



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del colegio “Enrique Arizaga Toral”, parroquia El Progreso, cantón Nabón, provincia del Azuay, durante el año 2011-2012

Tesis de Grado

Autor : Criollo Tapia, Rosa Patricia

Directora: Andrade Vargas, Lucy Deyanira Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO: CUENCA

2012

CERTIFICACIÓN

Magister

Lucy Deyanira Andrade Vargas.

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo denominado “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Fiscal “Enrique Arizaga Toral” de la parroquia El Progreso, Cantón Nabón, provincia del Azuay, durante el año 2011-2012”, realizado por el profesional en formación Rosa Patricia Criollo Tapia, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar sus presentación para los fines pertinentes.

Loja, septiembre de 2012.

F.....

DIRECTORA DE TESIS.

Cesión de derechos.

“Yo Rosa Patricia Criollo Tapia. declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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 dice: “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.....

Autor: Rosa Patricia Criollo Tapia

Cédula: 0104588512

AUTORÍA

Las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo de fin de carrera, son de exclusiva responsabilidad de sus autores.

Rosa Patricia Criollo Tapia.

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado con todo el amor a mi familia, y a todas las personas que de una u otra manera contribuyeron a la realización de este trabajo.

Patricia

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a todas las personas quienes me apoyaron en la elaboración de este trabajo de investigación.

A Dios por guiar mis pasos para poder alcanzar mis metas.

A los directivos del Colegio “Enrique Arizaga Toral” quienes me abrieron las puertas de la institución para realizar la investigación.

A la Universidad Técnica Particular de Loja por ser la forjadora del conocimiento.

A mi familia por tener paciencia ya que sacrifique valiosas horas de pasarnos juntos.

Patricia Criollo

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	iE
rror! Marcador no definido.	
CERTIFICACIÓN.....	ii
ACTA DE CESIÓN.....	iii
AUTORÍA.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vii
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	4
3. MARCO TEÓRICO.....	7
3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	7
3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	12
3.2.3.1.1. Coevaluación:.....	12
3.2.3.1.2. Heteroevaluación.	13
3.2.3.2. Por su utilidad.	13
3.2.3.2.1. Evaluación Diagnóstica.-	13
3.2.3.2.2. Evaluación formativa.-	13
3.2.3.2.3. Evaluación sumativa.....	13
3.2.4. Aspectos fundamentales de la calidad educativa.	14
3.2.5. Dimensiones de la evaluación de la calidad de la educación.	14
3.2.5.1. Relevancia,	15
3.2.5.2. Eficacia.....	15
3.2.5.3. Efectividad o validez educativa.	16
3.2.5.4. Eficiencia.....	16
3.2.5.5. Congruencia,	16
3.2.6.1. Estándares de contenido.....	18
3.2.6.2. Estándares de desempeño	18
3.2.6.3. Estándares de oportunidades de aprendizaje	18
3.2.6.4. Estándares de aprendizaje	19
3.2.6.5. Estándares de gestión escolar.	19

3.2.7.	Utilidad.	19
3.2.7.1.	A los docentes y autoridades de las instituciones educativas:.....	19
3.2.7.2.	A los estudiantes:	19
3.2.7.3.	A los padres y madres de familia	20
3.2.7.4.	A las autoridades educativas y la toma de decisiones:	20
3.2.8.	Diagrama de la evaluación a nivel de las instituciones educativas	21
3.3.	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.....	22
3.3.1.1.	Función de diagnóstico.-	22
3.3.1.2.	Función instructiva.-	23
3.3.1.3.	Función educativa.-	23
3.3.1.4.	Función desarrolladora.-.....	23
3.3.2.	Evaluación del desempeño docente en Ecuador.	24
3.3.3.	Estándares de desempeño docente.-	25
3.3.4.	Diagrama de la evaluación del desempeño docente	25
3.3.5.	Dimensiones de la evaluación del desempeño docente	26
3.3.5.1.	Aprender a ser (dimensión personal)	26
3.3.5.2.	Aprender a conocer (dimensión pedagógica)	26
3.3.5.3.	Aprender a enseñar y a aprender (dimensión pedagógico-didáctica)	28
3.3.5.4.	Aprender a vivir juntos (dimensión sociocultural).....	31
3.3.6.	Características de la evaluación del desempeño docente:.....	31
3.3.7.	Procedimientos de evaluación interna del desempeño docente:.....	31
3.3.7.1.	Evaluación por parte de Directivos:	32
3.3.7.2.	Evaluación por parte de los padres de familia:	32
3.3.7.3.	Evaluación por parte del estudiante	32
3.3.8.	Estándares de desempeño docente.....	32
3.3.9.	Dimensiones del desempeño de los docentes en el aula.....	33
3.3.10.	Perfil del docente.....	33
3.3.10.1.	La formación profesional del docente.	33
3.3.10.2.	Elementos de un perfil.....	33
3.4.	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS... 35	
3.4.1.	Formas de evaluación de la gestión de los directivos.	36
3.4.1.1.	Evaluación interna.....	36
3.4.1.1.1.	Autoevaluación.....	37
3.4.1.1.2.	Evaluación del comité central de padres de familia.	37

3.4.1.1.3.	Evaluación del consejo estudiantil.	37
3.4.1.1.4.	Evaluación de los aspectos financieros.	37
3.4.1.2.	Evaluación externa.	37
3.4.1.2.1.	Coevaluación.	37
3.4.1.2.2.	Pruebas de conocimientos específicos.	37
3.4.2.	Estándares de desempeño directivo.	37
3.4.2.1.	Dimensiones.	38
3.4.2.1.1.	Competencias Gerenciales.	38
3.4.2.1.2.	Rol de director.	38
3.4.2.1.3.	Toma de iniciativas.	39
3.4.2.1.4.	Fijación de metas:	40
3.4.2.1.5.	Delegación eficaz.	40
3.4.2.1.6.	Rol de coordinador:	40
3.4.2.1.7.	Rol de Mentor:	42
4.	METODOLOGÍA.	44
4.1.	Participantes:	44
4.2.	Muestra de Investigación:	44
4.3.	Técnicas de Investigación:	44
4.4.	Diseño y procedimientos.	44
4.5.	Diseño y Procedimientos:	45
4.6.	Comprobación de supuestos:	46
5.	RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.	45
5.1.1.	Resultado de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicadas a docente, director, inspector general, estudiantes, padres de familia y la observación de la clase impartida por los docentes.	47
5.1.2.	Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional directivo, aplicadas a docentes, director, estudiantes, padres de familia y supervisor.	103
5.2.	ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADO.	149
5.2.1.	Análisis interpretación y discusión de resultados del desempeño profesional docente.	149
5.2.2.	Análisis, interpretación y discusión de los resultados del desempeño profesional directivo.	155
7.	PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.	161
1.	TÍTULO DE LA PROPUESTA.	161
4.	BIBLIOGRAFÍA.	167

