1	3%		0%	2	6%		0%	33	92%	36	100%
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	1	3%		0%	1	3%		0%	34	94%	36	100%
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	2	6%		0%		0%		0%	34	94%	36	100%
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	4	11%		0%		0%	2	6%	30	83%	36	100%
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal no sea mejor.	2	6%	1	3%		0%	23	64%	10	28%	36	100%
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	2	6%	1	3%		0%	23	64%	10	28%	36	100%
<b>TOTAL</b>	13		6		5		50		322		396	
<b>PUNTAJE</b>	0,00		0,16		0,26		3,85		33,17			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0,00		0,00		0,01		0,11		0,92		1,04	

Fuente: Autoevaluación de los docentes

Elaboración: La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
3.- DESARROLLO EMOCIONAL	3%	2%	1%	13%	81%



El 92% de esta dimensión es un resultado positivo, efectivamente, si hay una buena relación, el educador socializa de una forma efectiva con el educando, el proceso de aprendizaje será positivo.

**TABLA 4**

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES NECESIDADES ESPECIALES	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0,000		0,026		0,051		0,077		0,103			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa es leve en los estudiantes.		0%		0%	1	3%		0%	35	97%	36	100%
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades atendiendo en forma personal.	1	3%	1	3%	1	3%		0%	33	92%	36	100%
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presenta problemas.		0%		0%	1	3%		0%	35	97%	36	100%
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.		0%		0%		0%	2	6%	34	94%	36	100%
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con el profesional especializado.		0%		0%	3	8%	2	6%	31	86%	36	100%
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.		0%		0%	3	8%	2	6%	31	86%	36	100%
4.7. Propongo la misma tarea grupal con diferentes niveles de profundidad.		0%		0%	3	8%	2	6%	31	86%	36	100%
4.8. Permito que se integren espontáneamente actividades de trabajo de la clase.		0%		0%	3	8%	2	6%	31	86%	36	100%
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquemas, registros, informes o cuadernos.		0%		0%	3	8%	2	6%	31	86%	36	100%
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico personal del estudiante.		0%		0%	3	8%	2	6%	31	86%	36	100%
<b>TOTAL</b>	1		1		21		14		323		360	
<b>PUNTAJE</b>	0,00		0,03		1,07		1,08		33,27			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0,00		0,00		0,03		0,03		0,92		<b>0,98</b>	

Fuente: Autoevaluación de los docentes

Elaboración: La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
4.- ATENCIÓN A ESTUDIANTES NECESIDADES ESPECIALES	0%	0%	6%	4%	90%



Esta dimensión requiere de 1.13 puntos, los resultados nos arrojaron un 0,98, es decir, se obtuvo un 92% de aceptación, no es precisamente una inclusión, pero hay siempre programas con adaptaciones especiales que ayudan a descubrir las individualidades.



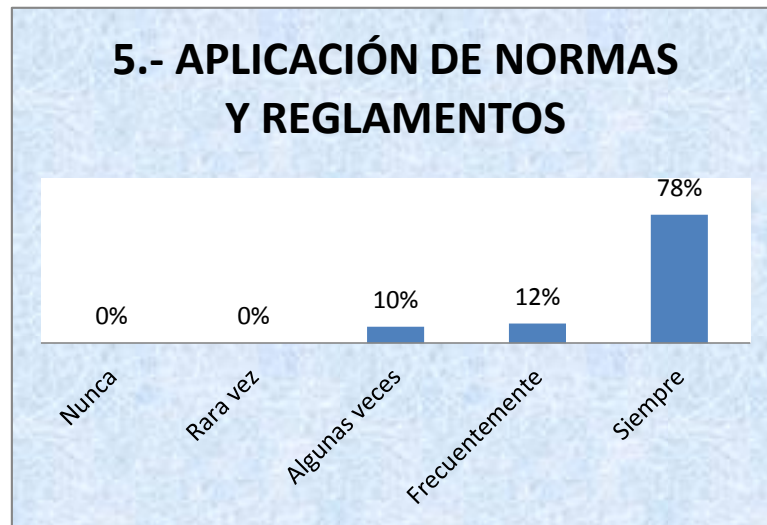
TABLA 5

5.	APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMEN	1		2		3		4		5		TOTAL	
		0,000		0,026		0,051		0,077		0,103			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
5.1.	Aplico el reglamento interno de la institución actividades que me competen.		0%		0%		0%	36	100%		0%	36	100%
5.2.	Respeto y cumplo las normas académicas institucionales.		0%		0%	36	100%		0%		0%	36	100%
5.3.	Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
5.4.	Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
5.5.	Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
5.6.	Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
5.7.	Planifico mis clases en función del horario establecido.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
5.8.	Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
5.9.	Llego puntualmente a todas mis clases.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
5.10.	Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
<b>TOTAL</b>		0		0		36		44		280		360	
<b>PUNTAJE</b>		0,00		0,00		1,84		3,39		28,84			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>		0,00		0,00		0,05		0,09		0,80		<b>0,95</b>	

Fuente: Autoevaluación de los docentes

Elaboración: La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
5.- APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	0%	0%	10%	12%	78%



Si no hay reglas e instrucciones definitivamente que no hay disciplina, y es aquí donde observamos que si queremos una educación de calidad, no debemos dejar de lado los reglamentos como las normas, aquí se observa que siempre se las aplican, 82%.

TABLA 6

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0,000		0,026		0,051		0,077		0,103			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.		0%		0%		0%	36	100%		0%	36	100%
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.		0%		0%	36	100%		0%		0%	36	100%
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado con la comunidad.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen trabajo comunitario.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
<b>TOTAL</b>	0		0		36		43		245		324	
<b>PUNTAJE</b>	0,00		0,00		1,84		3,31		25,24			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0,00		0,00		0,05		0,09		0,70		<b>0,84</b>	

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
6.- RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	0%	0%	11%	13%	76%



Fuente: Autoevaluación de los docentes

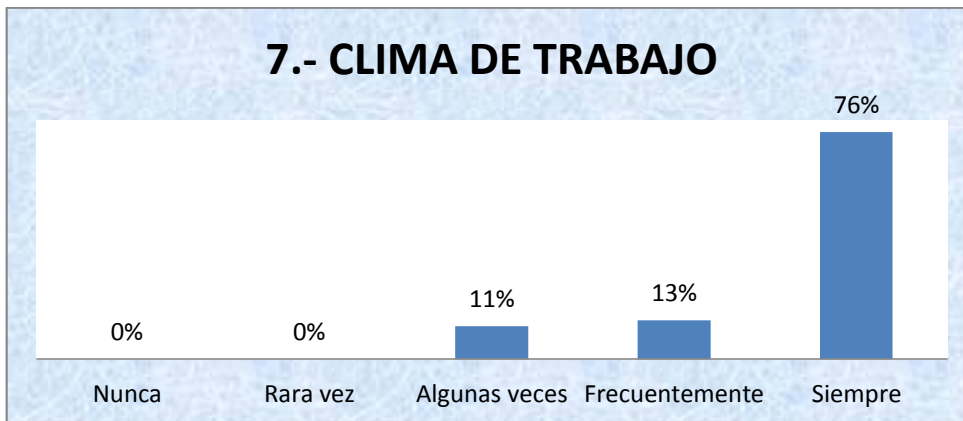
Elaboración: La autora

En esta dimensión los resultados son favorables, debe haberse logrado 0.93 puntos y la encuesta de la misma se obtuvo un 0,84 puntos, con esto nos demuestra que las actividades que el educador realiza actividades para un buen desarrollo comunitario.

**TABLA 7**

7. CLIMA DE TRABAJO	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0,000		0,026		0,051		0,077		0,103			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar comunicación con los compañeros.		0%		0%		0%	36	100%		0%	36	100%
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.		0%		0%	36	100%		0%		0%	36	100%
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
7.7. Situó en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, situaciones y opiniones distintas a las mías.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
<b>TOTAL</b>	0		0		36		43		245		324	
<b>PUNTAJE</b>	0,00		0,00		1,84		3,31		25,24			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0,00		0,00		0,05		0,09		0,70		<b>0,84</b>	

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
7.- CLIMA DE TRABAJO	0%	0%	11%	13%	76%



**Fuente:** Autoevaluación de los docentes

**Elaboración:** La autora

El obtener 0.84 puntos en esta dimensión, nos invita a deducir que si se presenta un conflicto este se supera con asertividad, de tal manera que no vaya en contra del Buen Vivir de los estudiantes. De este instrumento se obtuvo un 9.42 de 10 puntos.

**3.1.2. Resultados de las encuestas para la coevaluación del desempeño profesional docente.**

**INSTRUMENTO PARA LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES**

**COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES  
36 DOCENTES EVALUADOS**

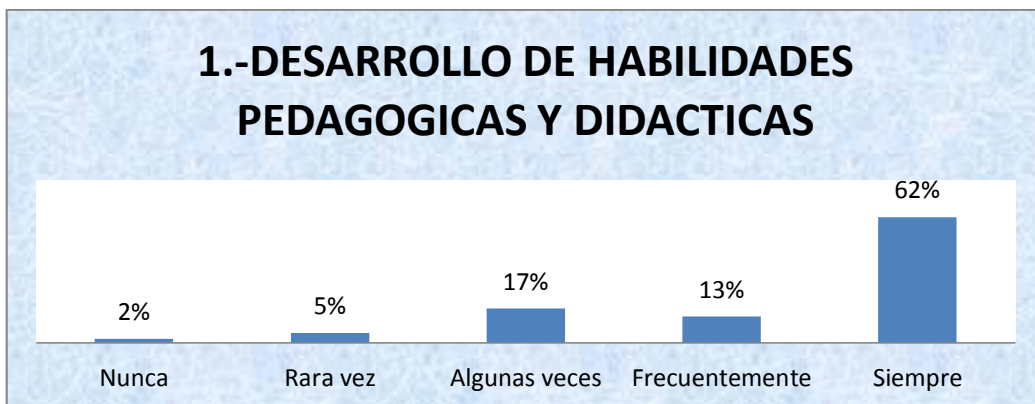
**TABLA 8.**

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0,000		0,096		0,192		0,289		0,385			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	1	3%	4	11%	11	31%	7	19%	13	36%	36	100%
1.2. Planifica las clases en coordinación con compañeros de área.	1	3%	5	14%	11	31%	7	19%	12	33%	36	100%
1.3. Elabora el plan anual de asignatura con solicita la autoridad respectiva.	1	3%	2	6%	10	28%	7	19%	16	44%	36	100%
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e informática para sus clases.	1	3%	2	6%	10	28%	7	19%	16	44%	36	100%
1.5. Adapta espacios y recursos en función de necesidades de los estudiantes.	1	3%	2	6%	8	22%	9	25%	16	44%	36	100%
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	1	3%	2	6%	6	17%	3	8%	24	67%	36	100%
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para promover el aprendizaje significativo de los estudiantes.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
<b>TOTAL</b>	6		17		56		43		202		324	
<b>PUNTAJE</b>	0,00		1,63		10,75		12,43		77,77			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0,00		0,05		0,30		0,35		2,16		<b>2,85</b>	

Fuente: Coevaluación de los docentes

Elaboración: La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
1.- DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	2%	5%	17%	13%	62%



En este instrumento se dan también varias dimensiones, donde los educadores demuestran que utilizan adecuadamente las habilidades en el proceso educativo de 3,46 puntos se logró 2,85 puntos. Los parámetros son aceptables.

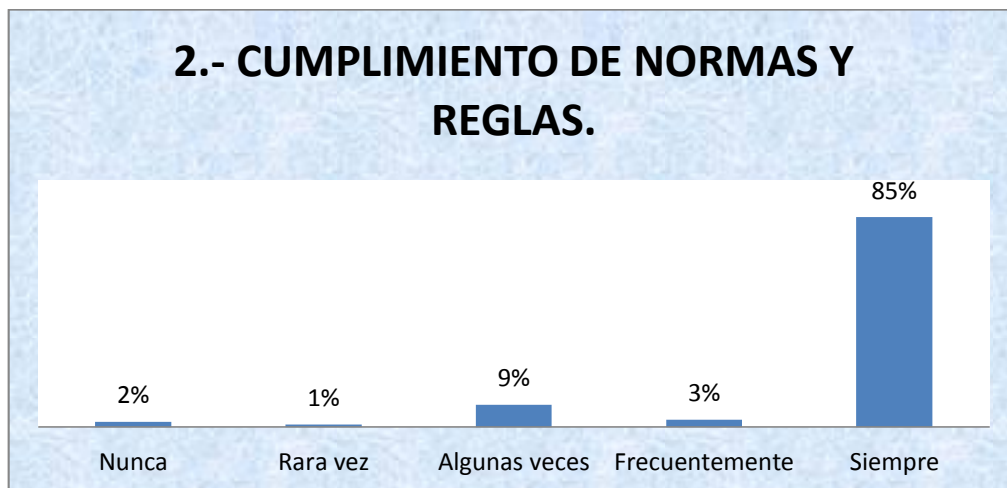
TABLA 9

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0,000		0,096		0,192		0,289		0,385			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución a las actividades que le competen.		0%		0%		0%		0%	36	100%	36	100%
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica dentro de los plazos estipulados por las autoridades.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes dentro de los tiempos previstos por las autoridades (trimestre, bimestre o Quimestre).	1	3%		0%		0%	1	3%	34	94%	36	100%
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que es convocada.	1	3%	1	3%	16	44%	3	8%	15	42%	36	100%
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	2	6%	1	3%		0%		0%	33	92%	36	100%
<b>TOTAL</b>	4		2		16		5		153		180	
<b>PUNTAJE</b>	0,00		0,19		3,07		1,45		58,91			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0,00		0,01		0,09		0,04		1,64		<b>1,77</b>	

Fuente: Coevaluación de los docentes

Elaboración: La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
2.- CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	2%	1%	9%	3%	85%



En esta dimensión se alcanzó a 1,77 puntos mientras que se requiere 1,92 puntos, hay un porcentaje de 92%, lo que nos indica que si se cumplen las normas.



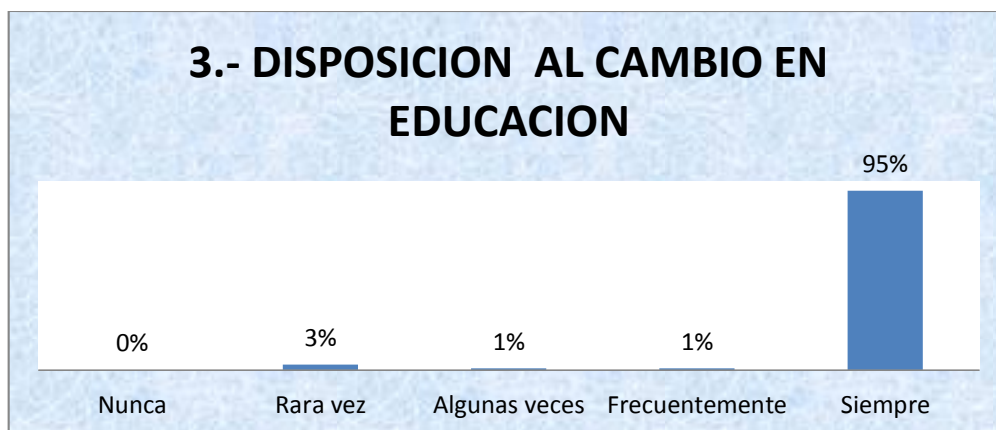
TABLA 10

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0,000		0,096		0,192		0,289		0,385			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área dicta.		0%	1	3%		0%		0%	35	97%	36	100%
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y del P.E.I.		0%	2	6%	1	3%		0%	33	92%	36	100%
3.4. Logra identificarse de manera personal con actividades que realiza.		0%	1	3%	1	3%		0%	34	94%	36	100%
<b>TOTAL</b>	0		4		2		1		137		144	
<b>PUNTAJE</b>	0,00		0,38		0,38		0,29		52,75			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0,00		0,01		0,01		0,01		1,47		<b>1,49</b>	

Fuente: Coevaluación de los docentes

Elaboración: La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
3.- DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	0%	3%	1%	1%	95%



Los resultados de esta tabla junto con sus dimensiones es muy favorable, pues en el momento que el maestro se actualiza los únicos beneficiados siempre serán los estudiantes. El porcentaje de esta tabla es de 97%.

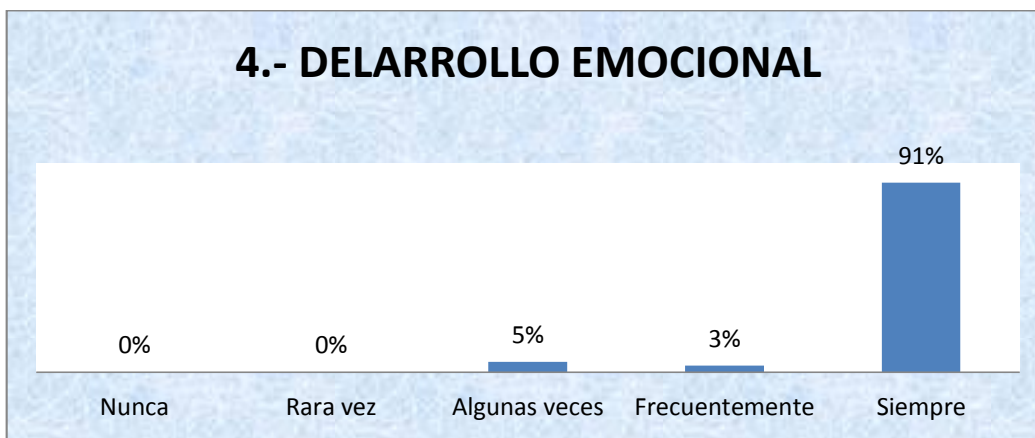
TABLA 11

4. DESARROLLO EMOCIONAL	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0,000		0,096		0,192		0,289		0,385			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.		0%		0%	1	3%		0%	35	97%	36	100%
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	1	3%	1	3%	1	3%		0%	33	92%	36	100%
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.		0%		0%	1	3%		0%	35	97%	36	100%
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.		0%		0%		0%	2	6%	34	94%	36	100%
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.		0%		0%	3	8%	2	6%	31	86%	36	100%
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.		0%		0%	3	8%	2	6%	31	86%	36	100%
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.		0%		0%	3	8%	2	6%	31	86%	36	100%
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea mejor.		0%		0%	3	8%	2	6%	31	86%	36	100%
<b>TOTAL</b>	1		1		15		10		261		288	
<b>PUNTAJE</b>	0,00		0,10		2,88		2,89		100,49			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0,00		0,00		0,08		0,08		2,79		<b>2,95</b>	

Fuente: Coevaluación de los docentes

Elaboración: La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
4.- DESARROLLO EMOCIONAL	0%	0%	5%	3%	91%



En esta dimensión se requiere unos 3,98 puntos, mientras que se ha obtenido 2,95 puntos, demostrándose que hay una diferencia de 1,03 puntos. Se podría indicar que el educador se involucra afectivamente con el estudiante.

### 3.1.3. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente por parte del director.

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del Director o Rector

## EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR 36 DOCENTES EVALUADOS

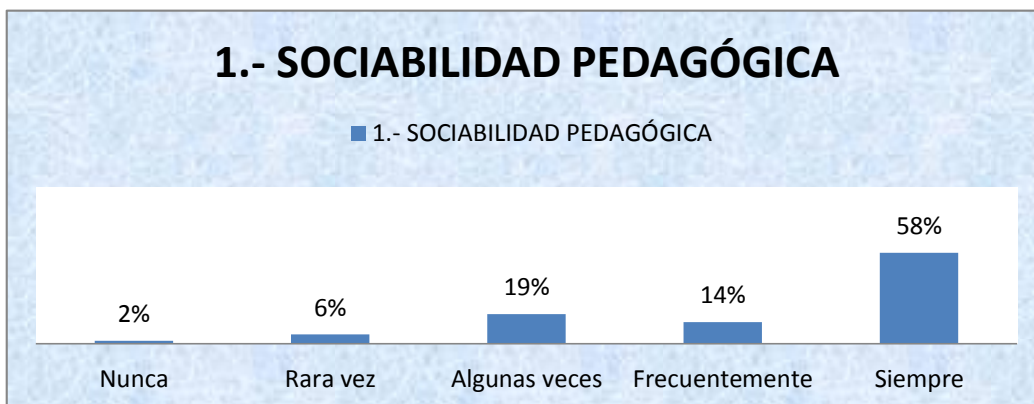
TABLA 12

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA En promedio, el docente de su institución	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0,000		0,074		0,148		0,221		0,295		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y llama al padre de familia o representante.	1	3%	4	11%	11	31%	7	19%	13	36%	36	100%
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su aus y llama al padre de familia o representante.	1	3%	5	14%	11	31%	7	19%	12	33%	36	100%
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio af de los estudiantes.	1	3%	2	6%	10	28%	7	19%	16	44%	36	100%
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opir diferentes.	1	3%	2	6%	10	28%	7	19%	16	44%	36	100%
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados adecua al contexto de los estudiantes.	1	3%	2	6%	8	22%	9	25%	16	44%	36	100%
1.6. Explica la importancia de los temas tratados el aprendizaje y la vida futura de los estudian	1	3%	2	6%	6	17%	3	8%	24	67%	36	100%
1.7. Reajusta la programación con base e resultados obtenidos en la evaluación.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilida escuchar a sus compañeros con respeto.		0%		0%		0%		0%	36	100%	36	100%
<b>TOTAL</b>	6		17		56		41		168		288	
<b>PUNTAJE</b>	0,00		1,26		8,29		9,06		49,56			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0,00		0,03		0,23		0,25		1,38		<b>1,89</b>	

Fuente: Evaluación de los docentes por parte del Director.

Elaboración: La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
1.- SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	2%	6%	19%	14%	58%



En esta dimensión es preciso anotar que los docentes se acercan positivamente al porcentaje requerido, se demuestra el respeto por parte de los docentes hacia los estudiantes.

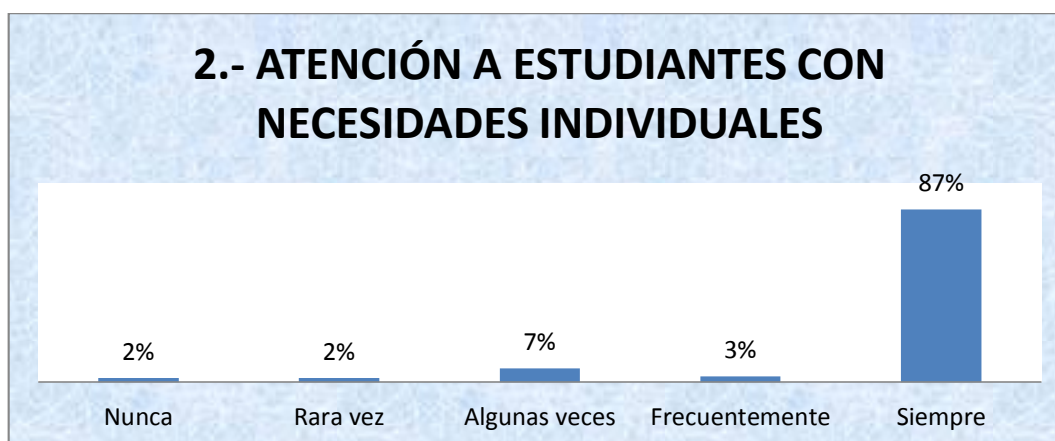
TABLA 13

2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES NECESIDADES INDIVIDUALES En promedio, el docente de su institución	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0,000		0,074		0,148		0,221		0,295			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.		0%		0%		0%		0%	36	100%	36	100%
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	1	3%		0%		0%	1	3%	34	94%	36	100%
2.4. Puede detectar una necesidad educativa es leve en los estudiantes.	1	3%	1	3%	16	44%	3	8%	15	42%	36	100%
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad se integre espontáneamente al ritmo de trabajo en clase.	2	6%	1	3%		0%		0%	33	92%	36	100%
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de sus cuadernos o a través de una entrevista personal.		0%	2	6%	1	3%		0%	33	92%	36	100%
2.7. Colabora en la organización de actividades extracurriculares cuando el estudiante requiere.		0%		0%		0%	3	8%	33	92%	36	100%
<b>TOTAL</b>	4		4		17		8		219		252	
<b>PUNTAJE</b>	0,00		0,30		2,52		1,77		64,61			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0,00		0,01		0,07		0,05		1,79		<b>1,92</b>	

Fuente: Evaluación de los docentes por parte del Director.

Elaboración: La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
2.- ATENCIÓN A ESTUDIANTES NECESIDADES INDIVIDUALES	2%	2%	7%	3%	87%



Es necesario resaltar que en esta Institución, si bien, es cierto no hay un programa de inclusión con todo el equipo interdisciplinario que se requiere, pero es bueno resaltar que en su programa hay acomodaciones que ayudan a insertar al estudiante en su proceso de aprendizaje

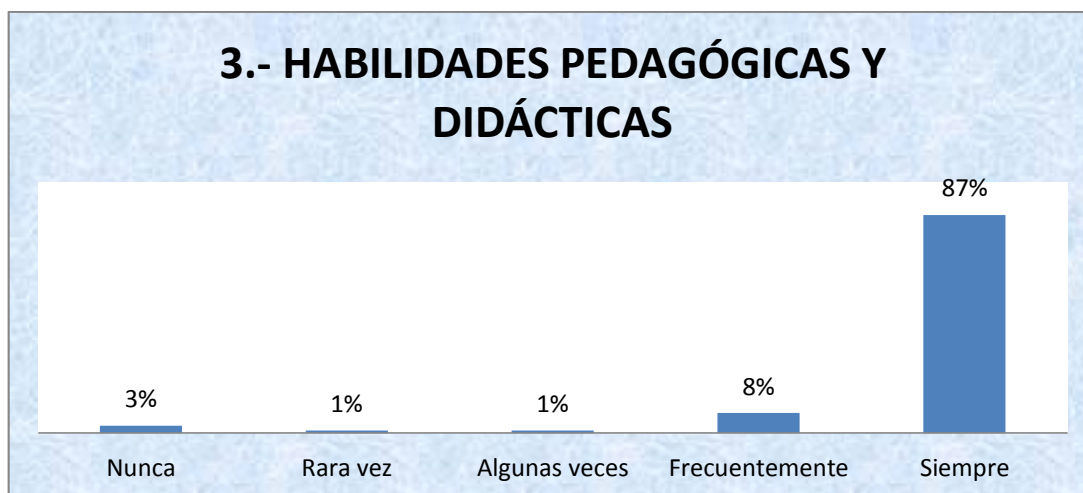
TABLA 14

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS En promedio, el docente de su institución	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0,000		0,074		0,148		0,221		0,295			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.		0%	1	3%		0%		0%	35	97%	36	100%
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura con solicita la autoridad respectiva.		0%	2	6%	1	3%		0%	33	92%	36	100%
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didácticas plazos estipulados por las autoridades.		0%	1	3%	1	3%		0%	34	94%	36	100%
3.5. Planifica las clases en el marco del currículum nacional.	1	3%		0%		0%	1	3%	34	94%	36	100%
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	1	3%		0%	2	6%		0%	33	92%	36	100%
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	1	3%		0%	1	3%		0%	34	94%	36	100%
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y el trabajo calificados a tiempo.	2	6%		0%		0%		0%	34	94%	36	100%
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e informática para sus clases.	4	11%		0%		0%	2	6%	30	83%	36	100%
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida.	2	6%	1	3%		0%	23	64%	10	28%	36	100%
<b>TOTAL</b>	11		5		5		27		312		360	
<b>PUNTAJE</b>	0,00		0,37		0,74		5,97		92,04			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0,00		0,01		0,02		0,17		2,56		<b>2,75</b>	

Fuente: Evaluación de los docentes por parte del Director.

Elaboración: La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
3.- HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	3%	1%	1%	8%	87%



Esta dimensión presenta resultados favorables para el educando, el que el docente siempre este preparado para sus actividades pedagógicas ayuda a aprovechar el tiempo de la mejor manera en beneficio de los estudiantes.

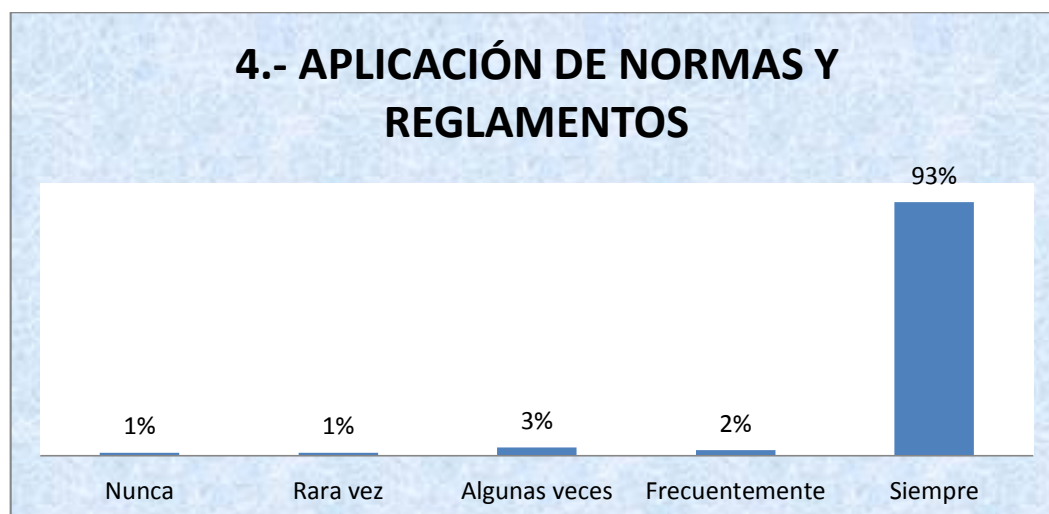
**TABLA 15**

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS En promedio, el docente de su institución	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución actividades que le competen.		0%		0%	1	3%		0%	35	97%	36	100%
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar actividades asignadas.	1	3%	1	3%	1	3%		0%	33	92%	36	100%
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo terreno profesional.		0%		0%	1	3%		0%	35	97%	36	100%
4.4. Le gusta participar en los consejos directivos técnicos.		0%		0%		0%	2	6%	34	94%	36	100%
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.		0%		0%	3	8%	2	6%	31	86%	36	100%
<b>TOTAL</b>	1		1		6		4		168		180	
<b>PUNTAJE</b>	0,00		0,07		0,89		0,88		49,56			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0,00		0,00		0,02		0,02		1,38		1,43	

**Fuente:** Evaluación de los docentes por parte del Director.

**Elaboración:** La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
4.- APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1%	1%	3%	2%	93%



Aplicar las normas y reglamentos dentro de un proceso educativo es pretender buscar la calidad educativa, es decir, si el educador cumple cabalmente con las normas será el mejor ejemplo para los estudiantes.

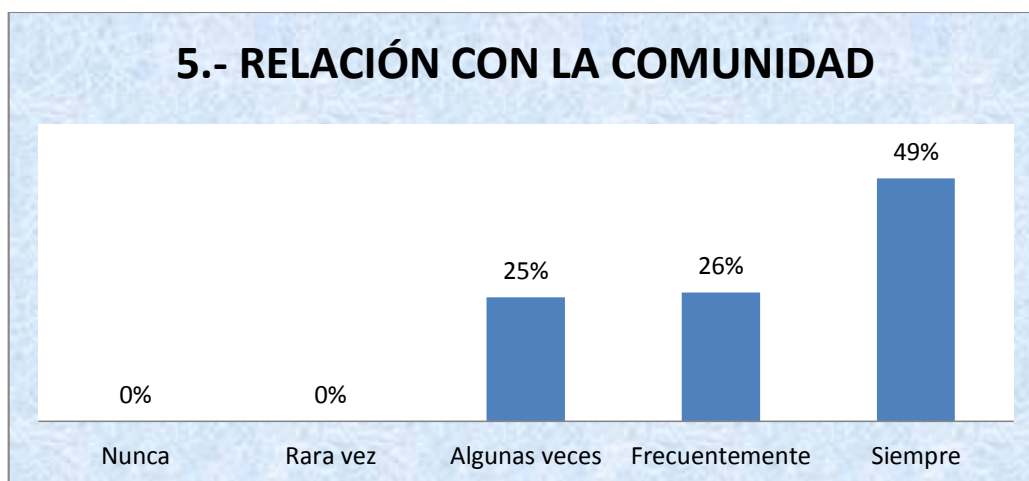
**TABLA 16**

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD En promedio, el docente de su institución	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0,000		0,074		0,148		0,221		0,295			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
5.1. Participa activamente en el desarrollo comunidad.		0%		0%		0%	36	100%		0%	36	100%
5.2. Le gusta programar actividades para realiza padres de familia, representantes y estudiant		0%		0%	36	100%		0%		0%	36	100%
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias mejorar las prácticas docentes encaminad desarrollo comunitario.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
5.4. Participa en las actividades de la insti relacionadas con el desarrollo integral comunidad.		0%		0%		0%	1	3%	35	97%	36	100%
<b>TOTAL</b>	0		0		36		38		70		144	
<b>PUNTAJE</b>	0,00		0,00		5,33		8,40		20,65			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0,00		0,00		0,15		0,23		0,57		<b>0,95</b>	

**Fuente:** Evaluación de los docentes por parte del Director.

**Elaboración:** La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
5.- RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	0%	0%	25%	26%	49%





Esta dimensión arroja resultados muy favorables en cuanto a la preocupación de mantener el buen vivir con la comunidad. Este instrumento de evaluación requiere de 10 puntos,

Sin embargo, se ha logrado 8,25 puntos, llegando a un porcentaje de 80,9%, logrando así la excelencia.

### **3.1.4. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente por parte de los estudiantes.**

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

## **EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES DOCENTES EVALUADOS**

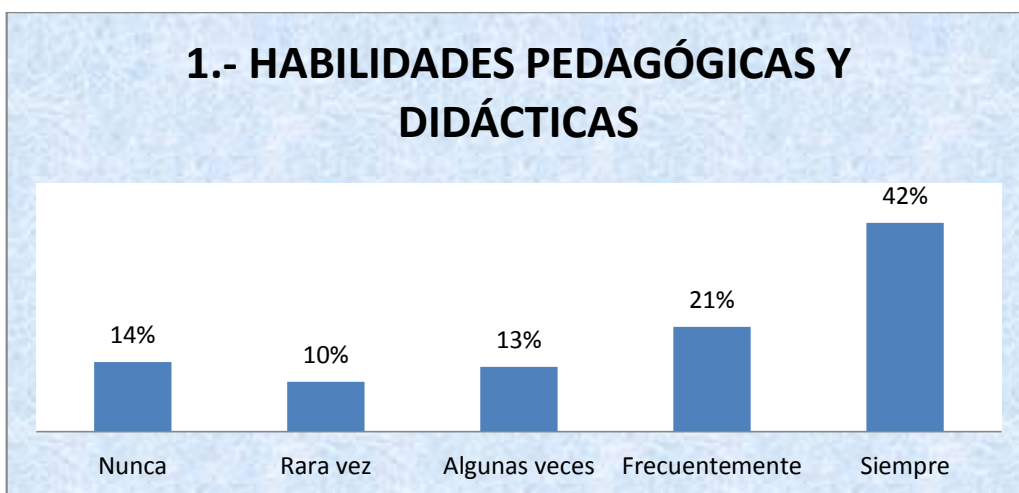
**TABLA 17**

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS El docente:	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	448	15%	232	8%	448	15%	740	24%	1182	39%	3050	100%
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación de objetivos del área al inicio del año lectivo.	400	13%	292	10%	378	12%	692	23%	1288	42%	3050	100%
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diferentes temas o contenidos señalados.	388	13%	220	7%	366	12%	656	22%	1420	47%	3050	100%
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un tema o contenido.	388	13%	232	8%	426	14%	680	22%	1324	43%	3050	100%
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	364	12%	292	10%	426	14%	800	26%	1168	38%	3050	100%
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	436	14%	280	9%	402	13%	752	25%	1180	39%	3050	100%
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e informática para sus clases.	400	13%	376	12%	198	6%	692	23%	1384	45%	3050	100%
1.8. Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades:	316	10%	148	5%	330	11%	296	10%	1960	64%	3050	100%
1.8.1. Analizar	448	15%	436	14%	414	14%	584	19%	1168	38%	3050	100%
1.8.2. Sintetizar	460	15%	256	8%	390	13%	596	20%	1348	44%	3050	100%
1.8.3. Reflexionar	412	14%	400	13%	462	15%	692	23%	1084	36%	3050	100%
1.8.4. Observar	448	15%	424	14%	402	13%	608	20%	1168	38%	3050	100%
1.8.5. Descubrir	324	11%	426	14%	312	10%	688	23%	1300	43%	3050	100%
1.8.6. Redactar con claridad	412	14%	472	15%	342	11%	668	22%	1156	38%	3050	100%
1.8.7. Escribir correctamente	736	24%	304	10%	582	19%	740	24%	688	23%	3050	100%
1.8.8. Leer comprensivamente	244	8%	256	8%	330	11%	368	12%	1852	61%	3050	100%
<b>TOTAL</b>	6624		5046		6208		10252		20670		48800	
<b>PUNTAJE</b>	0,00		862,87		2129,34		5269,53		14179,62			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0,00		0,28		0,70		1,73		4,65		<b>7,36</b>	

Fuente: Evaluación de los docentes por parte del Director.

Elaboración: La autor

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
1.- HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	14%	10%	13%	21%	42%



Esta dimensión llegó a un 7,36 mientras que se requiere para la misma 10,92 llegando a un porcentaje de 67,2%, logrando una calificación de buena, hay que mejorar en la utilización de tecnología que sea más frecuente.

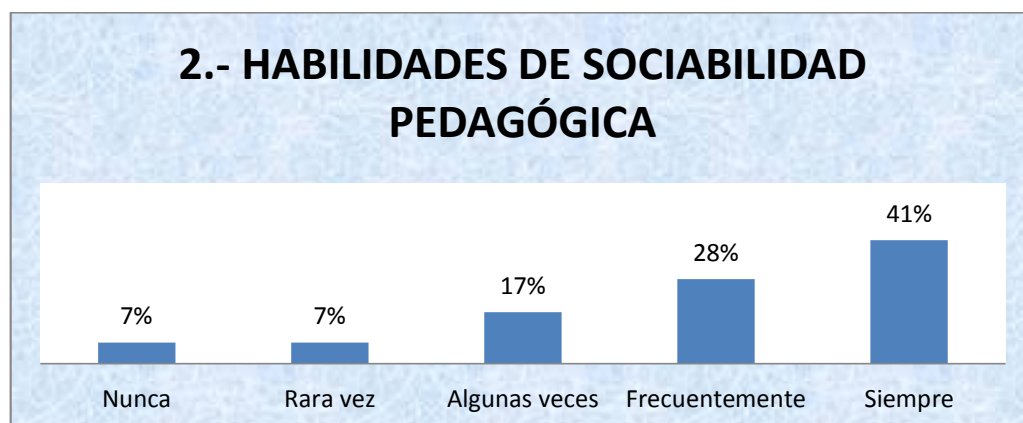
TABLA 18

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PADAGÓICA El docente:	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0,000		0,171		0,343		0,514		0,686		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2.1. Explicar a los estudiantes la forma en que se av la asignatura.	222	7%	208	7%	524	17%	820	27%	1276	42%	3050	100%
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases pa los estudiantes la comprendan.	186	6%	244	8%	452	15%	928	30%	1240	41%	3050	100%
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñad la clase anterior.	214	7%	264	9%	536	18%	784	26%	1252	41%	3050	100%
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas importantes de la clase anterior.	205	7%	193	6%	448	15%	940	31%	1264	41%	3050	100%
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al fina clase.	188	6%	242	8%	500	16%	904	30%	1216	40%	3050	100%
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para prop aprendizaje.	262	9%	180	6%	572	19%	772	25%	1264	41%	3050	100%
<b>TOTAL</b>	1277		1331		3032		5148		7512		18300	
<b>PUNTAJE</b>	0,00		227,60		1039,98		2646,07		5153,23			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0,00		0,07		0,34		0,87		1,69		<b>2,97</b>	

Fuente: : Evaluación de los docentes por parte del Director.

Elaboración: La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
2.- HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	7%	7%	17%	28%	41%



En esta dimensión se ha logrado un 70% de lo requerido, lo que indica que se necesita mejorar las conductas de ésta dimensión.

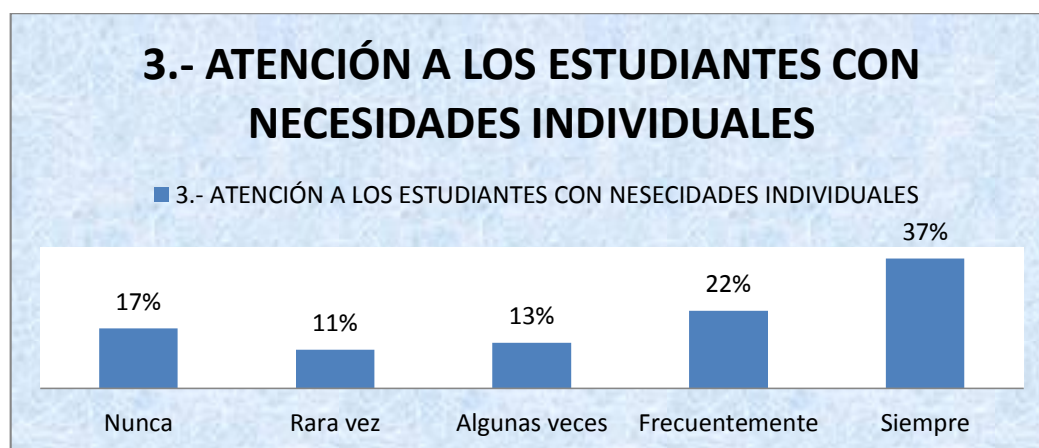
TABLA 19

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES NESECIDADES INDIVIDUALES El docente:	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0,000		0,171		0,343		0,514		0,686			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y lloran los padres de familia o representantes.	460	15%	352	12%	400	13%	660	22%	1178	39%	3050	100%
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	508	17%	256	8%	410	13%	860	28%	1016	33%	3050	100%
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, escritas y/o entrevistas.	536	18%	280	9%	276	9%	684	22%	1274	42%	3050	100%
3.4. Envía tareas a la casa.	428	14%	304	10%	412	14%	612	20%	1294	42%	3050	100%
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	544	18%	316	10%	426	14%	784	26%	980	32%	3050	100%
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	510	17%	464	15%	376	12%	672	22%	1028	34%	3050	100%
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.	620	20%	356	12%	460	15%	424	14%	1190	39%	3050	100%
<b>TOTAL</b>	3606		2328		2760		4696		7960		21350	
<b>PUNTAJE</b>	0,00		398,09		946,68		2413,74		5460,56			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0,00		0,13		0,31		0,79		1,79		<b>3,02</b>	

Fuente: Evaluación de los docentes por parte del Director.