5. ANEXOS..... 169

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	47
Tabla 2.....	49
Tabla 3.....	52
Tabla 4.....	54
Tabla 5.....	56
Tabla 6.....	58
Tabla 7.....	60
Tabla 8.....	62
Tabla 9.....	64
Tabla 10.....	66
Tabla 11.....	68
Tabla 12.....	70
Tabla 13.....	72
Tabla 14.....	74
Tabla 15.....	76
Tabla 16.....	78
Tabla 17.....	80
Tabla 18.....	82
Tabla 19.....	84
Tabla 20.....	86
Tabla 21.....	88
Tabla 22.....	90
Tabla 23.....	92
Tabla 24.....	94
Tabla 25.....	96
Tabla 26.....	98
Tabla 27.....	100
Tabla 28.....	102
Tabla 29.....	103
Tabla 30.....	107
Tabla 31.....	110
Tabla 32.....	112
Tabla 33.....	117
Tabla 34.....	120
Tabla 35.....	122
Tabla 36.....	125
Tabla 37.....	127
Tabla 38.....	129
Tabla 39.....	132
Tabla 40.....	134
Tabla 41.....	136
Tabla 42.....	142
Tabla 43.....	145

INDICE DE GRÁFICOS.

GRAFICO 1	48
GRAFICO 2	51
GRAFICO 3	53
GRAFICO 4	55
GRAFICO 5	57
GRAFICO 6	59
GRAFICO 7	61
GRAFICO 8	63
GRAFICO 9	65
GRAFICO 10	67
GRAFICO 11	69
GRAFICO 12	71
GRAFICO 13	73
GRAFICO 14	75
GRAFICO 15	77
GRAFICO 16	79
GRAFICO 17	81
GRAFICO 18	83
GRAFICO 19	85
GRAFICO 20	87
GRAFICO 21	89
GRAFICO 22	91
GRAFICO 23	93
GRAFICO 24	95
GRAFICO 25	97
GRAFICO 26	99
GRAFICO 27	101
GRAFICO 28	106
GRAFICO 29	109
GRAFICO 30	111
GRAFICO 31	116
GRAFICO 32	119
GRAFICO 33	121
GRAFICO 34	124
GRAFICO 35	126
GRAFICO 36	128
GRAFICO 37	131
GRAFICO 38	133
GRAFICO 39	135
GRAFICO 40	141
GRAFICO 41	144
GRAFICO 42	146

1. RESUMEN EJECUTIVO

El proceso de investigación sobre la Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio “Enrique Arizaga Toral” de la parroquia El Progreso, cantón Nabón, provincia del Azuay, se lo realizó con el total de la población.

Los instrumentos de investigación utilizados durante el proceso de investigación fueron cuestionarios de encuestas para recopilar la información.

Luego de la realización del trabajo de investigación, se abordó desde el enfoque cualitativo y cuantitativo; para asegurar objetividad en el estudio, el desempeño profesional docente tienen una calificación de excelente donde se observa que tienen la mayor fortaleza en la institución, de la misma forma el desempeño profesional directivo bordea los límites entre excelente y bueno lo que hace notar que hay que mejorar el trabajo en la institución educativa.

Observando la calificación en total nos damos cuenta que en realidad la institución está funcionando correctamente, pero aún hay que resolver algunos estándares de calidad educativa.

Así mismo se promueve un plan de mejoramiento educativo para conseguir algunos objetivos y así mejorar la calidad de la educación en la institución.

2. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años en nuestro país las políticas educativas y sus correspondientes programas y proyectos no han logrado detener la tendencia histórica que ha conducido a la disminución de los servicios educativos y al deterioro creciente de la calidad de la educación ofrecida en las instituciones educativas, a pesar de las buenas intenciones y esfuerzos públicos y privados, nacionales e internacionales, que estuvieron a disposición.

El nuevo modelo educativo, a través del desarrollo de los componentes que lo integran, direcciona, caracteriza y ordena el sistema educativo nacional, propende a la transformación holística de la educación ecuatoriana. Uno de los componentes del modelo es la evaluación que constituye un conjunto de directrices orientadas a la evaluación interna y externa del funcionamiento del sistema educativo, operativizado por el sistema nacional de evaluación que establece y determina estándares, criterios e indicadores de calidad, propuestas de políticas de desarrollo y planes de mejoramiento continuo.

Esta evaluación corresponderá a toda la comunidad educativa: estudiantes, docentes y directivos con el propósito de mejorar la calidad de la educación ecuatoriana, el Ministerio de Educación, el Consejo Nacional de Educación y el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, entre otros organismos, se pronunciaron por la necesidad de contar con un Plan Decenal de Educación, que será ejecutado durante los años 2006 al 2015.

El Plan Decenal de Educación es un instrumento estratégico diseñado con el propósito de mantener, durante un período de diez años, un conjunto de estrategias pedagógicas y administrativas para guiar institucionalmente los procesos de modernización del sistema educativo, transformarlo o reforzarlo con el fin de alcanzar las metas de mejoramiento de la calidad y equidad de la educación.

El nivel institucional se ha promovido la calidad de la educación, mediante la contratación de docentes capacitados, expertos en las diferentes áreas de estudio para que así los estudiantes tengan los mejores conocimientos y puedan ponerlos en práctica en la vida diaria.

Con estos antecedentes la Universidad Técnica Particular de Loja a través de los estudiantes de la maestría en pedagogía ha querido desarrollar esta investigación sobre: Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2011- 2012 con el objeto de elaborar, caracterizar y analizar ampliamente la calidad

de los establecimientos educativos ya que este es la clave para llegar a tener la excelencia académica.

Al mismo tiempo a las autoridades, docentes y estudiantes les ha parecido muy importante abordar este tema en la institución educativa, ya que con los resultados de la investigación se tendrá una información veraz sobre la calidad de los docentes y directivos que laboran en la institución.

Con este trabajo investigativo se quiere que la comunidad en general tome conciencia sobre la importancia de la calidad educativa, para que así hagamos las cosas de la mejor manera ya que esta nos llevará a tener mejores oportunidades en el futuro.

En la realización de la investigación se utilizó material bibliográfico como textos, revistas, periódicos, navegación por la Internet, que posibilitaron la sustentación teórica y crítica de la investigación.

Para la recopilación de la información se utilizaron instrumentos técnicos como las encuestas y fichas para la observación de la clase, mismas que resultó muy favorables en la mayoría de los casos; los profesores me brindaron un espacio de su tiempo para realizar las encuestas a los estudiantes y estos mostraron su disponibilidad para responder las preguntas.