Elaboración: La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
3.- ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	17%	11%	13%	22%	37%



Hay una diferencia de 1,78 que no se ha logrado a los puntos que requería esta dimensión. Por lo tanto, llego a UN 63% de lo requerido que vendría a ser con una calificación de bueno

**TABLA 20**

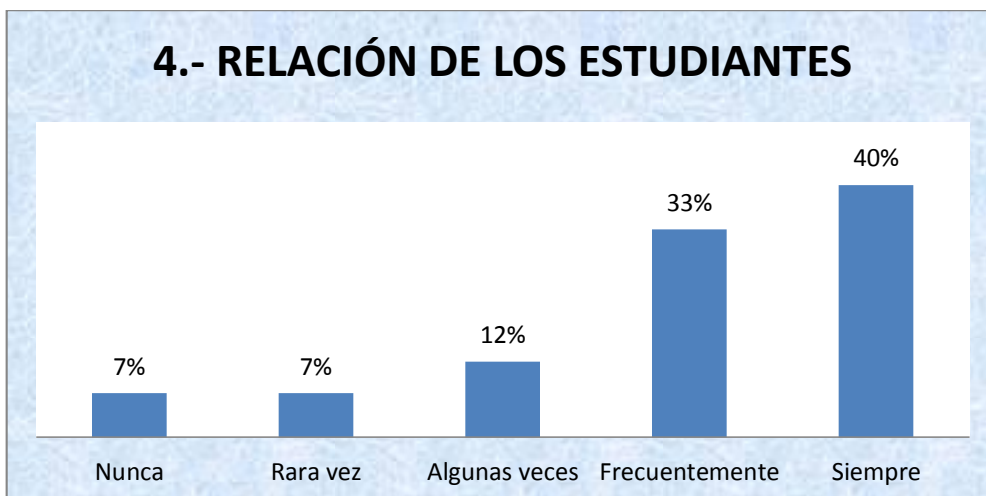
4. RELACIÓN DE LOS ESTUDIANTES El docente:	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0,000		0,171		0,343		0,514		0,686		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	224	7%	270	9%	400	13%	820	27%	1336	44%	3050	100%
4.2. enseña a no discriminar a los estudiantes por motivo.	128	4%	186	6%	436	14%	964	32%	1336	44%	3050	100%
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones estudiantes.	236	8%	174	6%	376	12%	1084	36%	1180	39%	3050	100%
4.4. Toma en cuenta las sugerencia, preguntas, opi y criterios de los estudiantes.	248	8%	198	6%	400	13%	1216	40%	988	32%	3050	100%
4.5. Resuelve los actos indisciplinarias de los estudi sin agredirles en forma verbal o física.	224	7%	222	7%	304	10%	988	32%	1312	43%	3050	100%
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	212	7%	270	9%	328	11%	1036	34%	1204	39%	3050	100%
<b>TOTAL</b>	1272		1320		2244		6108		7356		18300	
<b>PUNTAJE</b>	0,00		225,72		769,69		3139,51		5046,22			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0,00		0,07		0,25		1,03		1,65		<b>3,01</b>	

Fuente: Evaluación de los docentes por parte del Director.

Elaboración: La

autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
4.- RELACIÓN DE LOS ESTUDIAN	7%	7%	12%	33%	40%



Los resultados son beneficiosos, la relación entre los estudiantes y los maestros esta excelente.

**3.1.5. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente por parte de los padres de familia.**

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de Padres de Familia

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE PADRES  
25 DOCENTES EVALUADOS**

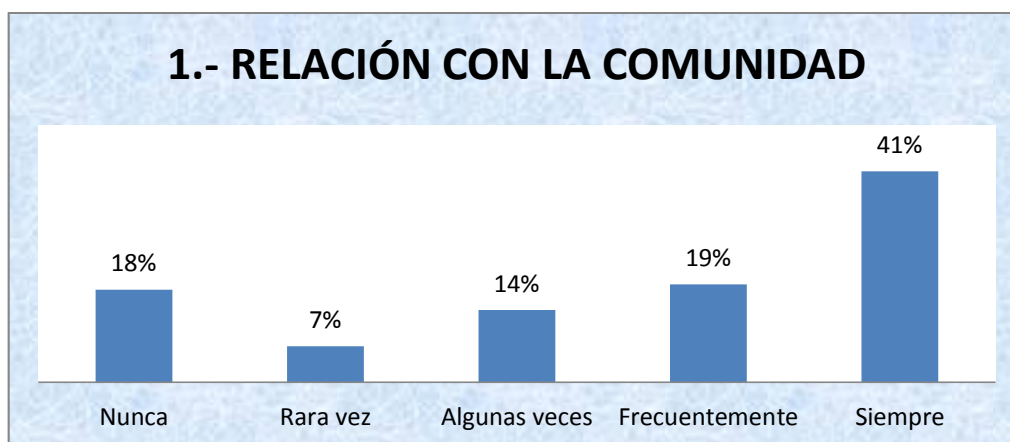
**TABLA 21**

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD El docente:	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0		0,211		0,421		0,632		0,843			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con los padres de familia o representantes y estudiantes.	450	23%	124	6%	222	12%	312	16%	816	42%	1924	100%
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	310	16%	198	10%	258	13%	396	21%	762	40%	1924	100%
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	304	16%	102	5%	306	16%	408	21%	804	42%	1924	100%
<b>TOTAL</b>	1064		424		786		1116		2382		5772	
<b>PUNTAJE</b>	0		89,46		330,91		705,31		2008,03			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		0,023		0,084		0,179		0,509		<b>0,79</b>	

Fuente: Evaluación de los docentes por parte del Director.

Elaboración: La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
1.- RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	18%	7%	14%	19%	41%



Los padres de familia consideran que falta un poco más que los docentes socialicen con la comunidad, resultado que discrepa con los obtenidos con los maestros ya que sus resultados nos demuestran que si hay colaboración con la comunidad.

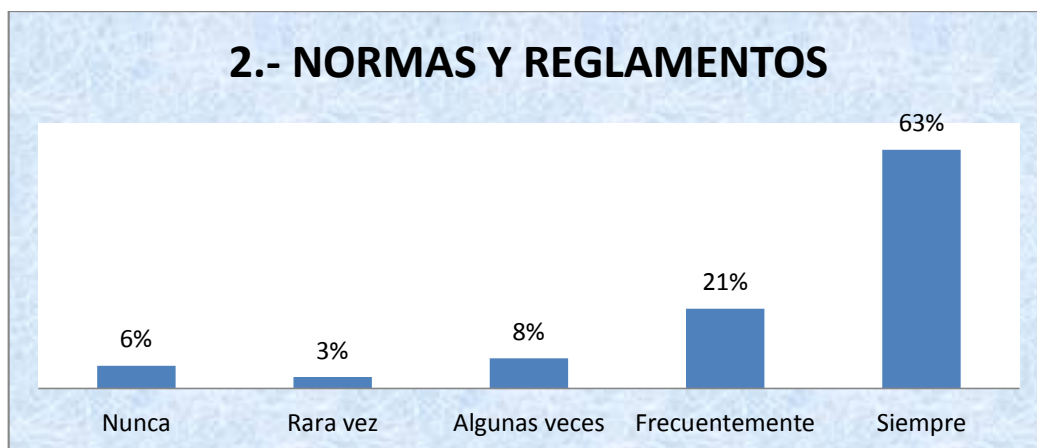
TABLA 22

2. <b>NORMAS Y REGLAMENTOS</b> <b>El docente:</b>	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0		0,211		0,421		0,632		0,843			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2.1. Es puntual al momento de iniciar las clases.	48	2%	42	2%	120	6%	330	17%	1384	72%	1924	100%
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	21	1%	54	3%	120	6%	414	22%	1315	68%	1924	100%
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	84	4%	90	5%	138	7%	444	23%	1168	61%	1924	100%
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante sobre el rendimiento de su hijo o representado.	294	15%	60	3%	210	11%	390	20%	970	50%	1924	100%
<b>TOTAL</b>	447		246		588		1578		4837		7696	
<b>PUNTAJE</b>	0		51,91		247,55		997,30		4077,59			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		0,027		0,129		0,518		2,119		<b>2,79</b>	

Fuente: Evaluación de los docentes por parte de Padres de familia

Elaboración: La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
<b>2.- NORMAS Y REGLAMENTOS</b>	6%	3%	8%	21%	63%



Al haber normas y reglamentos existe disciplina, la misma que está fundamentada en que hay que cumplirla por el bienestar de toda la comunidad escolar. Es indispensable que cada educador este completamente convencido que la puntualidad no es una norma sino una virtud, la misma que debe siempre primar en cada una las jornadas realizadas.

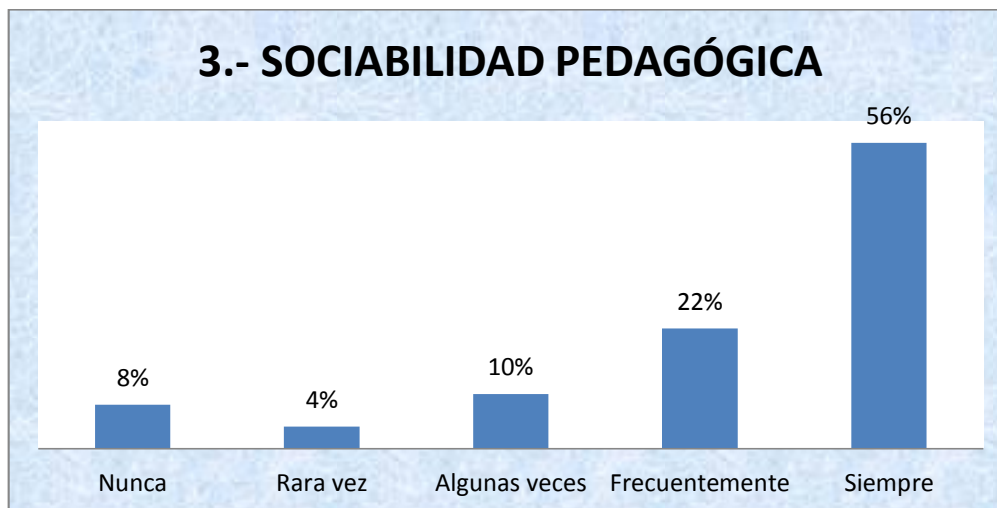
TABLA 23

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA El docente:	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0		0,211		0,421		0,632		0,843			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortés respeto.	42	2%	66	3%	144	7%	486	25%	1186	62%	1924	100%
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su representado sin agredirle verbal o físicamente	36	2%	42	2%	180	9%	402	21%	1264	66%	1924	100%
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones estudiantiles.	240	12%	48	2%	204	11%	474	25%	958	50%	1924	100%
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	60	3%	138	7%	180	9%	438	23%	1108	58%	1924	100%
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falla	258	13%	124	6%	240	12%	414	22%	888	46%	1924	100%
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelos, escritas y/o entrevistas.	244	13%	96	5%	216	11%	359	19%	1009	52%	1924	100%
<b>TOTAL</b>	880		514		1164		2573		6413		11544	
<b>PUNTAJE</b>	0		108,454		490,044		1626,136		5406,159			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		0,056		0,255		0,845		2,810		<b>3,97</b>	

Fuente: Evaluación de los docentes por parte de Padres de familia.

Elaboración: La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
3.- SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	8%	4%	10%	22%	56%



El obtener estos resultados, donde se demuestra que el padre de familia reconoce que su hijo es tomado en cuenta, y que hay una excelente sociabilidad entre ellos, es favorable para el quehacer educativo.



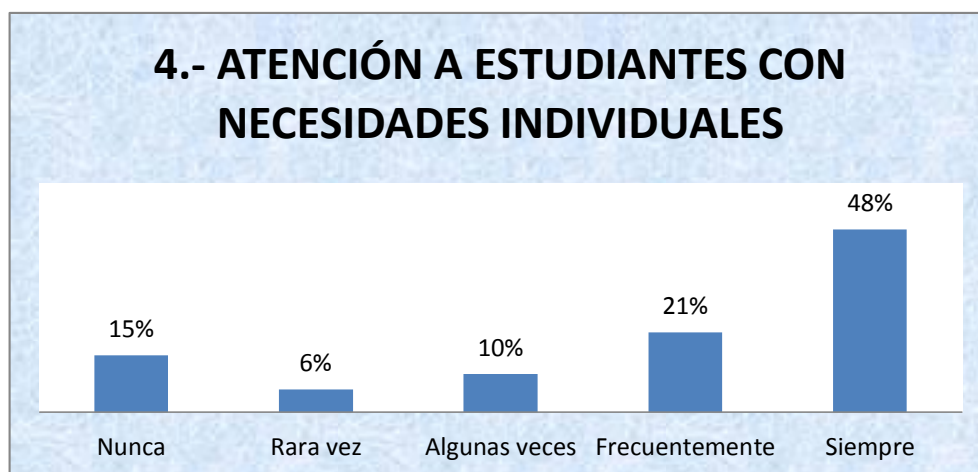
TABLA 24

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES El docente:	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0		0,211		0,421		0,632		0,843			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	161	8%	120	6%	214	11%	522	27%	907	47%	1924	100%
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	528	27%	114	6%	182	9%	324	17%	776	40%	1924	100%
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	448	23%	66	3%	156	8%	354	18%	900	47%	1924	100%
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo o representado en las clases.	126	7%	36	2%	228	12%	498	26%	1036	54%	1924	100%
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	216	11%	216	11%	164	9%	408	21%	920	48%	1924	100%
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (trabajos extras)	270	14%	168	9%	234	12%	282	15%	970	50%	1924	100%
<b>TOTAL</b>	1749		720		1178		2388		5509		11544	
<b>PUNTAJE</b>	0		151,92		495,938		1509,216		4644,087			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0		0,079		0,258		0,784		2,414		<b>3,53</b>	

Fuente: Evaluación de los docentes por parte de padres de familia

Elaboración: La autora.

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
4.- ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	15%	6%	10%	21%	48%



La atención a las necesidades individuales según los resultados son atendidos sin ninguna dificultad, lo que beneficia al buen desarrollo en el proceso educativo.

### 3.1.6. Resultados de la observación de clase del profesional docente.

#### OBSERVACIÓN DE CLASE

TABLA 25

A.	ACTIVIDADES INICIALES EL DOCENTE:	Valoración	
		SI	NO
1	Presenta el plan de clase al observador.	36	
2	Inicia su clase puntualmente.	30	6
3	Revisa las tareas enviadas a la casa.	28	8
4	Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	36	
5	Presenta el tema de clase a los estudiantes.	36	
6	Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben de a tratar.	25	11
<b>TOTAL</b>		191	25
<b>PUNTAJE</b>		238,8	0
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>		<b>6,632</b>	<b>0</b>

FUENTE, Observación de clase  
ELABORACION La autora

#### ACTIVIDADES INICIALES

SI 88% 12%

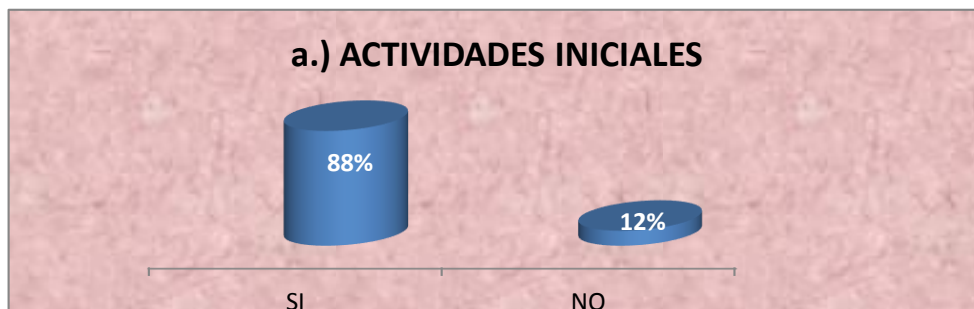


TABLA 26

B. PROCESO ENSEÑANZA – APRENDIZAJE EL DOCENTE:		Valoración	
		1,250	0
		SI	NO
7	Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida en la clase.	34	2
8	Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias y demostraciones.	28	8
9	Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	30	6
10	Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	36	
11	Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápidamente.	25	11
12	Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	30	6
13	Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	29	7
14	Evidencia seguridad en la presentación del tema.	32	4
15	Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	30	6
16	Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	24	12
17	Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	31	5
18	Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés de los estudiantes en la clase.	30	6
19	Envía tareas.	20	16
<b>TOTAL</b>		379	49
<b>PUNTAJE</b>		473,8	0
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>		<b>13,16</b>	<b>0</b>

FUENTE; Pr  
enseñanz

autora

ELABORACION

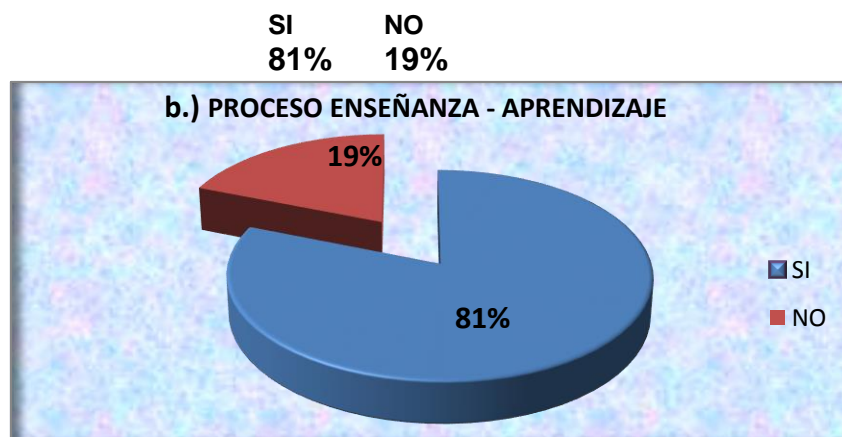


TABLA 27

c.	AMBIENTE EN EL AULA EL DOCENTE:	Valoración	
		1,250	0
		SI	NO
20	Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	27	9
21	Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	30	6
22	Valora la participación de los estudiantes.	26	10
23	Mantiene la Disciplina en el aula.	25	11
24	Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	33	3
<b>TOTAL</b>		141	39
<b>PUNTAJE</b>		176,3	0
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>		<b>4,90</b>	<b>0</b>

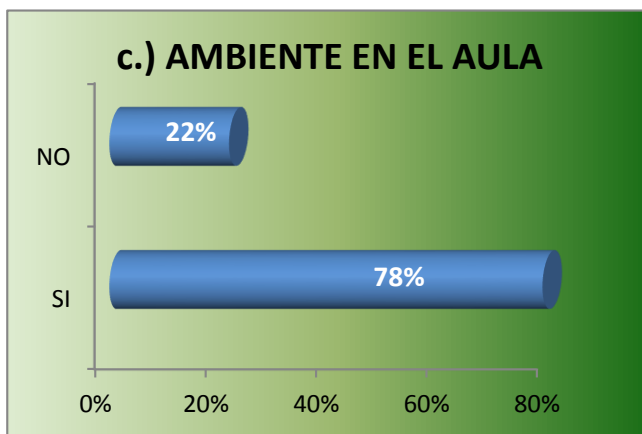
Fuente: Ambiente

Elaboración:

24,69 82,29%

## AMBIENTE EN EL AULA

SI NO  
78% 22%



- a) Los resultados de estas tres dimensiones son favorables, en la primera básicamente el educador se preocupa porque su clase desde el primer momento sea interesante ya que presenta el tema y sobre todo indica los parámetros de la misma.
- b) Es preocupante que el maestro no envíe tareas ya que nos ayudan a reafirmar conocimientos, pero por otro lado realiza actividades dentro de clase con el fin de afianzarlos.

- c) En esta dimensión falta un poco de disciplina pero esto se debe a que presenta actividades interactivas que favorecen un mejor aprendizaje.

### 3.1.7. Resultados de la encuesta de la autoevaluación del director o rector.

## INSTRUMENTO PARA LA AUTOEVALUACION DEL DIRECTOR O RECTOR

### AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR

TABLA 28

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0,000		0,058		0,116		0,175		0,233			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.1. Asisto puntualmente a la institución.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de ex necesidad.		0%	1	100%		0%		0%		0%	1	100%
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la com educativa.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del pe docente y administrativo.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal institución.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada e según los horarios establecidos.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo d normas legales vigentes.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
1.9. Delego responsabilidades para ma actualizados los inventarios de los institucionales.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma vigente.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que dele		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad p convivencia de la comunidad.		0%		0%	1	100%		0%		0%	1	100%
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del pe para mejorar la gestión institucional.		0%		0%	1	100%		0%		0%	1	100%
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el funcionamiento de la institución.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios definidos.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento e infraestructura y equipamiento del plantel.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.18. Incentivo al personal para que asista a even mejoramiento profesional.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%

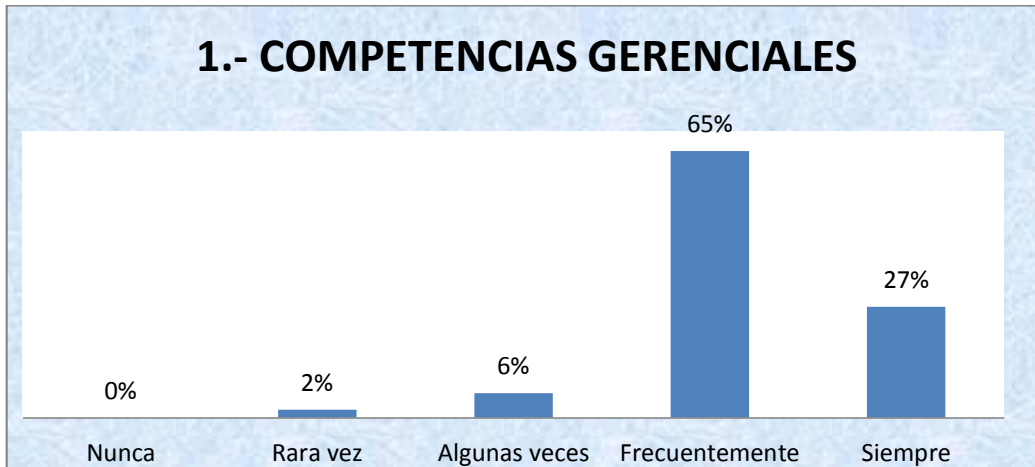
1.19.	Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0%	0%	1	100%	0%	0%	1	100%		
1.20.	Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0%	0%		0%	1	100%	0%	1	100%	
1.21.	Propicio el trabajo de los estudiantes en las actividades comunitarias.	0%	0%		0%		0%	1	100%	1	100%
1.22.	Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0%	0%		0%		0%	1	100%	1	100%
1.23.	Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0%	0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.24.	Promuevo la participación del Comité de Padres y Familia en las actividades del establecimiento.	0%	0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.25.	Realizo las asambleas generales de profesores según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0%	0%		0%		0%	1	100%	1	100%
1.26.	Lidero el Consejo Técnico.	0%	0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.27.	Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0%	0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.28.	Organizo con el Consejo Técnico las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0%	0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.29.	Superviso con el Consejo Técnico la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo respetando las normas y reglamentos respectivos.	0%	0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.30.	Dirijo la conformación del Comité Central de Padres y Familia.	0%	0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.31.	Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0%	0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.32.	Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0%	0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.33.	Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0%	0%		0%		0%	1	100%	1	100%
1.34.	Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0%	0%		0%		0%	1	100%	1	100%
1.35.	Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0%	0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.36.	Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0%	0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.37.	Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0%	0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.38.	Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0%	0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.39.	Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar en el Plan Institucional.	0%	0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.40.	Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0%	0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.41.	Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0%	0%		0%		0%	1	100%	1	100%
1.42.	Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0%	0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.43.	Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0%	0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.44.	Promuevo la investigación pedagógica.	0%	0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.45.	Promuevo la innovación pedagógica.	0%	0%		0%	1	100%		0%	1	100%

1.46.	Realizo contrataciones de personal de administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0%	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.47.	Planifico y programo la utilización de los recursos presupuestados, con la participación del Consejo Técnico.	0%	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.48.	Solicito informes de la ejecución presupuestada una vez al mes.	0%	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.49.	Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0%	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.50.	Aplico las normas legales presupuestarias financieras.	0%	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.51.	Realizo arqueo de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0%	0%	1	100%	0%	0%	0%	1	100%
1.52.	Determino la ejecución de los recursos de las fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0%	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.53.	Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0%	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.54.	Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0%	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.55.	Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables presupuestarios.	0%	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.56.	Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internacionales de la institución.	0%	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.57.	Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0%	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.58.	Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0%	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.59.	Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0%	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.60.	Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos de la institución.	0%	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.61.	Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0%	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.62.	Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0%	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.63.	Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0%	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
<b>TOTAL</b>		0	1	4	41	17	63			
<b>PUNTAJE</b>		0,00	0,06	0,46	7,18	3,96				
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>		0,00	0,06	0,46	7,18	3,96	<b>11,66</b>			

Fuente: Autoevaluación del Director

Elaboración: La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
1.- COMPETENCIAS GERENCIAL	0%	2%	6%	65%	27%



La rectora del plantel se involucra en cada una de las actividades preparadas, esto hace que la educación se inclina hacia la balanza de la excelencia. El actuar a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual, Promover con la investigación pedagógica y mantener a los padres al día tanto en la parte académica de los hijos como la parte económica que involucra al Comité Central son logros que convierte a la educación en un grado de excelencia.



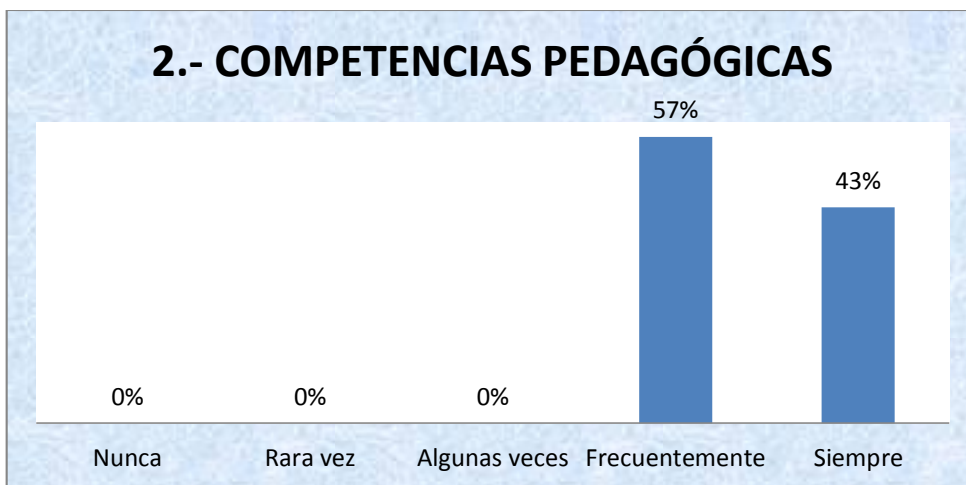
TABLA 29

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0,000		0,058		0,116		0,175		0,233		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión y actualización de la planificación didáctica.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica en el aula.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
<b>TOTAL</b>	0		0		0		8		6		14	
<b>PUNTAJE</b>	0,00		0,00		0,00		1,40		1,40			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0,00		0,00		0,00		1,40		1,40		<b>2,80</b>	

Fuente: Autoevaluación del Director

Elaboración: La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
2.- COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	0%	0%	0%	57%	43%



En esta dimensión el garantizar la elaboración de adaptaciones curriculares para los educandos que lo requieren es un gran logro porque de esta manera se puede hablar de una forma de involucrar al estudiante al quehacer educativo.

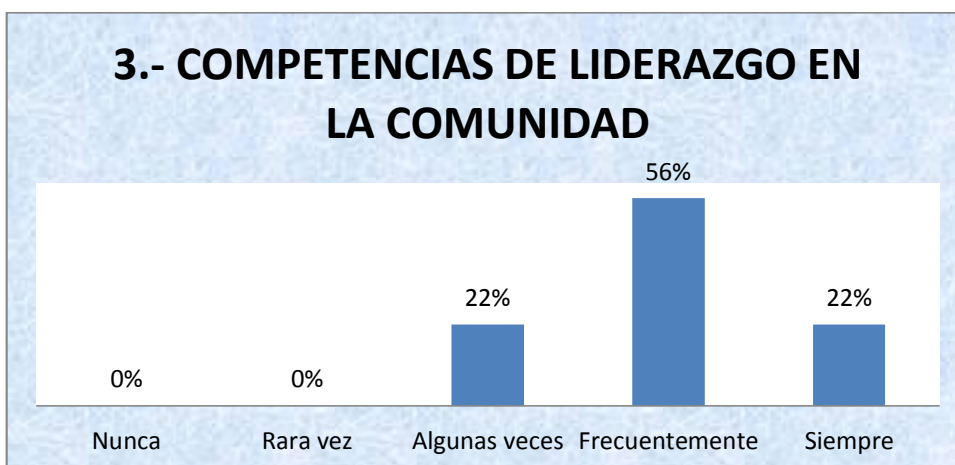
TABLA 30

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0,000		0,058		0,116		0,175		0,233			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.		0%		0%	1	100%		0%		0%	1	100%
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades a los diferentes miembros de la comunidad educativa.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.		0%		0%	1	100%		0%		0%	1	100%
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades culturales y educativas.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
<b>TOTAL</b>	0		0		2		5		2		9	
<b>PUNTAJE</b>	0,00		0,00		0,23		0,88		0,47			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0,00		0,00		0,23		0,88		0,47		<b>1,57</b>	

Fuente: Autoevaluación del Director

Elaboración: La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
3.- COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	0%	0%	22%	56%	22%



En esta dimensión el promover el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas, nos demuestran que el Rector es una persona con competencias que logran resultados positivos para con la comunidad.

**3.1.8. Resultados de las encuestas para la evaluación del director o rector por parte del consejo directivo o técnico.**

**INSTRUMENTO PARA LA EVALUACION DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO**

**EVALUACIÓN DEL DIRECTOR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO**

**TABLA 31**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0,000		0,059		0,118		0,177		0,236		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.		0%	1	100%		0%		0%		0%	1	100%
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada de trabajo según los horarios establecidos.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los recursos institucionales.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal para mejorar la gestión institucional.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el funcionamiento de la institución.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios establecidos.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%

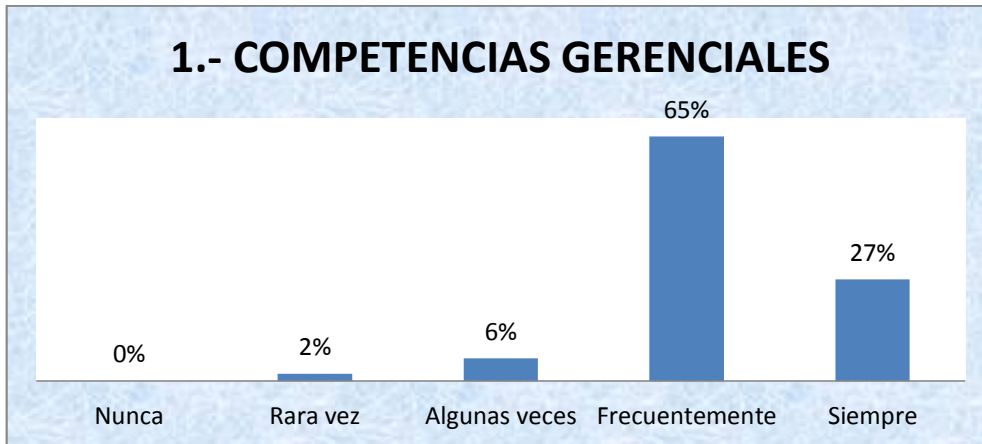
1.21.	Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.22.	Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente administrativo y de servicio	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.23.	Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.24.	Propicia el trabajo de los estudiantes en las comunidades.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.25.	Promueve la participación del Comité de Padres y Familia en las actividades del establecimiento.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.26.	Organiza con el Consejo Técnico las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, a lo largo del año lectivo.	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.27.	Realiza las asambleas generales de profesores según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.28.	Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico respetando las normas y reglamentos respectivos.	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.29.	Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.30.	Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.31.	Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.32.	Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.33.	Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.34.	Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.35.	Lidera el Consejo Técnico.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.36.	Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.37.	Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.38.	Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.39.	Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.40.	Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.41.	Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.42.	Organiza con el Consejo Técnico la evaluación y ejecución del Plan Institucional.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.43.	Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.44.	Promueve la investigación pedagógica.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.45.	Promueve la innovación pedagógica.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.46.	Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%

1.47.	Solicita informes de la ejecución presupuestada menos una vez al mes.	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.48.	Planifica y programa la utilización de los recursos presupuestados, con la participación del Consejo Técnico.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.49.	Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.50.	Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.51.	Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.52.	Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.53.	Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.54.	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos interinstitucionales de la institución.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.55.	Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.56.	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos a la institución.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.57.	Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.58.	Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.59.	Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.60.	Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.61.	Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.62.	Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
<b>TOTAL</b>		0	1	0	35	26	62		
<b>PUNTAJE</b>		0,00	0,06	0,00	6,20	6,14			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>		0,00	0,06	0,00	6,20	6,14	<b>12,39</b>		

Fuente: Evaluación del Director por parte del Consejo Directivo

Elaboración: La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
1.- COMPETENCIAS GERENCIAL	0%	2%	6%	65%	27%



El actuar de la rectora para defender la integridad psicológica, física o sexual de los estudiantes es una de las conductas que hace resaltar la importancia de cada una de las competencias dadas. Hoy por hoy la rectora se hace presente cada vez que es citada por el Distrito, y ella misma lleva cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.

Así también, coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.

TABLA 32

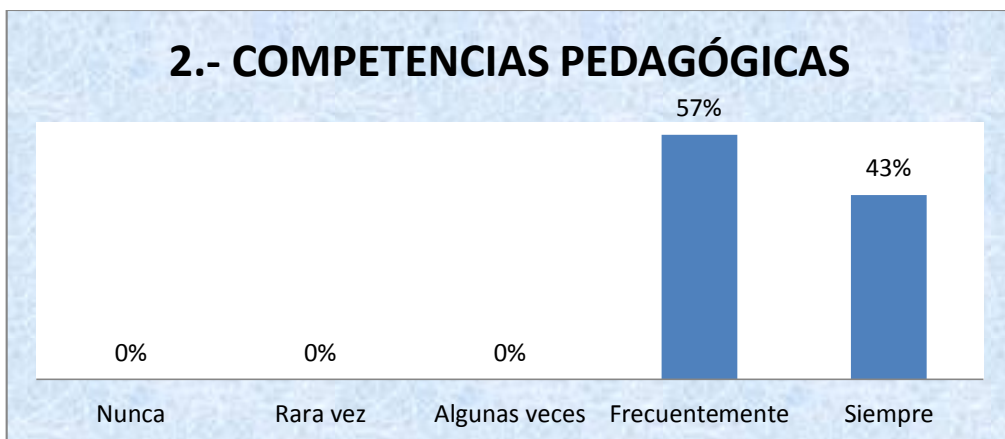
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0,000		0,059		0,118		0,177		0,236			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.		0%		0%	1	100%		0%		0%	1	100%
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la revisión y actualización de la planificación didáctica.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
<b>TOTAL</b>	0		0		1		6		7		14	
<b>PUNTAJE</b>	0,00		0,00		0,12		1,06		1,65			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0,00		0,00		0,12		1,06		1,65		<b>2,83</b>	

Fuente: Evaluación del Director por parte del Consejo Directivo

Elaboración: La autora



	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
2.- COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	0%	0%	0%	57%	43%



Todas aquellas competencias que presenta la Rectora son visualizadas a través de la rutina diaria junto con los alumnos, son las mismas que hacen que la rectora sea constante y pueda ejercer competencias que le ayuden a observar las clases impartidas por los docentes y desde aquí darles su valoración académica.

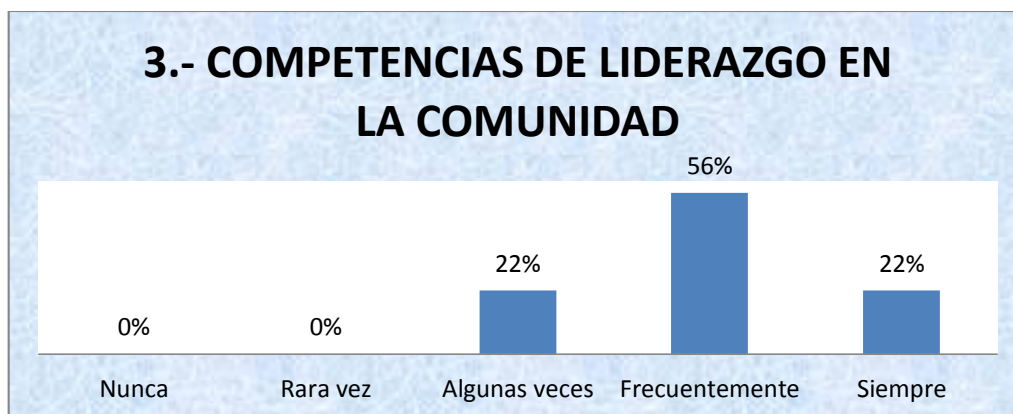
TABLA 33

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0,000		0,059		0,118		0,177		0,236			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.		0%		0%	1	100%		0%		0%	1	100%
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.		0%		0%	1	100%		0%		0%	1	100%
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.		0%		0%	1	100%		0%		0%	1	100%
3.9. Promueve el desarrollo de actividades culturales y educativas.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
<b>TOTAL</b>	0		0		3		4		2		9	
<b>PUNTAJE</b>	0,00		0,00		0,35		0,71		0,47			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0,00		0,00		0,35		0,71		0,47		<b>1,53</b>	

Fuente: Evaluación del Director por parte del Consejo Directivo

Elaboración: La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
3.- COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	0%	0%	22%	56%	22%



Si la Rectora promulga actividades que ayuden a que los estudiantes se enriquezcan actividades socio culturales y artísticas eso demuestra la preocupación de ella por brindar acciones que ayuden a la interrelación de los educandos.

**3.1.9. Resultados de las encuestas para la evaluación del director o rector por parte del consejo estudiantil.**

**INSTRUMENTO PARA LA EVALUACION DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL**

**EVALUACIÓN DEL DIRECTOR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL**

**TABLA 34**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0,000		0,171		0,343		0,514		0,686			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de ex necesidad.		0%	1	100%		0%		0%		0%	1	100%
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal institución.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada e según los horarios establecidos.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la com educativa.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del pe docente y administrativo.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Go Estudiantil.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de F de Familia.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.9. Promueve la participación del Comité de Pad Familia en las actividades del establecimiento.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.10. Orienta a los padres de familia para que cuentas de los fondos del Comité Central.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia planificación de las labores de la institución.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recurs Comité Central de Padres de Familia, organismos internos de la institución.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de fami requieren información sobre sus hijos.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.14. Actúa a favor del estudiante para defend integridad psicológica, física o sexual.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
<b>TOTAL</b>	0		1		0		10		3		14	
<b>PUNTAJE</b>	0,00		0,17		0,00		5,14		2,06			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0,00		0,17		0,00		5,14		2,06		<b>7,37</b>	

Fuente: Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil.

Elaboración: La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
1.- COMPETENCIAS GERENCIAL	0%	7%	0%	71%	21%

El promedio de estas dimensiones son positivas, en el momento que toma en cuenta a los padres de familia en el quehacer educativo de los estudiantes permite que su programa se optimice en bienestar de los estudiantes.

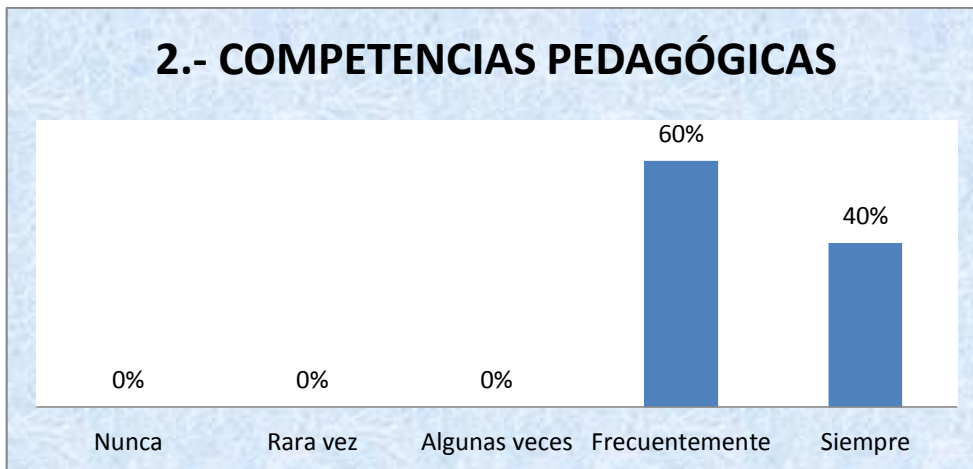
**TABLA 35**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0,000		0,171		0,343		0,514		0,686			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente al menos una vez al trimestre.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
<b>TOTAL</b>	0		0		0		3		2		5	
<b>PUNTAJE</b>	0,00		0,00		0,00		1,54		1,37			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0,00		0,00		0,00		1,54		1,37		<b>2,91</b>	

Fuente: Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil.

Elaboración: La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
2.- COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	0%	0%	0%	60%	40%



Entre las competencias gerenciales y pedagógicas van de la mano, ya que las dos tienen un punto en común que es el ser competente tanto en la parte académica como en el ser competente en dirigir.

Además, el infundir el respeto con todo el personal docente y administrativo convierte a la institución en un lugar digno de trabajo y buen vivir.

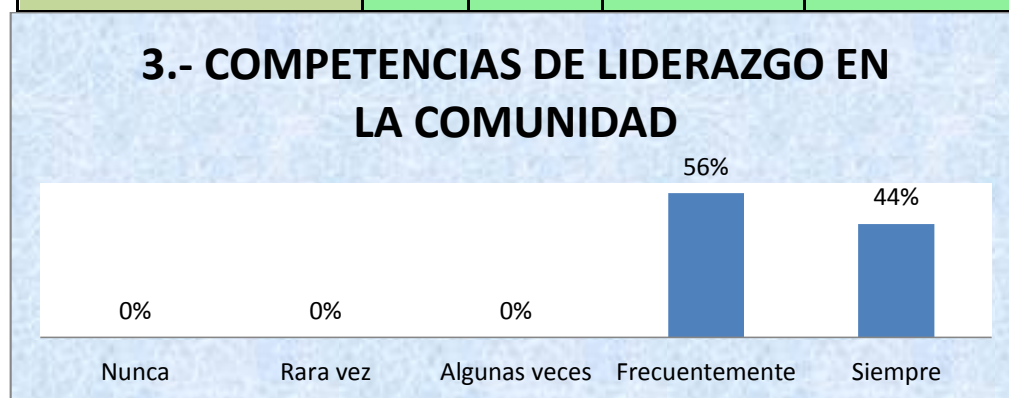
TABLA 36

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0,000		0,171		0,343		0,514		0,686			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
3.6. Promueve el desarrollo de actividades en la institución con entidades comunitarias y organizaciones gubernamentales y privadas.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
3.7. Promueve el desarrollo de actividades culturales y educativas.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hacen los miembros de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
<b>TOTAL</b>	0		0		0		5		4		9	
<b>PUNTAJE</b>	0,00		0,00		0,00		2,57		2,74			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0,00		0,00		0,00		2,57		2,74		<b>5,31</b>	

Fuente: Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil.

Elaboración: La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
3.- COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	0%	0%	0%	56%	44%



Nuevamente observamos que las dimensiones en este instrumento de evaluación arroja resultados favorables para la Rectora de la institución evaluada, Al llegar al 56% quiere decir que la evaluada está siempre pendiente de los pormenores de su comunidad y hace que se cumplan actividades en bienestar de los miembros que la conforman.