Los objetivos que se cumplieron en la presente investigación son los siguientes.

- ❖ Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivos en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- ❖ Investigar el marco teórico conceptual sobre el de evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- ❖ Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- ❖ Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- ❖ Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato.

Las hipótesis en estudio fueron:

- El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

- El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

3. MARCO TEÓRICO.

3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

La calidad de la educación tiene como centro a la persona, al ser humano y a su integridad, y constituye un derecho humano fundamental, intrínseco, connatural a toda persona, irrenunciable por eso se enfatiza que es un derecho de toda persona a una educación de calidad, no solo en el ámbito educativo, formal sino la oportunidad de tener conocimientos que lo aplicará a lo largo de toda su vida.

La calidad de la educación en todas las instituciones educativas tiene que ver con todo el que hacer de la cultura en cuanto a la realización del ser humano, como persona, tanto en lo individual como en lo social, puesto que pone este como centro de toda acción educativa y mira a los procesos de calidad de la educación no únicamente a través de las técnicas, recursos, instrumentos, procedimientos, estructuras. (PROMEBAZ, PROCETAL, 2008, págs. 64,65)

Sino que, enfoca fundamentalmente el proceso de aprendizaje de las personas, sus capacidades, sus intereses, sus experiencias, su realidad, sus necesidades y sus derechos en la mira y mira el proceso enseñanza- aprendizaje como respuesta a las personas en su particularidad y diversidad.

Se enfatiza en el sujeto que aprende, en la comunidad que aprende, en el docente que aprende y en la sociedad que aprende. Valora, por lo tanto, la riqueza de las diferencias y fomenta la economía, la creatividad, la autoría de todas las personas involucradas en el proceso educativo.

La calidad educativa es un proceso de formación en la que pone énfasis en tres dimensiones básicas de intervención, condiciones para la calidad de las instituciones educativas estas son: liderazgo, trabajo en equipo y clima institucional como variables en el proceso de enseñanza y aprendizaje educativos y como variables explicativas más inmediatas de la satisfacción de los alumnos con la enseñanza, servicios ofrecidos por las instituciones educativas.

La escuela debe ser atractiva a los alumnos, deben de presentarse con alegría y no con temor o aburrimiento, debe inspirar confianza y tranquilidad para que los jóvenes busquen mantener su asistencia sin la necesidad de obligarlos a través de castigos innecesarios para ellos.

Los alumnos deben de tomar parte activa en el aprendizaje y los maestros debemos promover la participación directa en el desarrollo de los temas del programa escolar, buscando al máximo acercarlos a la realidad donde ellos viven, y de esta manera

estaremos impulsando a los jóvenes a que participen en todas las actividades que ellos emprendan no solo en la escuela sino también en su vida diaria. El aprendizaje debe ser activo no pasivo, se debe alentar a los jóvenes a utilizar su inteligencia y no solo su memoria estimulando así, a dar su propia opinión para el proceso de descubrimiento de los conocimientos en el aula.

Una escuela de calidad será aquella en donde se busque que la teoría sea guía de la práctica y que en la práctica se compruebe la validez de la teoría, aunque en la mayoría de las escuelas se está olvidando de practicar lo anterior y los maestros nos conformamos con la enseñanza de la teoría solamente en el aula de clases.

Los maestros debemos trabajar en equipo en la institución, desarrollar la crítica y autocrítica con un sentido propositivo y compartir y difundir los logros y las experiencias para estar en condiciones de alcanzarlos. La calidad depende de todos, los que conformamos la comunidad educativa. Es indispensable que los maestros nos acostumbremos a laborar en equipo, con los compañeros de trabajo, así se compartirán experiencias buscando con ello mejorar el ambiente laboral y por ende el aprovechamiento escolar de los jóvenes.

Para lograr elevar la calidad educativa se requiere básicamente de la capacidad, el empeño, la preparación y la acción decidida de los maestros en el aula escolar. Esto se podrá conseguir con la preparación continua de los maestros, con la capacitación directa, actualización y superación.

Así mismo es un hecho indiscutible que la calidad ha pasado a ocupar el centro de la preocupaciones de todos los actores que estamos vinculados a la educación. La calidad educativa, se refiere a los efectos efectivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura.

Se explica que la educación es de calidad cuando se satisface las aspiraciones del conjunto de los sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida; si, al hacerlo, se alcanzan efectivamente las metas que en cada caso se persiguen; si es generada mediante procesos culturalmente pertinentes, aprovechando óptimamente los recursos necesarios para impartirla y asegurando que las oportunidades de recibirla y los beneficios sociales y económicos derivados de la misma se distribuyan en forma equitativa entre los diversos sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida. (Muñoz, 2003).

La calidad en la educación asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para

la vida adulta. Además señala que un sistema educativo de calidad se caracteriza por:

- Facilitar los recursos personales, organizativos y materiales, ajustados a las necesidades de cada alumno para que todos puedan tener las oportunidades que promoverán lo más posible su progreso académico y personal.
- Promover cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas lo que se conseguirá, entre otros medios, posibilitando la reflexión compartida sobre la propia práctica docente y el trabajo colaborativo del profesorado.
- Promover la participación activa de los estudiantes, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores donde todos se sientan respetados y valorados como personas.
- Lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad.
- Estimular y facilitar el desarrollo y el bienestar del profesorado y de los demás profesionales del centro. (Graells, 2002).

La calidad educativa exige hoy en día que los centros educativos, sea cual fuera su tipo de organización, tiendan a procurar elevar sus niveles de enseñanza, capacitación de docentes, reestructuración del currículo, innovar estrategias metodológicas de enseñanza y evaluación, fomentar aprendizajes significativos de y para a vida, etc.

En general calidad educativa es sinónimo de desarrollo y de excelencia. Si se considera a la calidad como la meta del proceso en la educación, este debe de considerar a cada uno de los elementos que lo integran, entre los múltiples y variantes significados al concepto de calidad, cabe señalar el criterio de calidad como eficacia, entendida como el logro de los objetivos propuestos por el propio sistema educativo, hoy la preocupación está centrada en el diseño de las estrategias que articulen los elementos externos e internos del sistema escolar con la finalidad de crear más y mejores oportunidades de aprendizaje atendiendo a la diversidad de la población. Existen varios paradigmas como modelos que buscan en forma completa obtener la educación total o integral.