**3.1.10. Resultados de las encuestas para la evaluación del director o rector por parte del comité central de padres de familia.**

**Instrumento para la evaluación del Director por parte del comité Central de Padres de Familia**

**EVALUACION DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA**

**TABLA 37**

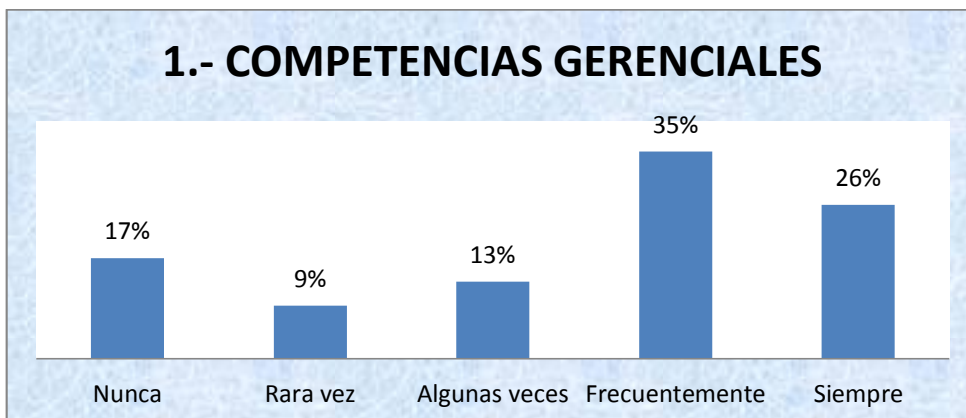
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0,000		0,179		0,357		0,536		0,715		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de emergencia o necesidad.		0%	1	100%		0%		0%		0%	1	100%
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.		0%		0%	1	100%		0%		0%	1	100%
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada de trabajo según los horarios establecidos.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.		0%	1	100%		0%		0%		0%	1	100%
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	1	100%		0%		0%		0%		0%	1	100%
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades de mejoramiento del establecimiento.		0%		0%	1	100%		0%		0%	1	100%
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	1	100%		0%		0%		0%		0%	1	100%
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.		0%		0%	1	100%		0%		0%	1	100%
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestal al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	1	100%		0%		0%		0%		0%	1	100%
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia en la relación con los organismos externos a la institución.	1	100%		0%		0%		0%		0%	1	100%

1.19.	Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, organismos externos a la institución.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.20.	Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.21.	Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0%	0%	0%	0	0%	1	100%	100%
1.22.	Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.23.	Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0%	0%	0%	0	0%	1	100%	100%
<b>TOTAL</b>		4	2	3	8	6	23		
<b>PUNTAJE</b>		0,00	0,36	1,07	4,29	4,29			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>		0,00	0,36	1,07	4,29	4,29	<b>10,01</b>		

Fuente: Evaluación del director o rector por parte del comité central de padres de familia

Elaboración: La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
1.- COMPETENCIAS GERENCIAL	17%	9%	13%	35%	26%



Observamos los resultados que sus porcentajes entre frecuentemente y siempre no están demasiado distantes, entonces, lo que queda por sentado que la rectora es una persona competente en sus diversas actividades.



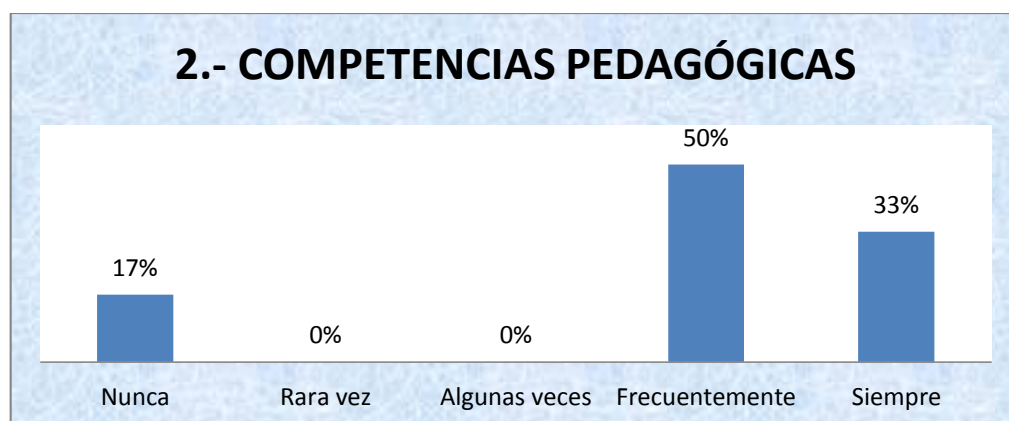
TABLA 38

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0,000		0,179		0,357		0,536		0,715			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	1	100%		0%		0%		0%		0%	1	100%
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que realiza cada miembro de la comunidad educativa para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
<b>TOTAL</b>	1		0		0		3		2		6	
<b>PUNTAJE</b>	0,00		0,00		0,00		1,61		1,43			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0,00		0,00		0,00		1,61		1,43		<b>3,04</b>	

Fuente: Evaluación del director o rector por parte del comité central de padres de familia

Elaboración: la autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
2.- COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	17%	0%	0%	50%	33%



El porcentaje relativamente es normal, ya que frecuentemente la atención y las estrategias son las más idóneas para su aplicación. En el momento que garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución podemos también pensar que se puede incluir estudiantes con necesidades especiales que serán aceptados respetando sus limitaciones.

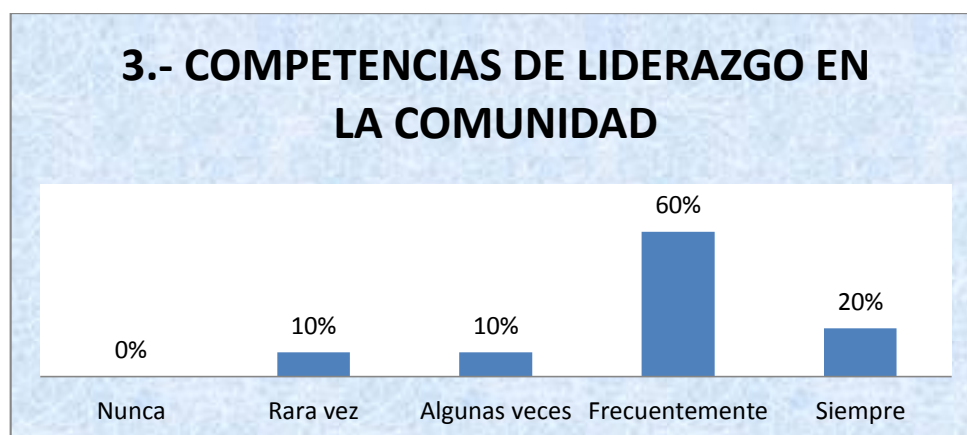
TABLA 39

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0,000		0,179		0,357		0,536		0,715			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.		0%	1	100%		0%		0%		0%	1	100%
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
3.10. Promueve el desarrollo de actividades culturales y educativas.		0%		0%	1	100%		0%		0%	1	100%
<b>TOTAL</b>	0		1		1		6		2		10	
<b>PUNTAJE</b>	0,00		0,18		0,36		3,22		1,43			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0,00		0,18		0,36		3,22		1,43		<b>5,18</b>	

Fuente: Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil.

Elaboración: La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
3.- COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	0%	10%	10%	60%	20%



Estos resultados tienen algo de diferencia con las anteriores, mientras el Director mantenga una comunicación asertiva con la comunidad evitara que los estudiantes comiencen a discriminar. Es importante recalcar que el Consejo Estudiantil está seguro que hay una positiva relación entre la institución y la comunidad.

El 60% nos demuestra una además que se promueve actividades sociales, culturales y educativas que van siempre a apoyar el proceso académico de los estudiantes.

### **3.1.11. Resultados de las encuestas para la evaluación del director o rector por parte del supervisor escolar.**

#### **Instrumento para la evaluación del Director o Rector por parte del Supervisor Escolar\***

### **EVALUACION DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR**

**TABLA 40**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0,000		0,132		0,263		0,392		0,527			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de emergencia o necesidad.		0%	1	100%		0%		0%		0%	1	100%
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar según los horarios establecidos.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%

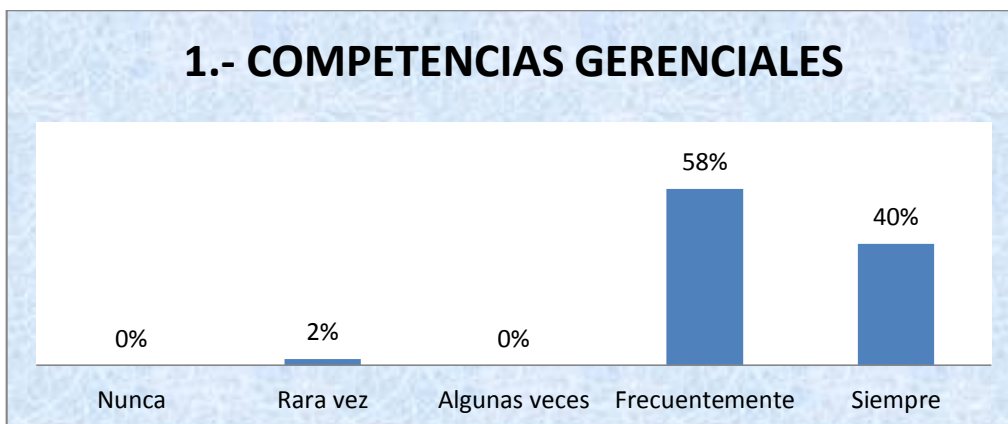
1.12.	Realiza seguimiento a las actividades que dele	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%	
1.13.	Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%	
1.14.	Identifica las fortalezas y debilidades del personal para mejorar la gestión institucional.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%	
1.15.	Propicia el trabajo en equipo para el funcionamiento de la institución.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%	
1.16.	Planifica el tiempo de trabajo en horarios definidos.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%	
1.17.	Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%	
1.18.	Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0%	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.19.	Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%	
1.20.	Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%	
1.21.	Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%	
1.22.	Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente administrativo y de servicio.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%	
1.23.	Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0%	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.24.	Propicia el trabajo de los estudiantes en las actividades comunitarias.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%	
1.25.	Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%	
1.26.	Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0%	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.27.	Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio de cada año lectivo.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%	
1.28.	Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0%	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.29.	Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%	
1.30.	Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%	
1.31.	Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0%	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.32.	Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0%	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.33.	Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0%	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.34.	Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0%	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.35.	Lidera el Consejo Técnico.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%	
1.36.	Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0%	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.37.	Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0%	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.38.	Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%	
1.39.	Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0%	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.40.	Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%	
1.41.	Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0%	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%

1.42.	Organiza la evaluación de la ejecución de la Institucional con el Consejo Técnico.	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.43.	Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.44.	Promueve la investigación pedagógica.	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.45.	Promueve la innovación pedagógica	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.46.	Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.47.	Optimiza el uso de los recursos institucionales	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.48.	Solicita informes de la ejecución presupuestada menos una vez al mes.	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.49.	Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.50.	Aplica las normas legales presupuestarias financieras.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.51.	Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.52.	Planifica y programa los recursos del presupuesto con la participación del Consejo Técnico.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.53.	Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.54.	Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.55.	Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
1.56.	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.57.	Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.58.	Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.59.	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos al Comité Central de Padres de Familia, organismos internos de la institución.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.60.	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos al Comité Central de Padres de Familia, organismos externos de la institución.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.61.	Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.62.	Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejar los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.63.	Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos internos de la institución.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.64.	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0%	0%	0%	1	100%	0%	1	100%
1.65.	Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0%	0%	0%	0%	1	100%	1	100%
<b>TOTAL</b>		0	1	0	38	26	65		
<b>PUNTAJE</b>		0,00	0,13	0,00	14,90	13,70			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>		0,00	0,13	0,00	14,90	13,70	<b>28,73</b>		

Fuente: Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad

Elaboración: La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
1.- COMPETENCIAS GERENCIAL	0%	2%	0%	58%	40%



Prácticamente los resultados son relevantes, el supervisor aparte de evaluar a la institución la considero como de pocas que trabaja buscando la calidad en la educación. Frecuentemente, se preocupa por los seres humanos eso amerita a pensar que se vive un ambiente que beneficia a los estudiantes y a los padres.

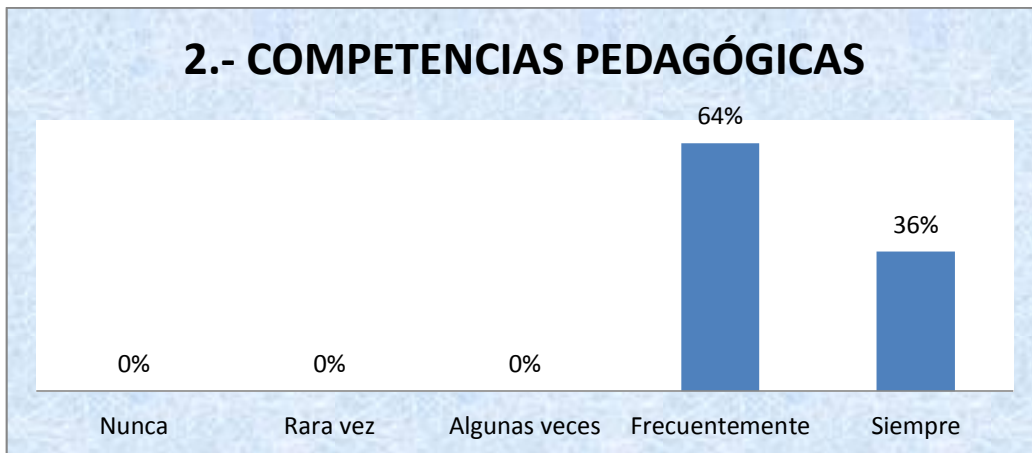
TABLA 41

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0,000		0,132		0,263		0,392		0,527		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la planificación didáctica.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
2.5. Asesora directamente al personal docente metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
<b>TOTAL</b>	0		0		0		9		5		14	
<b>PUNTAJE</b>	0,00		0,00		0,00		3,53		2,64			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0,00		0,00		0,00		3,53		2,64		<b>6,16</b>	

Fuente: Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad

Elaboración: La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
2.- COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	0%	0%	0%	64%	36%



Frecuentemente es el porcentaje más alto, eso quiere decir, que la rectora es una persona que garantiza la educación a través del trabajo en equipo. El 64% nos demuestra que es competente en el área pedagógica, como también el buscar las estrategias de evitar que sus estudiantes lleguen a la deserción.



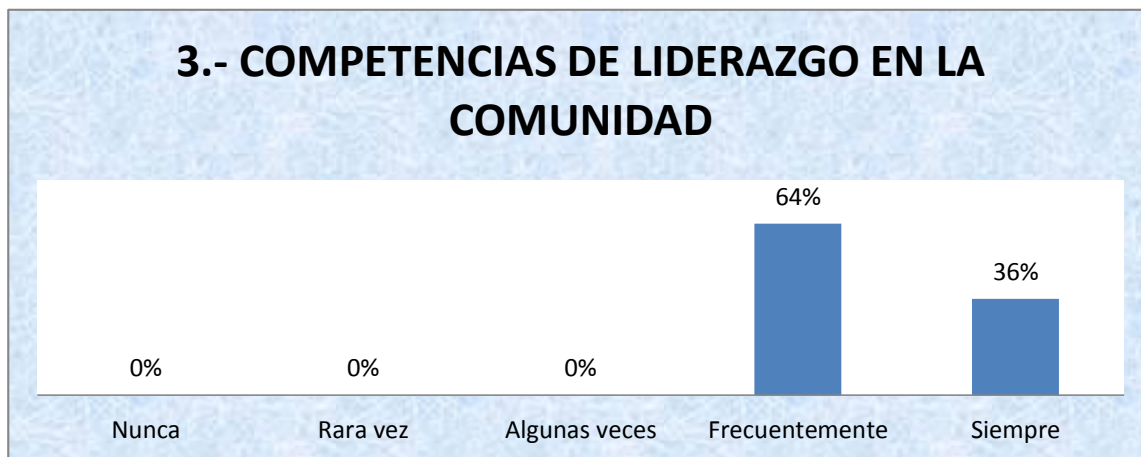
TABLA 42

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN COMUNIDAD	1		2		3		4		5		TOTAL	
	0,000		0,132		0,263		0,392		0,527			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades de la comunidad.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.		0%		0%		0%	1	100%		0%	1	100%
3.9. Promueve el desarrollo de actividades culturales y educativas.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar la cultura de paz en la institución educativa.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que realiza cada miembro de la comunidad, para alcanzar los logros en el aprendizaje de los estudiantes.		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	100%
<b>TOTAL</b>	0		0		0		7		4		11	
<b>PUNTAJE</b>	0,00		0,00		0,00		2,74		2,11			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	0,00		0,00		0,00		2,74		2,11		<b>4,85</b>	

Fuente: Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la

Elaboración: La autora

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
3.- COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	0%	0%	0%	64%	36%



Según las barras de los datos, es menester enfatizar la importancia que tiene que todos los miembros de la comunidad educativa trabajen siempre para un mismo fin, el bienestar de quienes conforman la institución, como también propiciar cuando así lo requiere la interacción y el conocimiento de los miembros que conforman el entorno social de la institución. Pues, los resultados son muy positivos, y eso va encaminado a un conocimiento y mejoramiento de la realidad de nuestro entorno.

### 3.2. Análisis de los resultados.

En el análisis se observó que todos los docentes se manejan bajo los mismos parámetros, situación que ayuda a que una institución educativa vaya buscando siempre la calidad en bienestar de los educandos.

El 90% de los educadores están en permanente actualización, se manejan bastante bien con los estándares de aprendizaje, los resultados de las encuestas fueron satisfactorios. Los educadores de la Unidad Educativa Steiner poseen la destreza de mantener a sus estudiantes en continuo aprendizaje, pues los resultados obtenidos en sus habilidades pedagógicas son los más altos.

Se logró resaltar la aplicación del modelo de aprendizaje Constructivista, el mismo que es muy bien manejado como herramienta de instructiva, son muy pocos los educadores que se

mantienen bajo los parámetros del método tradicional, así también, hay resultados que no reflejan lo que se observó, ya que los educadores, en 75% no llega puntualmente a dar sus clase ya sea por dejar el aula arreglada para el próximo educador o porque fue llamado al Rectorado para solucionar algo urgente de algún estudiante.

Así también el 95% de los educadores mantienen una relación afable y cordial con cada uno de los educadores. Esta situación es muy favorable para el buen aprendizaje, ya que los estudiantes presentan una gran confianza a los educadores, esta situación permite que el maestro siempre este alerta a los cambios que presentan los estudiantes.

En un instrumento de coevaluación hay educadores que respondieron que no todos participan en la elaboración del PEI, debido a que hay maestros que tienen un horario muy corto y son aquellos, los que dictan su clase y se van.

Debemos tener en cuenta que la Rectora tiene mucha aceptación entre los padres, como con el conglomerado social que forma parte del personal docente y docente del Steiner.

Con respecto a este referente, si se observó directamente que es una persona muy ágil para su edad, recorre periódicamente las aulas, esta siempre por los patios, entabla cortos diálogos con todas las personas, lo que le permite estrechar lazos de afectividad con los estudiantes y con los maestros.

Un punto que salió a relucir por la observación directa es que la inclusión se da en esta institución, pero no como debería ser, ya que sus instalaciones no están adecuadas, sin embargo, el 1% de estudiantes tienen alguna dificultad auditiva o motora.

El proceso de aprendizaje de los estudiantes, está dentro de los parámetros normales. Pero cabe resaltar que los valores de los individuos no se puede dejar de lado, debería ser la base para todo proyecto ya que de esa manera siempre los estudiantes aprenderán con alegría y más que todo poniendo la buena voluntad en todo cuanto hacen día a día.

Además, no es algo que se aprende de un día para otro, su aprendizaje se prepara en casa y desde aquí se va reflejando hacia el exterior, es decir, hacia nuestros semejantes. Si bien es cierto, que educar a fondo a los hijos, para la verdadera felicidad; proyectar en cierta manera, un plan de orden y seguirlo con flexibilidad y constancia, para transmitir los valores auténticos, no es una tarea potente que exija “mucho tiempo” más bien forma parte de constante vivir.

Se considera que es menester un plan de mejoramiento específicamente en reafirmar los valores, de tal manera que el padre de familia también forme parte del mismo, porque precisamente en el marco de la convivencia se pueden practicar toda una serie de valores socio morales a la vez que se aprenda a vivir. Valores como el trabajo subsidiario, la solidaridad, la tolerancia y el respeto, el saber escuchar, dialogar, discutir y disentir, el defender la palabra como también los propios derechos y puntos de vista sin agresividad utilizando la fuerza de la razón y el don de la palabra.

Este plan se llevará a cabo por medio de talleres, charlas, en cada uno de ellos habrá la participación activa de los estudiantes y educadores, se aplicarán estrategias de aprendizaje dinámico.

Finalmente, los estudiantes tendrán una evaluación y co-evaluación que nos ayude a discernir el avance del mismo.

**CAPÍTULO 4.**  
**PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO**

#### **4. Propuesta de Mejoramiento educativo.**

##### **4.1. Título.**

“Talleres para el aprendizaje de valores en el proceso de formación de los estudiantes en apoyo al desempeño de la Unidad Educativa Steiner Internacional ubicada en la ciudad de Guayaquil, Parroquia Tarqui, cantón Guayaquil”

##### **4.1.1. Línea De Investigación**

**Investigación:** En La Educación Básica y Bachillerato

**Área** : Ética

**Aspectos** : Formación para una mejor vida ciudadana

##### **4.2. Justificación**

Es menester recalcar la importancia que se le debe dar a la práctica de los valores, si bien es cierto en cada una de las encuestas realizadas, como también las observaciones que se llevaron a cabo, los resultados son alentadores, tanto los docentes como los directivos, han obtenido resultados satisfactorios, que podrían a ver sido mejores.

Es así como en la dimensión evaluada sobre la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, debería haber arrojado mejores resultados, claro está son aceptables, pero no como debería ser, aquí falta compromiso y entrega a una labor que se llama educar.

Se debe puntualizar que en la dimensión que abarca la evaluación de los docentes por parte del padre de familia, tiene un promedio de 16 puntos, sin embargo las encuestas arrojan un resultado de 11,08 quiere decir, que falta más compromiso por parte de los educadores.

La educación en valores es una dimensión de una educación completa, por tanto no debe hacerse a un lado, peor aún incorporarla en forma reductiva, como un mero apéndice o como un elemento colateral. Se puede considerar a esta escala de valores como un elemento nuclear de la personalidad, de la madurez humana, de tal manera que sea capaz de darle sentido unitario a la vida y más que todo contribuir a la madurez personal de cada individuo.

A partir de la observación realizada, los maestros se preparan pero no lo suficiente como por ejemplo, no le indican lo que esperan de ellos al terminar el tema dado, que debería darse ya que es importante que el estudiante sepa hacia dónde quiere llegar su educador, además, el hacerle partícipe de sus logros es una estrategia que trae consigo resultados positivos.

Muchas veces, el afán de la búsqueda de mejorar su status, los negocios, trabajo, el lujo, las reuniones semanales, hacen del hombre un ser que vive en la rutina sin ley y a veces sin Dios, olvidando que tienen una familia a la que se deben. Además, no debemos olvidar la trascendencia que tienen la vida, la dignidad de cada persona, y más que todo hacerles ver a los padres y a los educadores cuál es su misión en la Tierra.

Quiero exponer tres situaciones las cuales tendrán como eje de referencia los valores:

- a) que características de la sociedad contemporánea simbolizan una exigencia a los sistemas educativos para que asuman la educación de valores.
- b) que relación se da entre la educación en valores y la educación de calidad.

El poder socializar al educando a todas las actividades que la institución programa, si se logra que se pueda concienciar la importancia que tiene su participación directa o indirecta en la Institución educativa. El educando buscara también la manera de ser mejor cada día, de cultivar su formación, mantener viva su riqueza espiritual con los demás, su forma de actuar, siempre buscando crecer por su propia iniciativa, obtendremos resultados favorables tanto para alcanzar la calidad de la institución como también la felicidad de aprender de cada estudiante.

Este proyecto que busca que el padre de familia vea y sienta la importancia de su participación en la vida escolar de su hijo, también se pretende cultivar un poco más su parte espiritual, ya que como se dijo en líneas anteriores, enriquecerse, buscar lujos, el trabajo que ocupa toda su vida y se olvidan que sus hijos los necesitan. Este trabajo está encaminado a que los padres e hijos mejoren su calidad de vida, que se den cuenta que son seres que sienten y que ser padres no solo corresponde en satisfacerles sus necesidades sino participar en su vida escolar.

El proyecto se justifica en la necesidad que los estudiantes sientan que sus padres están confiando en su capacidad y que la prioridad de ellos son sus hijos, que quieren y desean que se conviertan en personas autónomas, integrales, basadas en criterios reales sin hacer daño a nadie.

#### **4.3. Objetivos de la propuesta**

##### **4.3.1. Objetivo General**

Elaborar en la propuesta talleres que afiancen el desarrollo de las habilidades intelectuales en el proceso de formación de los educandos en apoyo al desempeño docente de la Unidad Educativa Bilingüe Steiner Internacional ubicada en la ciudad de Guayaquil, parroquia Tarqui, cantón Guayaquil.

##### **4.3.2. Objetivos Específicos**

- Lograr a través de charlas reflexivas concienciar al estudiante de la trascendente participación que debe cumplir la reafirmación de valores en su formación integral.
- Optimizar por medio de seminarios, actividades, talleres la participación de los estudiantes en su quehacer educativo.



- Motivar en los estudiantes la autoformación en el ámbito investigativo para desarrollar en ellos su información sobre la incidencia que tienen los cambios tecnológicos en la institución familiar.

#### **4.4. Actividades**

Desde el principio del año se desarrollara un entorno propicio para el aprendizaje activo. Se insertara a los padres desde la primera reunión que se realice.

Las actividades serán individuales como grupales tanto en el aula como fuera de ellas, de tal manera que los estudiantes puedan socializar con los educadores.

Las capacitaciones como las actividades se realizaran en la misma Institución, siendo así que la autora de esta tesis Carmen Díaz Onofre es la única responsable de llegar a los objetivos propuestos con la colaboración del equipo interdisciplinario de la institución.

El rol de los exponentes siempre será dirigido a los estudiantes, y cuando sea necesario a los padres , se establecerá una miscelánea de actividades, tanto directas como indirectas de tal forma que el estudiante comience a manejarse solo y a crear situaciones que le permitan expresar todo aquello que le parezca importante y que lo pueda socializar.

Se tomara siempre en cuenta sus criterios, se lograra que el estudiante pueda crear situaciones de mejoramiento familiar, se darán instrucciones, se formaran equipos, se hará retroalimentación, se dictaran charlas de mejoramiento familiar, formulación de preguntas, sobre lo escuchado.

Se favorecerá la reflexión, se valorara el criterio de cada integrante, su participación activa y más que todo se tomara en cuenta la asistencia a cada uno de las actividades a realizarse.

Es necesario resaltar que hoy en día, el buen ejemplo no es suficiente. Que por el poco tiempo que los padres pasan con los hijos, la Unidad Educativa debe intentar llegar antes,

dar un paso antes a lo que se va a venir, practicar una educación anticipada que los lleve a tener una vida en armonía con su entorno y consigo mismo.

#### **4.4.1. Seminario Taller N°1**

##### **Taller:**

##### **De Capacitación en valores para una buena formación ciudadana.**

**Tema:** Convocados a convertirse en hombres nuevos

**Destinatarios:** Estudiantes Del Tercero De Bachillerato

**Duración:** 3 Horas

**Fecha:** Último Día Laborable Del Mes De Mayo

##### **Objetivo General**

- ✚ Adquirir la firme promesa de decir la verdad para una formación integral.

##### **Objetivos Específicos**

- ✚ Concienciar que decir la verdad es vivir en armonía consigo mismo.
- ✚ Reconocer que se debe vivir con dignidad.
- ✚ Reflexionar el buscar el bienestar de uno mismo y el de los demás.

##### **Desarrollo Del Taller**

Aprestamiento Tiempo 30 minutos

- ✚ Conversación sobre la Ética y los Valores

##### **Metodología**

- ✚ Exposición del tema
- ✚ Entrega del material fotocopiado.

- ✚ Formación de grupo
- ✚ Hoja para responder a preguntas

### **Exposición del tema:**

- ✚ Sentados en semicírculo
- ✚ Imágenes

### **Entrega del material fotocopiado**

- ✚ Hojas
- ✚ Lápices y plumas

### **Formación de grupos:**

- ✚ Se elegirá por lista de estudiantes
- ✚ Grupos de cinco y un coordinador

### **Plantilla de Ejercitación**

- ✚ Basándose en la conversación y en sus experiencias se realizara un resumen de los escuchado
- ✚ A cada grupo se le dará una pregunta.
- ✚ Cada grupo elabora una exposición en un papelógrafo, utilizará diagramas, cuadro sinóptico rueda de atributos.
- ✚ Refrigerio

### **Plenaria de Compactación**

Tiempo 20 minutos

- ✚ El jefe de cada grupo expondrá las ideas vertidas por sus compañeros, cada uno tendrá 6 minutos de tiempo

### **Evaluación**

Tiempo 10 minutos

- ✚ Diagnostica Formativa: Elaboramos prueba objetiva
- ✚ Observación de aptitudes y actitudes en cada actividad
- ✚ Sumativa: Prueba de múltiples opciones

### **Compromiso**

- ✚ En cualquier situación decir la verdad., para lograr vivir en paz con uno mismo.
- ✚ Compartir un tiempo adicional con nuestros padres y tener confianza con quienes nos rodeas.

### **Motivación para los Estudiantes**

- ✚ Armar un equipo de fútbol y jugar en el lapso de 10 minutos

### **Referencias Bibliográficas**

- ✚ Se Mas. (S.F.). Programa En Asesoramiento Educativo Familiar. *Programa En Asesoramiento Educativo Familiar*. Fundacion Para La Promocion Educativa.

#### **4.4.2. Seminario Taller N°2**

### **Taller**

**Tema:** Virtudes Que Debe Desarrollar El Hombre Nuevo

**Destinatarios:** Estudiantes Del Tercero De Bachillerato

**Duración:** Cinco Horas

**Fecha:** Último Día Laborable Del Mes De Junio

### **Objetivo General**

- ✚ Alcanzar la excelencia humana con la práctica asidua de los valores.

## Objetivos Específicos

- ✚ Fortalecer la responsabilidad del estudiante en el quehacer educativo.
- ✚ Reconocer y reflexionar sobre los valores que debemos afianzar.
- ✚ Incentivar y desarrollar el hábito de la investigación.

## Desarrollo Del Taller

Aprestamiento Tiempo 15 minutos

- ✚ Ver Video “Ética”

## Metodología

- ✚ Presentación del video
- ✚ Conformar grupos de cinco personas.
- ✚ En base a esta observación los estudiantes analizarán la palabra Ética y su verdadero sentido y aplicación en la vida diaria.
- ✚ Exposición del contenido por medio de proyecciones basadas en cada uno de los valores

## Conformación De Grupos

### La Justicia

- ✚ Se formaran cuatro grupos de cinco educandos cada uno por medio de la técnica del conteo. (10 minutos)
- ✚ Lectura comprensiva sobre la Justicia
- ✚ Elaboración de preguntas basados en la lectura sobre la justicia
- ✚ Cada grupo elegirá un jefe que los pueda coordinar.
- ✚ Cada grupo realizaran analogías sobre la justicia ( 60 minutos)

### La Humildad

- ✚ Lectura comprensiva sobre la Humildad

- ✚ Elaboración de preguntas basados en la lectura sobre la Humildad “ La Carreta Vacía”
- ✚ Se cambiara el jefe que los pueda coordinar.
- ✚ Cada grupo realizaran analogías sobre la Humildad. ( 60 minutos)

### **El Respeto**

- ✚ Lectura comprensiva sobre el Respeto
- ✚ Realizar un drama sobre el Respeto
- ✚ Cada grupo elegirá un jefe que los pueda coordinar.
- ✚ Escribir un cuento inédito sobre el Respeto ( 60 minutos)

**Refrigerio** (30 minutos)

### **Puesta En Común**

- ✚ El representante de cada grupo expondrá las analogías realizadas con respecto a la Justicia.
- ✚ Leerán las preguntas sobre la humildad y buscaran las respuestas entre sus compañeros.
- ✚ Cada grupo realizara un teatro sobre el valor del respeto y luego cada representante expondrá su criterio.
- ✚ Material fotocopiado con la historia sobre la Humildad.( 2 horas)

### **Referencias Bibliográficas**

- ✚ SE MAS. (s.f.). Programa en Asesoramiento Educativo Familiar. *Programa en Asesoramiento Educativo Familiar*. Fundacion para la promocion educativa.

#### **4.4.3. Seminario Taller N°3.**

#### **Taller**

**Tema:** Virtudes Que Debe Desarrollar El Hombre Nuevo

**Destinatarios:** Estudiantes Del Tercero De Bachillerato

**Duración:** Cuatro Horas

**Fecha:** Último Día Laborable Del Mes De Julio

### **Objetivo General**

- ✚ Alcanzar la excelencia humana con la práctica asidua de los valores.

### **Objetivos Específicos**

- ✚ Fortalecer la responsabilidad del estudiante en el quehacer educativo.
- ✚ Reconocer y reflexionar sobre los valores que debemos afianzar.
- ✚ Incentivar y desarrollar el hábito de la investigación.

### **Desarrollo Del Taller**

Aprestamiento Tiempo 15 minutos

- ✚ Ver Video que trate sobre “El Esfuerzo”

### **Metodología**

- ✚ Presentación del video
- ✚ Lectura sobre el esfuerzo “La isla de los inventos”
- ✚ Conformar grupos de cinco personas.
- ✚ En base a esta observación los estudiantes analizarán la palabra “esfuerzo”
- ✚ Exposición del contenido por medio de proyecciones basadas en cada uno de los valores

### **Conformación De Grupos**

#### **La Paciencia**

- ✚ Se formaran cuatro grupos de cinco educandos cada uno por medio de la técnica de los colores. (10 minutos)
- ✚ Lectura comprensiva sobre la Paciencia ( Biografía de María Teresa de Calcuta)
- ✚ Cada grupo elegirá un jefe que los pueda coordinar.

- ✚ Cada grupo realizara un organizador grafico sobre la Biografía de María Teresa de Calcuta e interpretar sus frases( 60 minutos)

### **La Mansedumbre**

- ✚ Lectura comprensiva sobre la mansedumbre
- ✚ Buscar el significado y sinónimos sobre la mansedumbre.
- ✚ Se cambiara el jefe que los pueda coordinar.
- ✚ Cada grupo escribirá sobre experiencias vividas basadas en la mansedumbre (60 minutos)

### **La Laboriosidad**

- ✚ Video sobre la laboriosidad
- ✚ Basados en el video realizaran preguntas para sus compañeros del aula.
- ✚ Cada grupo elegirá un jefe que los pueda coordinar.
- ✚ Escribir un cuento inédito sobre la mansedumbre ( 60 minutos)

### **Refrigerio (30 minutos)**

### **Plantilla Para Trabajar**

### **Instrumentos**

- ✚ Material fotocopiado del contenido del taller
- ✚ A cada grupo se solicitara que elabore en un pliego de papel periódico cuadro sinóptico sobre cada valor estudiado desde el principio de la jornada.
- ✚ Elaborar un compromiso para cada valor estudiado.

### **Compromiso**

- ✚ Adoptar una actitud de lucha constante con nosotros mismos y con los demás, siempre en búsqueda del éxito sin hacer daño a los demás.
- ✚ Al tener triunfo en la vida debemos también considerar los fracasos y pensar que de ellos precisamente se obtiene la experiencia de ser mejor.



#### **4.4.4. Seminario Taller N°4.**

##### **Taller**

**Tema:** Doctrina Del Amor En Nuestros Días.

**Destinatarios:** Estudiantes Del Tercero De Bachillerato

**Duración:** Cuatro Horas

**Fecha:** Último Día Laborable Del Mes De Agosto

##### **Objetivo General**

- ✚ Reflexionar sobre la pedagogía del amor contemporáneo y su aplicación en la vida cotidiana.

##### **Objetivos Específicos**

- ✚ Practicar una pedagogía basada en valores
- ✚ Reconocer y reflexionar sobre los valores que debemos afianzar.
- ✚ Verbalizar las experiencias vividas sin el conocimiento del verdadero significado del amor.

##### **Desarrollo Del Taller**

**Motivación** Tiempo 15 minutos

Organizar el juego “Tingo” entre los estudiantes.,

##### **Metodología**

- ✚ Reforzar los valores estudiados.
- ✚ Expresiones de ternura en su vida cotidiana
- ✚ Resaltar la importancia de dar lo mejor de cada uno para el prójimo.
- ✚ Entrega del material fotocopiado

- ✚ Conformer grupos de cinco personas.

- ✚ Hoja de ejercitación

### **Exposición Del Tema (60 minutos)**

Instrumentos

- ✚ Presentación de videos con los contenidos ya estudiados.

- ✚ Medio audiovisual

### **Entrega del material fotocopiado**

- ✚ Entrega de trípticos

- ✚ Entrega de lápices de colores

### **Formación De Grupos**

Hoja De Trabajo

- ✚ En base de la observación de videos desarrollo de cuestionarios.

- ✚ Preguntas de cuestionario sobre los valores estudiados.

- ✚ Dos grupos elaboran en papelógrafos, un diagrama de esqueleto de pez de las expresiones de ternura, y de las que van en contra de la calidad humana.

- ✚ El resto de los estudiantes se agruparán para dramatizar cada uno de los valores estudiados.

### **Plenaria**

- ✚ Cada grupo expondrá en 15 minutos

- ✚ Cada grupo dramatizara en 10 minutos.

**Refrigerio** 15 minutos

### **Evaluación**

- ✚ Responder a las preguntas dadas

- ✚ Evaluación diagnostica sumativa : Se elabora una prueba de verdadero y falso

- ✚ Evaluación diagnostica Formativa: Desarrollo de aptitudes y actitudes en la discusión.

✚ Discusión dirigida

#### **4.4.5. Seminario Taller N°5.**

##### **Taller**

**Tema:** Vínculo Del Centro Educativo Con La Comunidad

**Para Practicar:** Los Valores Estudiados

**Destinatarios:** Estudiantes Del Tercero De Bachillerato

**Duración:** Cuatro Horas

**Fecha:** Los Últimos Días Laborables Desde El Mes De Septiembre  
Hasta terminar año lectivo.

##### **Objetivo General**

✚ Mejorar la calidad de vida de la población practicando los valores estudiados en los talleres realizados.

##### **Objetivos Específicos**

- ✚ Reconocer lo que caracteriza a cada uno de los valores estudiados.
- ✚ Analizar a través de lecturas compartir e interactuar experiencias que servirán para el Buen Vivir.
- ✚ Deducir la importancia de practicar los valores en beneficio de los demás.
- ✚ Interactuar con los miembros de la población Puerto Hondo a través de actividades solidarias que contribuyan al mejoramiento de sus vidas.

##### **Desarrollo Del Taller**

##### **Motivación**

- ✚ Presentar unas diapositivas sobre Puerto Hondo.

### **Metodología**

- ✚ Exposición del tema
- ✚ Conversar sobre Puerto Hondo.
- ✚ Aclarar dudas sobre las diapositivas presentadas
- ✚ Formación de grupos.

### **Exposición Del Tema**

### **Instrumentos**

- ✚ Presentación de diapositivas sobre Puerto Hondo.**Entrega del material**
- ✚ Fotocopiado donde se encuentran preguntas que tratan sobre esta población.
- ✚ Entrega de lápices
- ✚ Entrega de hojas que tiene preguntas sobre el video,

**Refrigerio:** 15 minutos

### **Puesta En Común.**

- ✚ Se trabajara con la técnica lluvia de ideas.
- ✚ Se anotara todas aquellas ideas que pueden ser las mas relevantes,.
- ✚ Realizaran un cuadro sinóptico en el cual se anotaran las necesidades que tiene este lugar para poder contribuir a mejorarlo.
- ✚ El coordinador de cada grupo expondrá su cuadro sinóptico para el auditorio

### **Referencias Bibliográficas**

- ✚ Información retomada de las experiencias vividas por los pobladores.

#### ***4.4.6. Desarrollo De Las Actividades A Realizarse A Partir Del Mes De Octubre.***

### **Objetivo General**

- ✚ Mejorar la calidad de vida de la población practicando los valores estudiados en los talleres realizados

### **Objetivos Específicos**

- ✚ Deducir la importancia de practicar los valores en beneficio de los demás.
- ✚ Interactuar con los miembros de la población Puerto Hondo a través de actividades solidarias que contribuyan al mejoramiento de sus vidas

### **Motivación (60 minutos)**

- ✚ Visita de observación a Puerto Hondo (60 minutos)

### **Metodología (60 minutos)**

- ✚ Exposición de la experiencia vivida en Puerto Hondo
- ✚ Problemas detectados.( salubridad, servicios básicos y educación)
- ✚ Formación de grupos.
- ✚ Plantilla de ejercitación.

### **Formación De Grupos**

- ✚ Se distribuirán en grupos de cinco estudiantes con un coordinador.
- ✚ Cada grupo se hará cargo de buscar soluciones para los problemas que observaron
- ✚ Investigar sobre Puerto Hondo su historia, población tanto infantil como adulta y adultos mayores, labor de los pobladores)

### **Refrigerio (30 Minutos)**

### **Plenaria**

- ✚ Los coordinadores de cada grupo expondrán en un papelógrafo todas las experiencias que vivieron.
- ✚ Exponer las posibles causas de los factores de insalubridad como de educación y servicios básicos.

### **Evaluación (25 Minutos)**

- ✚ Responder a las siguientes preguntas.
  - ¿Es importante ser solidario con estos pobladores? ¿Por qué?
  - ¿Qué valores practicarías para convencer a los pobladores su inmersión en sus actividades diarias?

### **Conclusión**

Los valores son virtudes que ayudaran al ser humano a ser mejores cada, debemos practicarlos en el prójimo y con nosotros mismos. Son virtudes que debemos poseerlas para convertirnos en seres positivos para con nuestra sociedad.

#### **4.4.7. Segunda parte.**

### **Objetivos Específicos**

- ✚ Aplicar los valores en cada una de las actividades a realizarse con las personas de la población.
- ✚ Deducir la importancia de servir sin recibir nada a cambio.

### **Motivación**

- ✚ Video sobre la vida de María Teresa de Calcuta.
- ✚ Cada taller hasta su finalización se presentaran videos alusivos a los valores.

### **Metodología**

- ✚ Visita de observación a Puerto Hondo esta vez conversar con las personeros que tiene más tiempo viviendo en este lugar.
- ✚ Investigar los problemas más inmediatos,
- ✚ Conversar con las autoridades del lugar sobre las necesidades que afectan el buen vivir de sus habitantes
- ✚ Escribir cartas a los diferentes estamentos del gobierno para aliviar la falta de servicios básicos de este lugar.
- ✚ Planificar las clases de valores para los estudiantes de la escuela de Puerto Hondo

### **Exposición Del Tema 45 Minutos**

- ✚ Para cada taller y visita se debe hacer un Plan estratégico el mismo que
- ✚ preguntas.
- ✚ Elaboración de metas
- ✚ Inmersión del estudiante en los diferentes problemas.
- ✚ Identificación de conocimientos poseídos e ignorados sobre el problema.
- ✚ Se designara en cada taller a un grupo para que se dirija a la escuela de Puerto Hondo y con el debido permiso los estudiantes dictaran las clases debidamente planificadas.

### **Hoja De Trabajo**

- ✚ Cada grupo propone soluciones a los problemas que se escribirán en el papelógrafo.

### **Refrigerio**

- ✚ En cada jornada se realizara un refrigerio de 30 minutos.

### **Plenaria**

- ✚ En cada uno de los talleres se realizara la revisión de informes de las soluciones de los problemas.
- ✚ Que se ha alcanzado hacer en cada una de las gestiones realizadas para los pobladores del lugar.