Una educación de calidad debe responder a las necesidades del contexto y de los desafíos de la sociedad contemporánea del conocimiento. Por lo tanto es fundamental que la educación de calidad sea pertinente, enmarcada en lo que el contexto requiere para su desarrollo. (Programa calidad y equidad de la educación, 2001-2002)

El contexto también es un recurso muy importante para el que hacer educativo, ya que no solamente aprendemos del texto sino también del contexto, este nos abre el conocimiento y conciencia de la realidad, es nuestra posibilidad más cercana del conocimiento del mundo, del conocimiento de la cultura, del conocimiento de las posibilidades laborales, y de las posibilidades de acción de los individuos. Así que para hablar de una educación de calidad, se debe considerar al contexto como uno de los recursos pedagógicos más importantes. (Vanegas, 2008).

La propuesta de la calidad de la educación se fundamenta en el cambio educativo, la construcción de la calidad de la educación es una de las mejores estrategias y herramienta para generar los cambios profundos que requiere el sistema educativo, la calidad educativa significa estar atentos a los problemas de la demanda, esto significa conocer y comprender las necesidades y exigencias de la sociedad en la cual nuestra institución se encuentra inmersa. Es indispensable para una institución que busque elevar la calidad de los servicios que presta a una comunidad, el conocer plenamente lo que la sociedad está requiriendo, ya que esta es la única manera de que sus servicios sean completamente aceptados en su propia comunidad. (Ministerio de Educación, 2011)

Los profesores y miembros de la comunidad escolar debemos de estar conscientes de que uno de los problemas más fuertes en la actualidad es la falta de motivación de los alumnos, lo que provoca una baja en el rendimiento escolar, un acelerado consumo de drogas y alcohol y el aumento de ausentismo y deserción escolar, todo esto derivado de una baja autoestima en los alumnos. (Ministerio de Educación, 2011)

Los maestros debemos en principio buscar la manera de elevar la autoestima de sus discentes si desean obtener buenos resultados en el ciclo escolar, ya que de otra manera será inútil el trabajo en el aula si los jóvenes no cuentan con el apoyo que les permita elevar su autoestima. Esto es básico si los maestros van a buscar que los conocimientos impartidos en el aula escolar sean apropiados por los jóvenes en su propio beneficio.

Por desgracia en muchas ocasiones los maestros mismos se encuentran inmersos en un problema semejante de baja autoestima, debido en la mayor parte de las ocasiones a problemas personales de cada uno de ellos, que les impiden manejar su vida privada sin presiones, de tal manera que esa baja estima se verá reflejada en su desempeño diario ante sus alumnos, provocando con ello problemas con sus

estudiantes al no estar en condiciones de mejorar su desempeño en el aula ante sus alumnos. (Ministerio de Educación, 2011)

Las instituciones de educación no solo deben de ser eficaces sino que deben buscar y alcanzar la eficiencia. La eficacia es la obtención de los resultados deseados y la eficiencia se logra cuando se obtiene un resultado deseado con el mínimo de insumos. Por desgracia en la mayor parte de las ocasiones los directamente involucrados con la labor educativa, han perdido el interés de desarrollar técnicas y métodos que les permitan realizar su tarea de una manera más eficaz y sobre todo más eficiente. (Ministerio de Educación, 2011)

La efectividad de la labor docente de un profesor está íntimamente ligada a la consideración que dé el tengan sus compañeros y la directiva escolar. La eficiencia del aprendizaje de los alumnos estará condicionada por el clima escolar que se desarrolle en la institución, y esta situación será afectada por el liderazgo de la dirección y la eficacia de la acción directiva, la cual deberá estimular los buenos resultados y dar el reconocimiento y apoyo a la comunidad educativa. (Ministerio de Educación, 2011)

La calidad de la educación se define de modo diferente según el punto de vista de aquellos que definen la política nacional, los directores y responsables de las instituciones educativas, los profesores, los estudiantes y los padres de familia, aunque tiende a haber un centro de interés común en relación a los resultados educativos relevantes para todos. Además de la calidad, se considera un factor fundamental, el darle especial atención a la equidad que, en la última década, a partir de las conferencias mundiales sobre educación y que se refiere a la magnitud o intensidad de asociación entre rendimiento y origen socioeconómico del estudiante, siendo que puede referirse a cualquier variable, como edad, género, repetición, etc.; a nivel institucional, el concepto evoca la capacidad que tienen las instituciones educativas para compensar el efecto del origen socioeconómico del estudiante sobre su aprendizaje; o sea, los rendimientos de las instituciones más equitativas dependen menos del origen socioeconómico del estudiante que de las instituciones menos equitativas. Luego, el tratamiento equitativo de las personas requiere identificar en qué elementos se espera que exista igualdad en el comportamiento ya que, por ejemplo, asegurar aprendizajes equivalentes con seguridad requiere una asignación desigual de los recursos que atienda, de modo proporcional, a la diversidad de situaciones y necesidades de los sujetos del derecho a la educación (UNESCO, 2007).

Los dos conceptos, la calidad y la equidad, están intrínsecamente unidos, pasando a ser dos dimensiones de un único concepto: eficacia institucional, con la que se logra un rendimiento más alto que el esperado (calidad) y una mayor compensación de los efectos del origen socioeconómico sobre el rendimiento.

En estos momentos se está diciendo que, en términos prácticos y al interior del aula, la equidad se manifiesta cuando ninguno de los estudiantes es dejado atrás, recibiendo de parte del maestro toda la atención necesaria para superar las barreras que limitan su aprendizaje. (UNESCO, 2007).

3.1. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

Generalmente se entiende la evaluación como una actividad científica cuyo resultado se expresa como un juicio sobre el mérito o valor de un objeto o servicio. Así, cuando nos referimos a la evaluación de la calidad de la educación la podemos expresar como un juicio de valor sobre un atributo o un conjunto de atributos acerca de los insumos, procesos, resultados o productos educativos, o de las relaciones entre ellos. Entendida de este modo, la calidad requiere un juicio valorativo que viene dado por la evaluación. La evaluación es lo que nos permite calificar lo adecuado, lo bueno, lo malo, etc. de los atributos de la educación. Por lo tanto, es importante hacer la distinción entre calidad y evaluación, pues mientras la calidad de la educación implica un proceso de mejora continuo sobre sus elementos, también requiere necesariamente de la evaluación. Aunque muchas veces calidad y evaluación son equiparadas, cada concepto es único y tiene su propia función. La calidad de la educación plantea el propósito hacia el mejoramiento, y la evaluación pone la herramienta metodológica, el juicio crítico y las propuestas para el mejoramiento (Estrada, 1999).

3.1.1. Tipos de Evaluación

3.1.2. Por sus protagonistas se puede afirmar que:

3.1.3. Autoevaluación:

Este procedimiento estimula en el maestro el autoanálisis, la autocrítica y potencia su autodesarrollo. El propio docente debe seleccionar, recoger, interpretar y juzgar la información referida a su propia práctica”, de esta forma el docente se autoevaluará para sacar conclusiones de su trabajo y tomar decisiones.