### **Evaluación**

Se evaluará de manera integral, en forma constante y sistemática considerando la observación directa como un ítem principal para los resultados del aprendizaje. Además la evaluación será coherente con las exigencias que demanda el hacer un buen proyecto el mismo que tengan resultados positivos

### **Resultados Esperados**

- ✚ Docentes comprometidos en una labor de concienciar a los estudiantes de Tercero de bachillerato a ayudar a los demás sin nada a cambio.
- ✚ Concienciar que depende de nosotros el poder ser felices y hacer sentir bien a los demás.
- ✚ Entre los estudiantes un mejoramiento de sus relaciones interpersonales entre el contexto educativo y familiar a partir de la vivencia del respeto y el dialogo.
- ✚ Manejo eficaz de las estrategias para colaborar en cualquier situación y buscar siempre soluciones, es decir, favoreciendo el aprendizaje significativo.

#### **4.5. Localización y cobertura espacial.**

Esta investigación ha sido realizada en La Unidad Educativa Steiner Internacional, Ubicada en el Km 16 y medio de la vía a la Costa.

#### **4.6. Sostenibilidad de la propuesta.**

##### **4.6.1. Recursos Humanos:**

Estudiantes, educadores, habitantes, niños

##### **4.6.2. Recursos Físicos.**

Papel, lápices, marcadores, agua, videos, retroproyector, cuestionarios, ejercicios.

#### **4.7. Población objetivo.**

En este proyecto participarán los educadores, estudiantes de tercero de bachillerato y las autoridades de la Institución. Además, los habitantes de Puerto Hondo como sus dirigentes.



#### 4.8. Presupuesto anual.

Los estudiantes de segundo y tercero de bachillerato se turnaran cada semana en la venta de comida nutritiva, para lograr hacer fondos y cubrir una parte del proyecto. La institución se encargará de cubrir gastos de los maestros.

#### CUADRO DE INGRESOS

**JUNIO HASTA DICIEMBRE - AÑO LECTIVO 2014 – 2015**

#### SEGUNDO BACHILLERATO

ALIMENTOS	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES
Empanadas de quinua	50.00				
Colada de quinua		25.00			
Galletas de avena			20.00		
Yogurt con granola				75.00	75.00
Botellas con agua	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00
<b>Total</b>	<b>80.00</b>	<b>55.00</b>	<b>50.00</b>	<b>105.00</b>	<b>30.00</b>

#### CUADRO DE INGRESOS

**JUNIO HASTA DICIEMBRE - AÑO LECTIVO 2014 – 2015**

#### TERCERO BACHILLERATO

ALIMENTOS	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES
<b>Leche de Soya</b>	50.00				
<b>Ensalada de frutas</b>		75.00			
<b>Ensalada de fideo con atún</b>			80.00		
<b>Yogurt con granola</b>				30.00	
<b>Ensalada de verdura con pollo</b>					50.00
<b>Botellas con agua</b>	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00
<b>Total</b>	<b>80.00</b>	<b>105.00</b>	<b>110.00</b>	<b>60.00</b>	<b>80.00</b>

Empanadas de quinua	0.50	Leche de Soya	0.75
Colada de quinua	1.00	Ensalada de frutas	0.75
Galletas de avena	0.25	Ensalada de fideo con atún	1.00
Yogurt con granola	1.00	Agua	0.30

**EGRESOS**

DESCRIPCION	GASTOS
Educadores	<b>\$500</b>
Papel	<b>\$ 50</b>
Impresión	<b>\$ 60</b>
Útiles (lápices y marcadores)	<b>\$100</b>
<b>TOTAL</b>	<b>\$710</b>

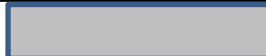
**4.9. Cronograma de la propuesta.**

RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES	CRONOGRAMA - MES											
		abril	mayo	junio	julio	agosto	Sept	octubre	noviembre	diciembre	enero	febrero	
<p>Docentes comprometidos en una labor de concienciar a los estudiantes de Tercero de bachillerato ayudar a los demás sin nada a cambio.</p> <p>Concienciar que depende de nosotros el poder ser felices y hacer sentir bien a los demás.</p> <p>Entre los estudiantes un mejoramiento de sus relaciones interpersonales entre el contexto educativo y familiar a partir de la vivencia del respeto y el dialogo.</p> <p>Manejo eficaz de las estrategias para colaborar en cualquier situación y buscar siempre soluciones, es decir, favoreciendo el aprendizaje significativo.</p>	<p>Emplear estrategias y recursos de solución alternativas en un 70%</p>												
	<p>Progreso en el rendimiento estudiantil 80%</p>												
	<p>Mas acercamiento entre los padres y los hijos, como también entre los estudiantes y docentes.</p>												
	<p>Estudiantes que contribuir soluciones para buscar el beneficio para si mismo y con su prójimo.</p>												

Indica las charlas y talleres



Indica las evaluaciones



En cada taller y charla se aplicaran las estrategias más idóneas, para enriquecer y estimular el aprendizaje significativo del estudiante.

En todos los meses se llevaran a cabo evaluaciones y coevaluaciones para saber el progreso que se van obteniendo entre los estudiantes y maestros.

Las hetero evaluaciones se realizaran entre docentes y estudiantes como también entre los estudiantes y padres de familia, para diagnosticar los resultados de este proceso.

## UNIDADES DE TRABAJO

UNIDAD	CONTENIDO	TIEMPO	FECHA
<b>SEMINARIO TALLER #1</b>  <b>Convocados a convertirse en hombre nuevos</b>	<b>Ética y verdad</b>  <b>La necesidad de decir la verdad</b>	<b>Tres horas</b>	<b>Último viernes del mes de mayo</b>

UNIDAD	CONTENIDO	TIEMPO	FECHA
<b>SEMINARIO TALLER # 2</b>  <b>Virtudes que debe poseer el hombre nuevo.</b>	<b>Definición del concepto de Valores</b>  <b>Definición de la palabra Virtud.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Amor a nuestros semejantes,</b></li> <li>• <b>humildad,</b></li> <li>• <b>alegría.</b></li> </ul>	<b>Cinco horas</b>	<b>Ultimo día laboral del de junio</b>

UNIDAD	CONTENIDO	TIEMPO	FECHA
<b>SEMINARIO TALLER # 3</b>  <b>Virtudes que debe poseer el hombre nuevo</b>	<b>Definición del concepto de Valores</b>  <b>Definición de la palabra virtud</b>  <b>Paciencia,</b>  <b>La generosidad</b>  <b>Constancia</b>	<b>Cuatro horas</b>	<b>El último viernes del mes de julio</b>

UNIDAD	CONTENIDO	TIEMPO	FECHA
<b>SEMINARIO TALLER # 4</b>  <b>Doctrina del amor en nuestros días.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Definición del amor</b></li> <li>• <b>Definición de ternura</b></li> <li>• <b>Expresiones de ternura en los niños</b></li> <li>• <b>Expresiones de ternura en los estudiantes de básica elemental y bachillerato.</b></li> </ul>	<b>Cuatro horas</b>	<b>El último viernes del mes de Agosto</b>

UNIDAD	CONTENIDO	TIEMPO	FECHA
<p><b>SEMINARIO TALLER # 5</b></p> <p>Conexión del Centro Educativo con la comunidad para el ejercicio de los Valores seleccionados</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer la realidad de la comunidad en que viven.</li> <li>• Analizar y valorar sus características y necesidades.</li> <li>• Tener ocasión de comprometerse en actividades de voluntariado social o similares.</li> </ul>	<p>A partir del mes de septiembre tres horas diarias realizaran voluntariado social en Pto Hondo</p>	<p>Los últimos viernes de cada mes (septiembre, octubre, noviembre, diciembre, enero y febrero )</p>

## PROGRAMACION DETALLADA DE LOS TALLERES

SESIONES	TEMA	SUBTEMA	ACTIVIDADES AULICAS	INDICADORES DE EVALUACION
1	<p><b>Ética y verdad</b></p> <p>La necesidad de decir la verdad para vivir en armonía</p>	<p>Diccionario de Valores</p> <p>Definición de la palabra virtud</p>	<p>Lluvia de ideas</p> <p>Lectura comprensiva</p> <p>Mapa Conceptual</p> <p>Taller de análisis</p> <p>Analogías</p> <p>Diagrama de llaves</p> <p>Plenaria</p> <p>Exposiciones</p>	<p>Diagnóstica</p> <p>Formativa:</p> <p>Observación de aptitudes y actitudes en cada actividad</p> <p>Sumativa:</p> <p>Prueba de múltiples opciones</p>
2	<p>Virtudes que debe desarrollar el hombre nuevo</p>	<p><b>La justicia</b> es reconocer, respetar y hacer valer los derechos de las personas a cada uno lo que le corresponde.</p> <p><b>Humildad</b> que nos hace conocer y aceptar las propias limitaciones y debilidades y permite obrar con el prójimo</p> <p><b>Respeto</b> aceptar a las personas con sus debilidades y fortalezas</p>	<p>Imágenes</p> <p>Diagrama de flujos</p> <p>Buscar definiciones</p> <p>Debate</p> <p>Mapa conceptual</p> <p>Interactuar exponiendo sus criterios</p> <p>Lectura comprensiva</p>	<p>Diagnóstica</p> <p>Formativa:</p> <p>Observación de aptitudes y actitudes cada actividad</p> <p>Sumativa:</p> <p>Prueba de Verdadero y falso</p> <p>Sumativa</p> <p>Prueba de múltiples opciones</p> <p>Sumativa</p> <p>Prueba de preguntas respuestas</p>



3	<b>Virtudes que debe desarrollar el hombre nuevo</b>	<p>La Paciencia es una virtud de equilibrio ante los estímulos externos.</p> <p>La laboriosidad virtud propia de una persona trabajadora.</p> <p>El esfuerzo es la fuerza de voluntad, de fortaleza para alcanzar un fin o vencer dificultades</p> <p>La virtud del silencio establece el buen uso de la palabra, pertinente</p> <p>La mansedumbre como forma exterior de la indulgencia y de la ternura</p> <p>El valor del saber tiene como objetivo central la indagación acostumbrada de conocimientos a través de la indagación, la preocupación de las experiencias vividas y una visión profunda de la realidad</p>	<p>Pirámide de ideas</p> <p>Puesta en común</p> <p>Diagrama de llaves</p> <p>Diagrama de flujos</p> <p>Lluvias de ideas</p> <p>Lectura comprensiva</p> <p>Discusión dirigida</p> <p>Discusión plenaria</p>	<p>Formativa:</p> <p>Evaluación basada en aptitudes y actitudes en una discusión dirigida.</p> <p>Sumativa</p> <p>Prueba de múltiples opciones</p> <p>Sumativa</p> <p>Prueba de preguntas y respuestas</p>
4	<b>Doctrina del amor en nuestros días.</b>	<p>Importancia de las Palabras (Thomas Anfersen)</p> <p>Famina Famosina (Pedro Pablo Sacristan)</p> <p>La Familia y el Amor</p> <p>Biografía de Hellen Keller (Adaptación de la historia Pedro Pablo Sacristán)</p> <p>¿Que hemos hecho hoy? (Nixon Watterman)</p> <p>Lagrimita Joe (Pedro Pablo Sacristan)</p> <p>La Historia de Mohandas Gandhi</p> <p>Martin Luther King Frases</p>	<p>Lectura comprensiva</p> <p>Analogías</p> <p>Mapa conceptual</p> <p>Ilustraciones</p> <p>Videos</p> <p>Puesta en común</p> <p>Pirámide de ideas</p> <p>Diagrama de llaves</p>	<p>Formativa:</p> <p>Evaluación basada en aptitudes y actitudes en una discusión dirigida.</p> <p>Formativa;</p> <p>Manifestación aptitudes y actitudes en los trabajos en equipo</p> <p>Sumativa</p> <p>Taller práctico y prueba teórica y vivencial</p>

5	<b>Vínculo del Centro Educativo con la comunidad para el ejercicio de los valores seleccionados</b>	<p>Visita a la población de Pto Hondo</p> <p>Identificación de los problemas que hay en este lugar.</p> <p>Reunión y distribución de lugares entre los estudiantes.</p> <p>Recolectar información a través de los dirigentes del lugar</p> <p>Diseño de alternativas para mejorar el problema de la basura que aqueja al lugar.</p> <p>Diseño de alternativas para mejorar el problema del agua que aqueja al lugar.</p> <p>Realizar reuniones periódicas con los representantes para poder ayudar a superar sus problemas ambientales.</p> <p>Visita a la escuela del lugar</p> <p>Cada semana los estudiantes se turnaran para darles clases de valores a los niños de la escuela.</p> <p>Elaboración de informes de cada reunión.</p> <p>Elaboración de la planificación se dará a cada grupo de estudiantes.</p> <p>Los estudiantes de bachillerato organizaran brigadas de limpieza para que junto a sus pobladores lo realicen sin problema alguno.</p> <p>Realización de un informe final de la solución propuesta al problema.</p>	<p>Observación directa</p> <p>Taller práctico</p> <p>Distribuir responsabilidades</p> <p>Mesa redonda</p> <p>Lectura comprensiva</p> <p>Exposiciones</p> <p>Videos</p> <p>Visitas a los diferentes estamentos del Municipio.</p> <p>Planificar clases</p> <p>Puesta en común</p> <p>Debate</p> <p>Taller de análisis crítico</p> <p>Rueda de atributos</p>	<p>Formativa;</p> <p>Manifestación aptitudes y actitudes en los trabajos en equipo</p> <p>Sumativa</p> <p>Taller práctico y prueba teórica y vivencial</p>
---	---	--	--	--

## CONCLUSIONES

Analizando los resultados obtenidos en los instrumentos de evaluación, son realmente positivos, el 52% de educadores en su auto evaluación socializan asertivamente con los estudiantes, como también se acentúa la preocupación porque ellos salgan adelante.

El mantenerse actualizados es conveniente para cualquier institución, pues en este centro de educación evaluada el 91% de maestros utilizan las debidas herramientas para realizar su tarea académica con éxito. Así también los docentes presentan seguridad en las decisiones que imparten a los estudiantes y sobre todo el apoyo que presentan los padres en esta labor educativa. Es una gran fortaleza para la institución que los maestros por el mismo hecho de mantenerse actualizados se permitan elaborar adaptaciones para los estudiantes que presenten necesidades educativas especiales.

Otra de las fortalezas que presenta esta institución es la elaboración del Código de convivencia del aula, el cual es elaborado por los estudiantes junto con su tutor de tal manera que todos comparten las mismas reglas y se mantiene la disciplina. La práctica de los valores es un pilar para la educación en el Steiner, todos trabajan un mismo valor como eje transversal en un tiempo determinado.

Los resultados de la coevaluación de los docentes ayudan para entregar a la comunidad una educación de calidad, ellos interactúan con los estudiantes, aplican el reglamento interno en las actividades que le competen. Además, una de las más altas fortalezas está en el cumplimiento de normas y reglas, esto tiene como resultado como dije en líneas anteriores se lleve una disciplina que ayude a un mejor proceso académico.

En el momento que el educador esta actualizado siempre estará dispuesto al cambio, por lo tanto su identificación con la institución es positiva, ya que cada actividad que realiza lo hace de acuerdo a los intereses de los educandos. Así también, si el educador está muy motivado siempre su trabajo será un trabajo cooperativo, se muestra mucha empatía entre los educadores, lo que da como resultado que siempre se esté dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.

Los resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente por parte del director, estos son muy satisfactorios ella cuenta con educadores que propician el respeto entre los educandos y entre ellos, siendo asi que en este instrumento la fortaleza es que los

estudiantes tienen la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto, los valores son la base para mantener la cordialidad entre los educandos.

Las habilidades pedagógicas con que cuenta el educador sirven y las ponen en práctica desde el principio de año lectivo, de tal manera que todos los que conforman el cuerpo docente y el estudiantado hablan el mismo discurso para no incurrir en fallas que se lamentaran en lo posterior. Con esto quiero indicar que la fortaleza de esta institución está precisamente en el seguimiento de instrucciones y consignas que son socializadas desde que los estudiantes forman parte de la institución.

Para los estudiantes sus educadores mantienen un proceso educativo que los ayudan a mantener el interés por salir adelante, la debilidad encontrada está en el uso de la tecnología, según los resultados para los estudiantes el educador necesita involucrarse un poco más con la tecnología, para lograr la excelencia que se requiere.

Los resultados que demuestran las encuestas realizadas a los padres de familia quienes evalúan a los maestros no son tan positivos, pues ellos indican que falta más participación de los maestros con la comunidad, las actividades se realizan pero se necesitan que se involucren con varias actividades

Esta institución evaluada busca la excelencia a través del equipo académico que posee, su Directora en su larga trayectoria de educadora ha logrado llegar a su equipo de maestros, según los resultados la institución tiene fortalezas que están permitiendo encontrar la excelencia y al mismo tiempo la calidad de la que tanto se habla y se busca por el bienestar de los educandos.

En la institución la fortaleza que se considera que es la base para llegar a los logros que va obteniendo es la práctica de los valores que son tomados como eje transversal, de tal manera que estas virtudes son tomadas como un aprendizaje más en la vida de los estudiantes. Además, la empatía en cada uno de los educadores por trabajar en equipo, todos se mantienen en una misma línea de buscar la excelencia, de buscar siempre el mejoramiento de sus actividades diarias, entregar lo mejor de lo mejor para los estudiantes.

Considero que otra fortaleza que presenta la institución es la preocupación por las diferencias individuales, el crear estrategias y hacer acomodaciones para los estudiantes que necesitan, de tal manera que su proceso enseñanza aprendizaje no queda sin culminar más bien el alumno se siente tomado en cuenta y por ende el padre de familia busca que su hijo se sienta feliz compartiendo con otros estudiantes.

## RECOMENDACIONES

La improvisación es un elemento que no puede practicarse en una institución donde se busca calidad, donde la única preocupación es velar por el bienestar de la comunidad educativa. Y en esta búsqueda del trabajo conjunto escuela\_ padres \_e hijos es necesario dejar por escrito la importancia de involucrar a los padres dentro del proceso formativo, que se sientan capacitados y seguros en el apoyo que brinden a sus hijos respetando los periodos sensitivos.

El organizar una escuela de padres donde se dicten temas que vayan de acuerdo a las necesidades del grupo, es relevante, porque de esa manera podemos contar con un grupo de padres con los que se puede dialogar y llegar a tomar decisiones que deben ser siempre en beneficio de los estudiantes. Asistir, escuchar y participar de charlas o seminarios dirigidos a los educadores que buscan la excelencia es una prioridad, ya que a través de este medio se puede aclarar dudas y más que todo el docente encuentra soluciones que muchas veces no están en los libros. El mantenerse actualizado nos impulsa a tener confianza en nosotros mismos y sobre todo tener el conocimiento de resolver situaciones que necesitan ser resueltas asertivamente.

Mantener motivado a este conglomerado educativo, donde participan los estudiantes, maestros, padres de familia y Directores es una necesidad de este trabajo donde todos nos beneficiamos en especial el alumno hijo. El éxito de una institución está en mantener la armonía entre sus docentes, que cada uno de ellos este consciente de la labor que ha emprendido, se quiere resaltar que la calidad educativa se mide desde la empatía que hay entre los personeros de la institución educativa, pues, es tan difícil poderlo practicar porque sabemos que cada persona es un mundo y que como premisa los seres humanos somos individualistas, pensamos solo en nuestro bienestar y no en de los demás.

La responsabilidad por la calidad educativa no recae sólo en los directivos de una institución educativa, sino en todos sus participantes, y, por su función en el proceso educativo, principalmente en el profesor guía.

Refuerzo mis palabras, porque es el educador quien tiene que buscar los recursos necesarios como programas educativos de calidad que incluyan contenidos valiosos y útiles que sean significativos para el estudiante. Pues estos programas deben responder a los requerimientos necesarios para formar íntegramente a los estudiantes, darles herramientas que ayuden a

motivarlos, esas herramientas deben ser valiosas para el quehacer educativo de tal manera que se busca la integración del individuo a la sociedad.

Sabemos que la única manera de salir adelante es buscar, leer, participar de conferencias, charlas sobre calidad educativa, donde el abanico de las oportunidades se nos abre para mejorar día a día la educación en nuestro país, mantener siempre un buen criterio de trabajo en equipo también forma parte de ese mejoramiento que se busca para las instituciones de conglomerado social.

## BIBLIOGRAFÍA

- Antonio Medina Revilla. Francisco Salvador Mata. (2009). *Didáctica General* (UNED ed.). (C. Alberto, Ed.) Madrid: Pearson Educacion.
- Arboleda, C. (2013). Malala. *Familia*, 6.
- Bixio, C. (2010). *Maestros del siglo XXI* (Primera ed.). Santa Fe, Sata FE, Argentina: Homo Sapiens.
- Carlos Skliar - Magaldy Tellez. (2008). *Conmover la educacion*. Buenos Aires: noveduc.
- Comercio, E., & Beltran, B. (Martes de febrero de 2013). Educacion. (E. Comercio, Ed.) *Segundo Quimestre viene cargado*, pág. 17.
- Departamento de ediciones Educativas de SANTILLANA. (2010). *¿Como planificar y evaluar segun el referente curricular del Ministerio de Educacion*. En Santillana, *¿Como planificar y evaluar segun el referente curricular del Ministerio de Educacion* (pág. 63). Guayaquil: Santillana.
- Dr Alcazar Cano, A. J. (2013). Maestros que dirigen personas. En F. S. MAS (Ed.), *Maestros que dirigen personas*. Guayaquil.
- Educacion, M. d. (2010). *Estandares de Calidad*. Educativo, Quito.
- Educacion, M. d. (2012). *Reglamento General a la Ley Organica de Educacion Intercultural*. Quito: Nacional.
- Educacion, M. d., & Ministerio de Educacion. (2010). *Estandares de calidad educativa*. Quito.
- Escaja, B. T. (2003). *Saber Educar* (Sexta ed.). Madrid, España : Temas de Hoy.
- Giussani, L. (2009). *Educar es riesgo* (Primera ed.). (J. MiguelGarcia, Trad.) Lima, Peru: Fondo Editorial.
- Grupo Santillana. (2010). *¿Como planificar y evaluar segun el nuevo referente curricular del Ministerio de Educacion?* Guayaquil: Santillna.