3.1.3.1.1. Coevaluación:

Se realizará entre docentes de una misma institución, que dicten clases preferentemente en los mismos años, ciclos de educación básica, o cursos en el bachillerato y que pertenezca en la misma especialidad. En los casos excepcionales (por ejemplo, en las instituciones unidocentes) serán evaluados por quien disponga la Subsecretaría de Planificación. Al iniciar la implementación de este procedimiento serán evaluadores pares los docentes del mismo establecimiento educativo y del mismo ciclo o especialidad.

3.1.3.1.2. Heteroevaluación.

Se manifiesta centrada en los sujetos que participan en el proceso, profesor y estudiantes de forma individual y como una apreciación hacia los otros sujetos que son evaluados.

3.1.3.2. Por su utilidad.

3.1.3.2.1. Evaluación Diagnóstica.-

Permite la identificar los procedimientos previos de los estudiantes, las actitudes, la capacidad de los estudiantes, esta evaluación tiene por objeto:

Obtener la información sobre la situación de los estudiantes al iniciar un determinado proceso de enseñanza- aprendizaje.

Adecuar dicho proceso a la realidad y a las posibilidades del estudiante.

3.1.3.2.2. Evaluación formativa.

Esta permite conocer y valorar:

El trabajo de los estudiantes.

El grado en que se va alcanzando los objetivos propuestos.

Es una evaluación con carácter reguladora, orientador y auto corrector del proceso educativo, así mismo proporciona información constante de este proceso.

Se adapta a las necesidades y posibilidades del estudiante y permite la modificación de los aspectos disfuncionales.

3.1.3.2.3. Evaluación sumativa

Esta permite conocer y valorar:

El grado de consecución final obtenido, por cada alumno respecto a los objetivos y propuestas.

Esta evaluación tiene por objeto conocer el grado de capacidad y dificultad con que el estudiante va a enfrentarse al siguiente tramo del proceso educativo: unidad didáctica, curso, ciclo, etc. (Manual Básico del docente, 2002., pág. 80)

Posteriormente, serán evaluadores los docentes que en la evaluación de su desempeño hayan obtenido la calificación de excelente.

3.1.4. Aspectos fundamentales de la calidad educativa.

- Pertinencia: educación acorde a las necesidades de los estudiantes.
- Relevancia: educación acorde a las necesidades sociales.
- Eficacia interna: aprovechamiento óptimo de la educación por parte de la población.
- Eficacia externa: correspondencia entre resultados y objetivos de la educación.
- Suficiencia: recursos necesarios y adecuados.
- Eficiencia: óptima utilización de los recursos.
- Equidad: búsqueda de igualdad reconociendo las diferencias.
- Impacto: contribuciones duraderas de la educación a la sociedad.

Bajo este prisma, un Sistema Educativo es de calidad cuando:

Se establece un currículo adecuado a las circunstancias de los estudiantes y la sociedad y cuando se logra que los estudiantes accedan a las instituciones educativas, permanezcan en ella y alcancen los objetivos de aprendizaje establecidos en los tiempos previstos para ello, conseguir que los aprendizajes sean asimilados y se traduzcan en una vida adulta plena, contar con recursos y utilizarlos de manera correcta, así mismo tener en cuenta la desigual situación de estudiantes e institución educativa, y ofrece apoyos especiales a quienes lo requieren, para que todos alcancen los objetivos, contar con un programa de mejoramiento de la formación inicial y continua de forma sistemática y permanente donde los educandos se sientan estimulados y motivados en conseguir aprendizajes significativos.

Las instituciones educativas pueden evaluarse a partir de criterios objetivos (estándares) referidos a la calidad de la gestión institucional. La evaluación ayuda a la institución a identificar sus fortalezas y oportunidades, lo que permitirá definir y poner en marcha un plan de mejoramientos. También permitirá reconocer debilidades y limitaciones, para tomar conciencia de ellas y convertirlas en potencialidades. (Ministerio de Educación, 2011)

3.1.5. Dimensiones de la evaluación de la calidad de la educación.

Podemos identificar algunas dimensiones de la evaluación de la calidad: una absoluta, descriptiva, y otra relacional-explicativa. La dimensión absoluta, descriptiva, es aquella cuyos juicios de valor se expresan sobre cualquiera de los

componentes de los insumos, procesos, resultados o productos de manera aislada. Por ejemplo, una afirmación en el sentido de que el número de computadoras es suficiente para el número de estudiantes, o establecer que la biblioteca cuenta con instalaciones apropiadas para el servicio de aquellos, son ejemplos de juicios evaluativos sobre los insumos. Acerca de los procesos, los juicios se pueden expresar como, el profesor emplea una metodología de enseñanza excelente en la que todos sus estudiantes participan activamente utilizando técnicas y métodos interactivos lo que facilita la comprensión de los aprendizajes por parte de los estudiantes, los juicios sobre los resultados se expresan como el número de estudiantes aprobados en este curso es satisfactorio. Lo que es gratificante para el maestro. Sin embargo, la contribución más importante que la evaluación puede hacer a la calidad de la educación es aquella que tiene como propósito determinar su relevancia, eficacia, efectividad, congruencia y eficiencia, que son las dimensiones explicativas-relacionales de la calidad. A continuación se presenta una breve descripción de ellas: (Manual básico del docente).

3.1.5.1. Relevancia.

Entendemos ésta como la relación entre los propósitos institucionales y los requerimientos sociales, ya sea para la solución de problemas prácticos o de carácter de conocimiento científico o tecnológico. Esta dimensión destaca el vínculo entre los fines educacionales propuestos por la institución y los problemas sociales y/o académicos. Una institución de educación cuyos programas estén fuertemente vinculados al mejoramiento social o al desarrollo de la ciencia y la tecnología, será de mejor calidad que aquella que proponga programas obsoletos o desvinculados del contexto. Así, cuando hablamos de relevancia, el problema al que uno se enfrenta es la de resolver sin duda de si los objetivos son importantes de alcanzar (Ministerio de Educación, 2011).

3.1.5.2. Eficacia

Se entiende como el logro de los propósitos y objetivos propuestos por la institución para los estudiantes, y responde a la pregunta de si una institución logra que sus estudiantes aprendan lo que deben aprender ya que estos deben basarse de acuerdo a la realidad del contexto, ya que esto permitirá establecer relaciones entre los propósitos y objetivos propuestos con los alcanzados. Así, una institución será de buena calidad si sus estudiantes demuestran los niveles de aprendizaje de contenidos, habilidades, destrezas, actitudes y valores establecidos. (Manual básico del docente, 2002).