- Javaloyes Soto, J. (15 de septiembre de 2013). Estudiar. *Calidad Educativa*. (C. Diaz Onofre, Entrevistador) Guayaquil, Guayas, Ecuador.
- Juan Jose Javaloyes Soto, Dr Jose Antonio Alcazar Cano. (2013). Educando la Afectividad desde la familia. En F. S. MAS (Ed.), *Educando la Afectividad desde la familia*. Guayaquil.
- Morales Gomez, G. (2004). *El giro cualitativo de la Educacion* (Decima ed.). Colombia, Colombia: Litocencia.
- Pardo, A. G. (2012). *Mis experiencias pedagogicas en la resolucion de conflictos*. (Primera ed.). Loja, Ecuador: Ediloja.
- Scoggin, J. (2011). *Evaluacion para el aprendizaje* (Primera edicion ed.). (P. L. Plaza, Ed.) Quito, Ecuador.
- Tebar Belmonte, L. (2003). *El perfil del profesor mediador* (Miguel Howe Leon ed.). (L. H. Miguel, Ed., & S. Educacion, Trad.) Madrid: Santillana-Educacion.
- Violeta Arancibia C, Pauliba Herrera P, Katherine Strasser S. (2010). *Psicologia de la Educacion* (Segunda ed.). Mexico, Mexico: Alfaomega.



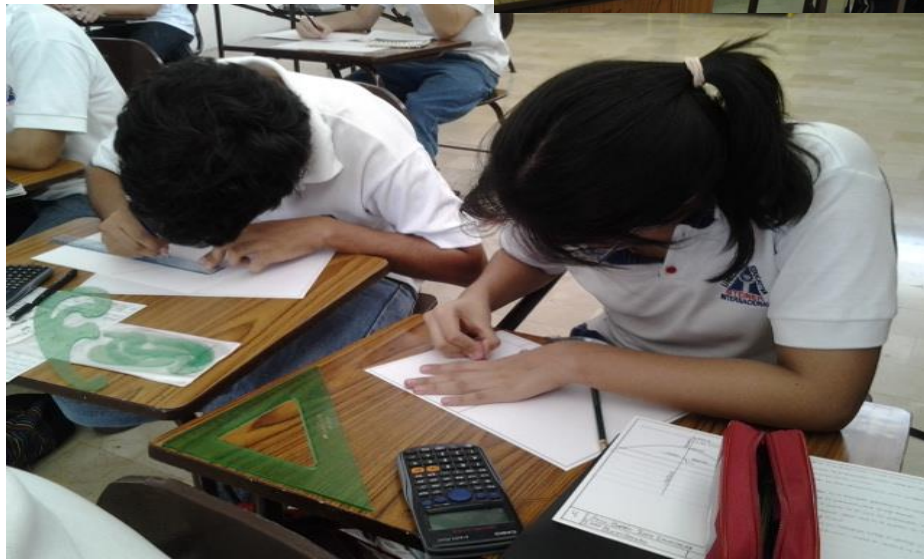
**ANEXOS**

## *Instalaciones*



*Estudiantes realizando la encuesta*





***Educadores realizando la encuesta***



**PRESENTACIÓN DE CONTENIDOS A TRATARSE EN LAS ACTIVIDADES**

## TALLER N° 1

### ***Diccionario bíblico: Valores***

Dos personas, llegan a la vejez. Cada uno había elegido sus valores. "Un hombre distante... Toda su vida buscando nuevas maneras de hacer dinero. El esta en sus últimos años y vive muy cómodamente, (pero) constantemente hablando del dinero que había hecho... El eligió cuáles eran sus **Valores** y los fue cultivando día tras día de muchas maneras diferentes, y sus valores definieron sus decisiones y finalmente el se volvió una persona de acuerdo a los **Valores** que había elegido. Su pasión lo hizo un ser codicioso, cuando el eligió sus **Valores** eligió lo que sería. Cuando su tiempo se empezó a terminar el era codicia pura, aun sin moverse de su cama en el hospital el seguía queriendo mas para el mismo." "Una abuela... él último recuerdo de ella es verla sentada en la mesa y le pedimos que orara, ella tomo las manos de los que estaban al lado de ella, una sonrisa ancha, la mirada al cielo, ojos con lágrimas, la barbilla le temblaba, Ella eligió que sus **Valores** serian amar a Jesús y amar a las personas. "Ella no recordaba los nombres de la gente, pero ella se acercaba y les daba una palmada en la espalda. Cuando su tiempo se empezó a terminar ella era amor puro, amor a Dios y las personas. Cuando un pastor que recorría el hospital se acercó a su cama y le dijo "yo voy a orar por usted" ella le contesto, "No, yo voy a orar por usted" Aun sin moverse de su cama ella seguía amando a Dios y a las personas." **Cada una de estas personas se había vuelto lo que ellos valoraban.** Las personas y las Iglesias se convierten en aquello que Valoran. Cuando una persona define sus valores, define sus acciones, define su pasión y define su forma de vida. Lo mismo ocurre con una Iglesia.

Los **Valores** que elegimos determinan lo que vamos a hacer y en definitiva lo que vamos a ser como iglesia. **¿Qué Son Los Valores?** Los **Valores** son las Prioridades Interiores que se Expresan de forma Clara en nuestras Acciones Concretas. **¿Cómo Conocer Los Valores De Su Iglesia? .**

Para descubrir los Valores reales no pregunte ¿cuáles son sus valores? , pregunte:

- 1) ¿Qué hiciste la última semana?
- 2) ¿En qué usaste tu tiempo, tu energía y tu dinero en la última semana? Todos nosotros dedicamos nuestro tiempo, nuestra energía y nuestro dinero en aquellas cosas que valoramos.

Las Iglesias también. Para que Cristo sea el centro de nuestra iglesia debemos empezar a valorar lo que El valora y de esta manera vivir como Él vive.

Si nosotros vamos a vivir como el Cuerpo de Cristo debemos identificar los Valores que caracterizan el corazón de Dios y hacerlos nuestros **Valores** como iglesia. En **Mateo 22:37-39** la Palabra de Dios declara lo que El valora para Su iglesia por sobre todas las cosas. De esto nosotros hemos derivado en dos **Valores** esenciales y podemos intentar aplicarlos en nuestras iglesias a través de todas nuestras acciones. Nuestro primer valor es amar a Dios con todo nuestro ser. Nuestro segundo valor es amar a las personas

a) El cambio de Valores es posible.

b) Cambiar Valores lleva tiempo. (Jesús dedicó 3 años a cambiar los Valores de sus discípulos)

c) ¡Cambiar los Valores comienza con cada uno de nosotros,

d) Cambiar nuestros Valores (prioridades internas) es más difícil y costoso que preparar programas y eventos Dios como primer valor nos lleva a poner los **Valores** de Dios en primer lugar. ¿Qué es lo que Dios más valora? Las personas.

Es necesario definir tareas claras que muestren si estos Valores existen en la vida de nuestros miembros. Si las tareas no están es porque no están los valores.

Tito Osvaldo Robert. (Pastor)

**TALLER N°2*****VIRTUDES QUE DEBE DESARROLLAR EL HOMBRE*****Las Palabras****Autor: Thomas Anderson**

Las seis palabras más importantes

YO ADMITO QUE COMETI UN ERROR

Las cinco palabras más importantes

ME SIENTO ORGULLOSO DE USTED

Las cuatro palabras más importantes

CUAL ES TU OPINION?

Las tres palabras más importantes

HÁGAME EL FAVOR

Las dos palabras más importantes:

MUCHAS GRACIAS

La palabra más importante:

NOSOTROS

La palabra menos importante:

YO



## **EL PRÍNCIPE LAPIO**

### **LA JUSTICIA**

Había una vez un príncipe que era muy injusto. Aunque parecía un perfecto príncipe, guapo, valiente e inteligente, daba la impresión de que al príncipe Lapiro nunca le hubieran explicado en qué consistía la justicia. Si dos personas llegaban discutiendo por algo para que él lo solucionara, le daba la razón a quien le pareciera más simpático, o a quien fuera más guapo, o a quien tuviera una espada más chula. Cansado de todo aquello, su padre el rey decidió llamar a un sabio para que le enseñara a ser justo.

*- Llévatelo, mi sabio amigo -dijo el rey- y que no vuelva hasta que esté preparado para ser un rey justo.*

El sabio entonces partió con el príncipe en barco, pero sufrieron un naufragio y acabaron los dos solos en una isla desierta, sin agua ni comida. Los primeros días, el príncipe Lapiro, gran cazador, consiguió pescar algunos peces. Cuando el anciano sabio le pidió compartirlos, el joven se negó. Pero algunos días después, la pesca del príncipe empezó a escasear, mientras que el sabio conseguía cazar aves casi todos los días. Y al igual que había hecho el príncipe, no los compartió, e incluso empezó a acumularlos, mientras Lapiro estaba cada vez más y más delgado, hasta que finalmente, suplicó y lloró al sabio para que compartiera con él la comida y le salvara de morir de hambre.

*- Sólo los compartiré contigo-dijo el sabio- si me muestras qué lección has aprendido*

Y el príncipe Lapiro, que había aprendido lo que el sabio le quería enseñar, dijo:

*- La justicia consiste en compartir lo que tenemos entre todos por igual.*

Entonces el sabio le felicitó y compartió su comida, y esa misma tarde, un barco les recogió de la isla. En su viaje de vuelta, pararon junto a una montaña, donde un hombre le reconoció como un príncipe, y le dijo.

*- Soy Maxi, jefe de los maxiatos. Por favor, ayudadnos, pues tenemos un problema con nuestro pueblo vecino, los miniatos. Ambos compartimos la carne y las verduras, y siempre discutimos cómo repartirlas.*

*- Muy fácil,- respondió el príncipe Lapiro- Contad cuantos sois en total y repartid la comida en porciones iguales.*

*- dijo, haciendo uso de lo aprendido junto al sabio.*

Cuando el príncipe dijo aquello se oyeron miles de gritos de júbilo procedentes de la montaña, al tiempo que apareció un grupo de hombres enfadadísimos, que liderados por el que había hecho la pregunta, se abalanzaron sobre el príncipe y le hicieron prisionero. El príncipe Lapiro no

entendía nada, hasta que le encerraron en una celda y le dijeron:  
*- Habéis intentado matar a nuestro pueblo. Si no resolvéis el problema mañana al amanecer, quedaréis encerrados para siempre.*

Y es que resultaba que los Miniatos eran diminutos y numerosísimos, mientras que los Maxiatsos eran enormes, pero muy pocos. Así que la solución que había propuesto el príncipe mataría de hambre a los Maxiatsos, a quienes tocarían porciones diminutas.

El príncipe comprendió la situación, y pasó toda la noche pensando. A la mañana siguiente, cuando le preguntaron, dijo:

*- No hagáis partes iguales; repartid la comida en función de lo que coma cada uno. Que todos den el mismo número de bocados, así comerán en función de su tamaño.*

Tanto los maxiatsos como los miniatsos quedaron encantados con aquella solución, y tras hacer una gran fiesta y llenarles de oro y regalos, dejaron marchar al príncipe Lapio y al sabio. Mientras andaban, el príncipe comentó: *- He aprendido algo nuevo: no es justo dar lo mismo a todos; lo justo es repartir, pero teniendo en cuenta las diferentes necesidades de cada uno. .*

Y el sabio sonrió satisfecho. Cerca ya de llegar a palacio, pararon en una pequeña aldea. Un hombre de aspecto muy pobre les recibió y se encargó de atenderles en todo, mientras otro de aspecto igualmente pobre, llamaba la atención tirándose por el suelo para pedir limosna, y un tercero, con apariencia de ser muy rico, enviaba a dos de sus sirvientes para que les atendieran en lo que necesitaran. Tan a gusto estuvo el príncipe allí, que al marchar decidió regalarles todo el oro que le habían entregado los agradecidos maxiatsos. Al oírlo, corrieron junto al príncipe el hombre pobre, el mendigo alborotador y el rico, cada uno reclamando su parte.  
*- ¿cómo las repartirás?* - preguntó el sabio - *los tres son diferentes, y parece que de ellos quien más oro gasta es el hombre rico...*

El príncipe dudó. Era claro lo que decía el sabio: el hombre rico tenía que mantener a sus sirvientes, era quien más oro gastaba, y quien mejor les había atendido. Pero el príncipe empezaba a desarrollar el sentido de la justicia, y había algo que le decía que su anterior conclusión sobre lo que era justo no era completa. Finalmente, el príncipe tomó las monedas e hizo tres montones: uno muy grande, otro mediano, y el último más pequeño, y se los entregó por ese orden al hombre pobre, al rico, y al mendigo. Y despidiéndose, marchó con el sabio camino de palacio. Caminaron en silencio, y al acabar el viaje, junto a la puerta principal, el sabio preguntó: *- Dime, joven príncipe ¿qué es entonces para*

*ti la justicia?*

*- Para mí, ser justo es repartir las cosas, teniendo en cuenta las necesidades, pero también los méritos de cada uno.*

*- ¿por eso le diste el montón más pequeño al mendigo alborotador?- preguntó el sabio satisfecho.*

*- Por eso fue. El montón grande se lo dí al pobre hombre que tan bien nos sirvió: en él se daban a un mismo tiempo la necesidad y el mérito, pues siendo pobre se esforzó en tratarnos bien. El mediano fue para el hombre rico, puesto que aunque nos atendió de maravilla, realmente no tenía gran necesidad. Y el pequeño fue para el mendigo alborotador porque no hizo nada digno de ser recompensado, pero por su gran necesidad, también era justo que tuviera algo para poder vivir.- terminó de explicar el príncipe.*

*- Creo que llegarás a ser un gran rey, príncipe Lapio concluyó el anciano sabio, dándole un abrazo.*

Y no se equivocó. Desde aquel momento el príncipe se hizo famoso en todo el reino por su justicia y sabiduría, y todos celebraron su subida al trono algunos años después. Y así fue como el rey Lapio llegó a ser recordado como el mejor gobernante que nunca tuvo aquel reino.

**Autor.** Pedro Pablo Sacristan

## **EL CONCURSO DE BELLEZA**

### ***La Humildad***

La vanidad desata en los demás de los deseos de proporcionar lecciones de humildad muy dolorosas

En un precioso jardín vivía la mariposa más bonita del mundo. Era tan bonita y había ganado tantos concursos de belleza, que se había vuelto vanidosa. Tanto que un día, la cucaracha lista se hartó de sus pavoneos y decidió darle una lección. Fue a ver a la mariposa, y delante de todos le dijo que no era tan bonita, que si ganaba los concursos era porque los jurados estaban comprados, y que todos sabían que la cucaracha era más bella. Entonces la mariposa se enfureció, y entre risas y desprecios le dijo *a tí te gano un concurso con el jurado que quieras. "Vale, acepto, nos vemos el sábado"*, respondió la cucaracha sin darle tiempo. Ese sábado todos fueron a ver el concurso, y la mariposa iba confiada hasta que vio quiénes formaban el jurado: cucarachas, lombrices, escarabajos y chinches. Todos ellos preferían el aspecto rastrero y el mal olor de la cucaracha, que ganó el concurso claramente, dejando a la mariposa tan llorosa y humillada, que nunca más volvió a participar en un concurso de belleza. Por suerte, la cucaracha perdonó a la mariposa su vanidad y se hicieron amigas, y algún tiempo después la mariposa ganó el premio a la humildad

Autor.. Pedro Pablo Sacristán

## **LAS COLUMNAS DE LA TIERRA**

### **El Respeto**

El respeto es el valor que relaciona el resto de valores fundamentales sobre los que se sustenta la sociedad.

Érase una vez un niño que siempre trataba a su madre con gritos e insultos, sin importarle lo mucho que esto la entristecía. Un día, sin saber cómo, despertó en un lugar inmenso y solitario, sentado sobre una roca de la que surgían cuatro columnas que parecían sustentar el mundo entero. Estaba allí solo, cuando al poco vio llegar una inmensa bandada de cuervos con picos de metal que se lanzaron contra la roca, picoteándola con fuerza. Cuando volvió a estar sólo, misteriosamente se abrió una puerta en una de las columnas, y de ella salió una niña simpática y preciosa.

*-¿Has venido a ayudarnos? ¡qué bien! nos hace falta toda la gente posible.*  
El niño no comprendía, y viendo su extrañeza, la niña le explicó.

*-¿Así que no sabes dónde estás? Esto es el centro de la tierra, estas columnas lo sujetan todo, y la piedra sobre la que estás las mantiene unidas*

*-¿Y a qué queréis que os ayude?- dijo el niño extrañado.*

*- Pues a cuidar la piedra, claro. Se te ve en la cara que eres la persona ideal-respondió la niña-. Los pájaros que has visto son cada vez más numerosos, y si no cuidamos esta piedra un día se romperá y todo se vendrá abajo.*

*- ¿Que se me ve en la cara?-exclamó el niño sorprendido-¡Pero si nunca he cuidado una piedra!*

*- Pero aprenderás a hacerlo, igual que hasta ahora no lo has hecho. Toma, mírate en este espejo- respondió la niña mientras le ponía un espejo frente a la cara.* Entonces el niño se vio reflejado, y pudo ver claramente cómo su rostro parecía el de un pájaro, y su nariz comenzaba a estar metalizada. Quedó allí parado, asustado y preocupado, sin decir palabra.

*- Todos esos pájaros fueron niños como tú y como yo-explicó la niña-pero ellos decidieron no cuidar este lugar. Ahora que son mayores, se han convertido en pájaros malvados que sólo lo*

*destruyen. Hasta ahora, tú no has hecho mucho por cuidarlo, pero ahora que ya lo sabes, ¿me ayudarás a conservar todo esto?* - dijo con una sonrisa mientras le tendía la mano.

El niño no terminaba de comprender todo aquello, pero entonces, al mirar de cerca las columnas, vió que cada una estaba hecha de miles y miles de figuritas representando los grandes valores: *sinceridad, esfuerzo, honradez, generosidad...* Y al acercarse al suelo, comprobó que la enorme roca estaba formada por las diminutas historias de niños respetando a sus madres, abuelos, hermanos, ancianos... sobre la que los cuervos trataban de grabar escenas de gritos e insultos. Y junto a sus pies, pudo ver su propio dibujo, el de la última vez que había gritado a su madre. Aquella imagen, en aquel extraño lugar, le hizo ver que era el respeto lo que mantenía unidas las columnas de los valores que sostienen el mundo.

El niño, arrepentido, permaneció allí cuidando la roca durante días y días, con alegría y buenas obras, reponiendo el daño que causaba cada aparición de los pájaros, sin llegar a dormir un minuto. Así estuvo hasta que, agotado por el esfuerzo, cayó rendido. Al despertar, volvía a estar en su casa, y no sabía si todo aquello había sido un sueño; pero de lo que sí estaba seguro, era de que ningún cuervo volvería a grabar un dibujo suyo gritando a su madre.

**Autor..** Pedro Pablo Sacristán

## **¡¡YA NO AGUANTO MÁS!!**

### ***La Paciencia***

El espíritu de sacrificio permite aguantar con esfuerzo hasta conseguir que las cosas cambien. Había una vez dos puertas en la misma casa. Una era una bella puerta de salón, mientras que la otra era una puerta de baño del montón, pero en lo que coincidían ambas era en que llevaban una vida de perros. La casa estaba llena de niños traviesos y descuidados que no dejaban de arrearles portazos y golpes día tras día. Cada noche, cuando todos dormían, las puertas comentaban su mala fortuna, pero mientras la puerta de salón se mostraba siempre harta y a punto de explotar, la puerta de baño la tranquilizaba diciendo:

*- No te preocupes, es normal; son niños y ya aprenderán; aguanta un poco y verás cómo todo cambiará a mejor.*

Y la puerta de salón se calmaba por algún tiempo. Pero un día, tras una gran fiesta en la casa llena de golpes y portazos, explotó diciendo: *"Ya está bien. No aguanto más. Al próximo portazo que me den, me rompo y se van a enterar de lo que es bueno.*

No hizo caso de las palabras de la otra puerta, y cuando al día siguiente recibió su primer golpe, la puerta del salón se rompió. Aquello causó un gran revuelo y preocupación en la casa, y los niños fueron advertidos para tener más cuidado, lo que llenó de satisfacción a la puerta, que saboreaba su venganza. Pero pasados los primeros días de problemas, los dueños de la casa se hartaron de la incomodidad de tener una puerta rota. Sin embargo, en lugar de arreglarla, decidieron cambiarla, así que sacaron de su sitio la antigua puerta y sin ningún miramiento la abandonaron junto a la basura.

Entonces la bella puerta de salón se lamentó de lo que había hecho, pues por no haber aguantado un poco más, ahora se veía esperando a ser convertida en serrín, mientras que su amiga, la vulgar puerta de baño, seguía en su sitio y además era tratada con más cuidado...

Afortunadamente, la puerta de salón no acabó hecha serrín, porque un hombre muy pobre la descubrió junto a la basura y aunque rota, le pareció la mejor puerta que podía encontrar para

su pobre casa; y la puerta fue feliz de tener otra oportunidad y volver a hacer de puerta, y de aceptar con agrado las incomodidades de un trabajo tan duro y tan digno como es ser una puerta.

**VALOR:**

**EL ESFUERZO**

BIOGRAFIA DE HELEN KELLER (1880\_ 1968)

**VALOR**

**LA CONSTANCIA**

BIOGRAFIA DE: Mohandas Gandhi

Martin Luther King

Frases