3.1.5.3. Efectividad o validez educativa.

De una institución se refiere al grado en que los procesos educativos en el aula contribuyen al logro de sus resultados y productos. Esto es, tal dimensión establece una relación entre procesos, resultados y productos. En dicha dimensión se incluyen también los procesos de apoyo al estudiante como elementos que contribuyen al logro de resultados: tutorías, asesorías, programas de mejoramiento de hábitos de estudio, etc. (Ministerio de Educación, 2011).

3.1.5.4. Eficiencia.

Una institución será eficiente si los recursos y procesos que emplea son utilizados apropiadamente y éstos cumplen su función. Tal dimensión cumple un propósito doble: por un lado, está interesada en relacionar el uso apropiado de los recursos en el desarrollo de los procesos; por otro, permite establecer una vinculación entre los procesos seguidos y los resultados alcanzados. Esta segunda función tiene un propósito explicativo. Una institución será eficiente cuando la proporción entre los estudiantes que ingresan y los que egresan es apropiada, o cuando el tiempo y las etapas en el proceso administrativo para la admisión a la universidad es adecuado, o cuando se encuentra una buena relación entre el número de profesores y la cantidad de proyectos de investigación. (Ministerio de Educación, 2011).

3.1.5.5. Congruencia,

Una institución será de buena calidad si existe correspondencia entre los insumos humanos y físicos, los procesos y los resultados propuestos. En otras palabras, deberá existir congruencia, por ejemplo, entre las características de los estudiantes que ingresan, los recursos físicos con que se cuenta o que se adquieren, las políticas institucionales, las acciones abiertas o encubiertas de los participantes en el proceso educativo, etc., y los propósitos y objetivos propuestos. (Estrada, 1999)

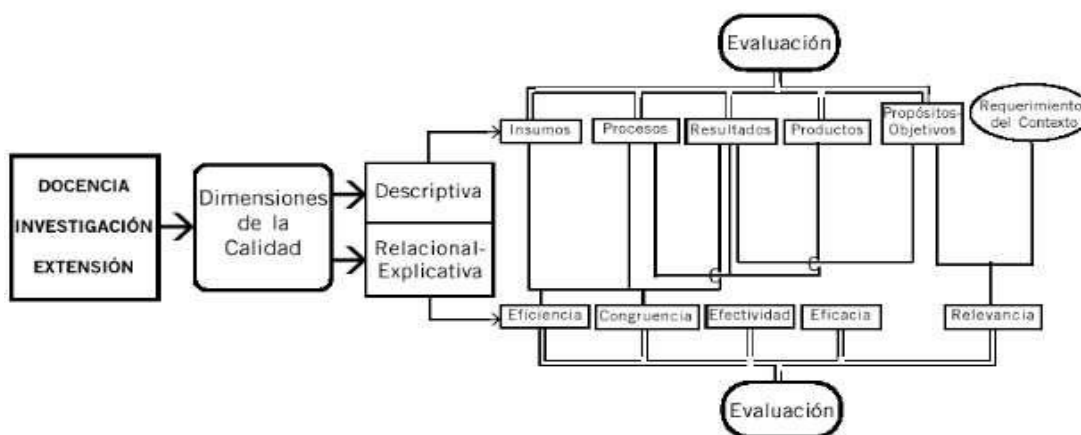
Estas cinco dimensiones de la calidad son indispensables en la construcción de un modelo de evaluación de la calidad.

Una aproximación que plantea que cada una de las cinco dimensiones de la calidad está relacionada con los propósitos y objetivos institucionales y curriculares, saca a relucir la importancia del planteamiento de tales metas. Una implicación de esto es que esas metas manifiestan los puntos de vista de un grupo en particular, a la vez que las necesidades sociales y académicas consideradas por ellos como importantes. Dicha consideración implica que un modelo de evaluación holístico de la calidad deberá incluir también una ponderación de los elementos involucrados para los propósitos y objetivos propuestos, actividad que forma parte de la

relevancia. Una segunda implicación es que, como ya se mencionó antes, el tema de la calidad y su evaluación no es absoluto, y el sistema de criterios e indicadores que se utilice dependerá del momento en que se establezca y variará de institución a institución. También el juicio que se exprese sobre la calidad en cada una de sus dimensiones deberá estar medido por el peso relativo de cada meta.

Gráfico N° 1

Modelo de evaluación de la calidad de la educación.



Fuente: Ministerio de Educación.

Elaboración: Patricia Criollo

Otro aspecto importante en la calidad de la educación de las instituciones educativas es el clima y relaciones en el aula de clases, y dentro de la institución entre compañeros de trabajo.

Un buen clima y relaciones positivas contribuyen al bienestar tanto de los estudiantes como de los profesores, quiere decir que los estudiantes se sientan a gusto con el maestro/ a, con sus compañeros y en el mundo del aprendizaje. Puedan expresarse en forma libre y espontánea, se sientan respetados y aceptados también en sus defectos. Hay un ambiente de confianza, de diálogo de solidaridad y de espíritu de grupo.(PROMEBAZ, PROCETAL, 2008)

3.1.6. Los estándares educativos.

Una vez definidos los criterios de orden técnico, surgió la necesidad de optar por la adopción o no de estándares educativos, actualmente en ascensión en los modernos sistemas de evaluación. (Ministerio de Educación.)

Los estándares se iniciaron en la producción de bienes y servicios como una forma de responder a la sociedad por la calidad de los productos, bienes o servicios que se adquieren. En la óptica de la calidad que rige el sistema, independientemente de la

forma en que se originaron, ha sido necesario optar por ellos como una forma de garantizar a los usuarios, autoridades educativas, padres de familia y sociedad, que la educación ofrecida tiene un determinado grado de calidad conocida por ellos.

Luego, la adopción de “calidades” para la enseñanza pública elemental y secundaria representa un esfuerzo para asegurar al público que los estudiantes están adquiriendo conocimiento y habilidades valiosos en un nivel suficientemente elevado para tornarlos miembros productivos de la sociedad. Lo mismo procede para efectos de medir y cualificar la gestión a nivel central y de las instituciones educativas, bien como las actividades de los docentes en el ejercicio de sus funciones. Con todo, se trata del mayor desafío en esta tarea, puesto que existen tres tipos de estándares. (Ministerio de Educación.)

3.1.6.1. Estándares de contenido.

Delinean lo que los docentes deben enseñar y lo que los estudiantes deben saber y ser capaces de hacer, en disciplinas académicas específicas, en diferentes momentos de su vida escolar.

El contenido no consiste sólo en el conocimiento factual y de procedimientos, sino también se incluyen las ideas, conceptos, temas y dilemas de la disciplina y las formas de pensar, raciocinar y comunicar.

En términos puros, el contenido no incluye el proceso pedagógico o cómo los maestros deben presentar o enseñar el material.

El estándar de contenido define lo que debe ser enseñado. (Ministerio de Educación.)

3.1.6.2. Estándares de desempeño.

Describen lo que los estudiantes deben demostrar para ser considerados proficientes en determinada disciplina o materia.

Describen el nivel de desempeño representado como: inadecuado, satisfactorio o superior con relación al contenido.

El estándar de desempeño describe el nivel de contenido que debe ser aprendido.

Los estándares de contenido y de desempeño tienen sentido solamente cuando se les ve en conjunto, traducidos en los resultados que van más allá de lo numérico, pasando a la definición e interpretación de escalas con base en los criterios preestablecidos. (Ministerio de Educación.)

3.1.6.3. Estándares de oportunidades de aprendizaje.

Definen la naturaleza de los programas, equipos y otros recursos que están a disposición de los estudiantes, de forma que los contenidos puedan ser enseñados

siguiendo los estándares de contenido y que ellos puedan aprender en los niveles requeridos por los estándares de desempeño. • El concepto implica que los estudiantes deben aprender en los niveles rigurosos demandados por los estándares de contenido y de desempeño, sólo si las escuelas que les atienden les ofrecen las oportunidades para ello. (Ministerio de Educación.)

3.1.6.4. Estándares de aprendizaje.

Estos estándares son descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar, desde Educación Inicial hasta Bachillerato. Para los estándares de Educación General Básica (EGB) y Bachillerato, hemos empezado por definir los aprendizajes deseados en cuatro áreas del currículo nacional (Lengua, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales), así como en el uso de las TIC. En el futuro se formularán estándares correspondientes a otras áreas de aprendizaje, tales como lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística y educación física. (Ministerio de Educación.)

3.1.6.5. Estándares de gestión escolar.

Los estándares de gestión escolar hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal. (Ministerio de Educación.)

3.1.7. Utilidad.

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo.

3.1.7.1. A los docentes y autoridades de las instituciones educativas:

Precisan aspectos prioritarios para organizar su trabajo cotidiano, pues clarifican lo que se espera que aprendan los estudiantes.

Ofrecen a los docentes y autoridades una expectativa compartida para observar si el estudiantado está logrando los aprendizajes esperados y la implementación de rectificaciones necesarias.

Ofrecen un referente concreto de logros de aprendizajes, pues incluyen ejemplos de tareas realizadas por estudiantes ecuatorianos. (Ministerio de Educación.)

3.1.7.2. A los estudiantes:

Los ayudan a saber si están logrando las metas propuestas.

Los ayudan a identificar cuáles son sus fortalezas y debilidades, apoyando su capacidad de autoevaluación y la valoración crítica de sí mismo.

Permite que todo el estudiantado comparta metas comunes, y promueve, de esta manera, los mismos aprendizajes en cualquier lugar del territorio nacional. (Ministerio de Educación.)

3.1.7.3. A los padres y madres de familia

Sirven para orientar el diálogo entre escuela-familia, y para clarificar lo que se busca y lo que deben aprender los estudiantes en su experiencia educativa. (Ministerio de Educación.)

Las familias podrán valorar de manera justa los resultados individuales y grupales, y podrán contribuir de esta forma a hacer realidad su derecho a una educación de calidad.

3.1.7.4. A las autoridades educativas y la toma de decisiones:

Ofrecen una base común de aprendizaje que el sistema educativo debe garantizar a todo el estudiantado en el Ecuador.

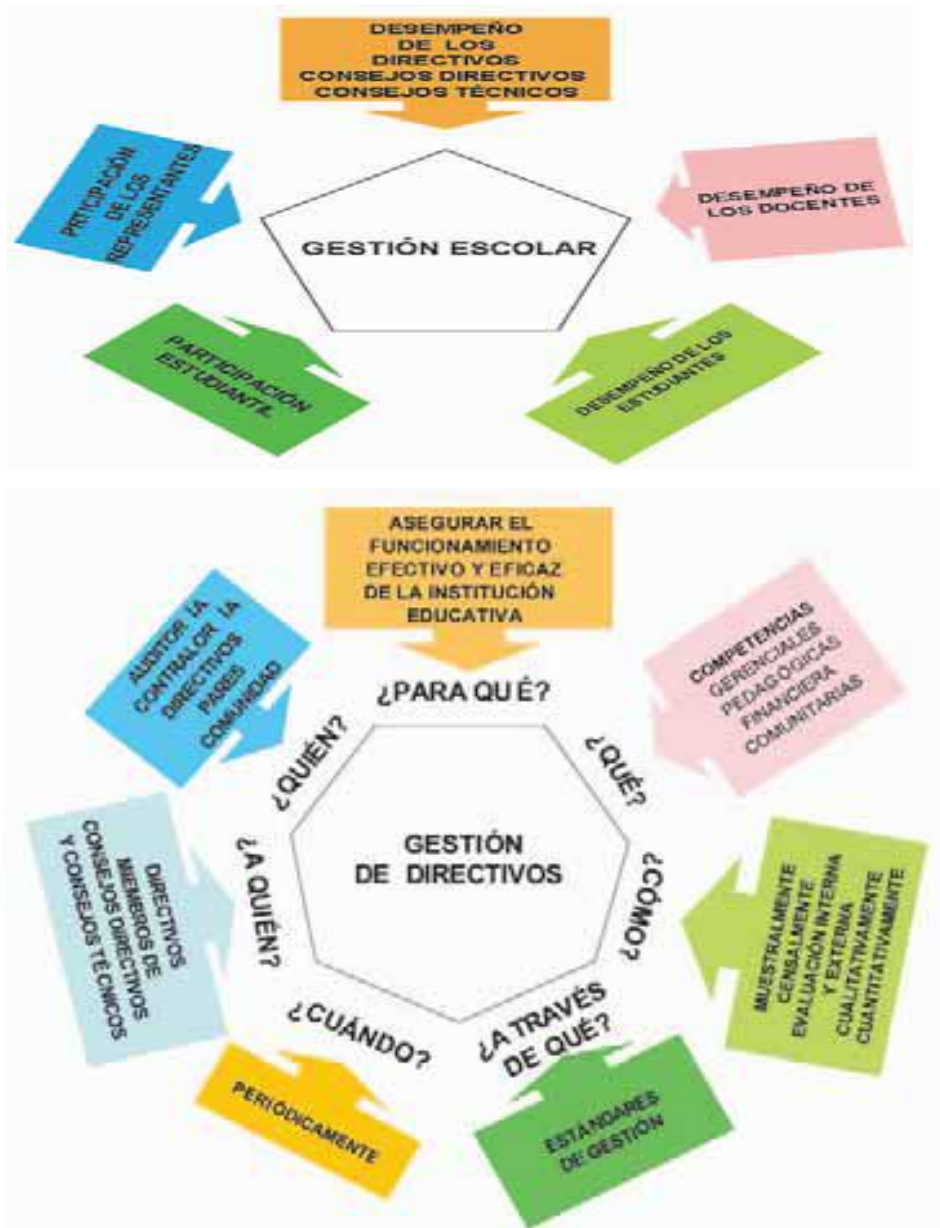
Permiten evaluar y ajustar el material didáctico de uso en el aula como, por ejemplo, textos escolares y guías pedagógicas, entre otros.

Plantean referentes claros con relación al apoyo y acompañamiento técnico a docentes y directivos institucionales para que su función sea eficiente y de calidad. (Ministerio de Educación, 2011).

3.1.8. Diagrama de la evaluación a nivel de las instituciones educativas

Gráfico N° 2

Modelo de evaluación de la calidad de la educación.



Fuente: Ministerio de Educación

Elaboración: Patricia Criollo.

3.2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.

Por otra parte, la evaluación del desempeño docente, a más de ser un mandato legal, se constituye en el derecho que tienen los docentes a mejorar su práctica profesional, a partir de un proceso de evaluación serio, transparente y confiable.

El desempeño del docente, es identificado como un factor muy influyente en el éxito de la gestión educativa, llegándose a sostener inclusive que los educandos no son sino, el corolario de lo que son sus docentes, que las instituciones educativas no van más allá de donde pueden ir sus docentes, y que el éxito de todo sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes.

Se podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación.

Para que ocurra el auto perfeccionamiento docente es requerimiento indispensable que éste se someta de manera voluntaria y periódica a un proceso de evaluación de su desempeño. La resistencia se dará en mayor o menor medida, dependiendo del nivel de cultura de la evaluación que la institución haya desarrollado en sus docentes, de la confianza que se tenga en el proceso, de la afectación que tenga el profesor por las decisiones a tomar con los resultados del proceso (Valdés, 2002)

La evaluación del desempeño docente, de ninguna manera debe considerarse como un control de las actividades que realiza, sino como la oportunidad que tiene de mejorar la calidad de su desempeño, pues las transformaciones educativas deben ser logradas con los maestros y no en contra de ellos.

La práctica social que realiza el profesor está sujeta a una constante valoración por parte de sus alumnos, padres de familia y de sus propios compañeros, valoración que puede tener una alta dosis de subjetivismo, por lo que resulta inevitable pensar y ejecutar un proceso de evaluación del desempeño docente que sea objetivo, transparente e imparcial. (Valdez, 2002)

3.2.1. Funciones para el proceso de evaluación del desempeño docente.

3.2.1.1. Función de diagnóstico.-

Se caracteriza el desempeño docente en un tiempo determinado e identifica sus principales aciertos y desaciertos, que permiten derivar acciones de capacitación y superación para erradicar los desaciertos, de esta forma el Ministerio de Educación

priorizará las fallas de los docentes y realizará capacitaciones masivas a todos los docentes del país. (Valdés, 2002)

3.2.1.2. Función instructiva.

Que permite que los actores involucrados en dicho proceso se instruyan, aprendan del mismo e incorporen una nueva experiencia de aprendizaje laboral, adecuando lo aprendido a las distintas realidades donde se desenvuelvan. (Valdés, 2002)

3.2.1.3. Función educativa.

Porque a partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por sus compañeros, padres de familia, alumnos y directivos, puede trazar una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas, y de esta manera se pueda realizar un mejor trabajo de forma significativa. (Valdés, 2002)

3.2.1.4. Función desarrolladora.

Porque incrementa la madurez del evaluado, pues el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de auto perfeccionamiento. (Valdés, 2002)

Así mismo identificó cuatro principios para la aplicación de un modelo de evaluación del desempeño docente que pone énfasis en el desarrollo profesional de los profesores. Estos principios son:

La evaluación centrada en las capacidades: frente a aquella basada en el rendimiento, orientada a la valoración de las capacidades que con más probabilidad pueden aportar a un rendimiento eficaz, más que a medir el rendimiento en sí mismo;

Criterios de desarrollo: frente a criterios de evaluación uniforme, que implica determinar criterios de evaluación múltiples que reflejen el desarrollo del profesor en un periodo determinado.

Evaluaciones subjetivas frente a evaluaciones objetivas, porque lo verdaderamente desarrollador es lograr una evaluación que no desconozca la subjetividad y complejidad de tal proceso, al mismo tiempo que trate de encontrar procedimientos más objetivos.

Evaluaciones formativas frente a evaluaciones sumativas, que implica la utilización de la evaluación para mejorar la práctica docente del profesor, en vez de ser un proceso formulado en contra de él.

3.2.2. Evaluación del desempeño docente en Ecuador.

Es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas, entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas, entre las normas sociales establecidas y los procesos de desarrollo personal y social de los individuos, orientadas a la formación de los estudiantes como personas y como miembros de la comunidad.(Evaluación del desempeño docente., 2008.)

A nivel institucional (evaluación interna) se evaluarán las competencias y actitudes que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales, a través de cinco instrumentos: autoevaluación, coevaluación, evaluación por parte del directivo(observación trimestral de una clase), evaluación de padres de familia y evaluación de los estudiantes. La evaluación interna se realizará al finalizar el año lectivo en los regímenes de Sierra y Costa, a una muestra de docentes, que se incrementará de forma progresiva.(Evaluación del desempeño docente., 2008.)

La Subsecretaría de Planificación, aplicará pruebas de conocimientos específicos, pruebas de conocimientos pedagógicos y pruebas de habilidades didácticas (evaluación externa). La evaluación externa se realizará al finalizar el año lectivo en los regímenes de sierra y costa. A través de esas estrategias se obtendrá una información de cada docente debidamente ponderada conforme el tipo de instrumento aplicado, que permitirá asignar valores cuantitativos a los docentes, para detectar fortalezas y debilidades.

Las fortalezas detectadas se constituirán en excelentes prácticas docentes, dignas de ser socializadas para contribuir en el mejoramiento de la calidad de la educación. Las debilidades, por el contrario, serán tratadas por medio de programas especiales de capacitación que tendrán la duración de un año, y responderán a las necesidades detectadas, también para mejorar la calidad de la educación.

La evaluación del desempeño docente juega un papel de primer orden y nos permite caracterizar al docente y, por lo tanto, propiciar su desarrollo futuro. La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su permanente perfeccionamiento. Se evaluará el desempeño docente para promover acciones didácticas pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

Como en todas las profesiones, la docente también está sujeta a una valoración por parte de la sociedad. En la actualidad, hay un consenso de que el fracaso o el éxito de todo proceso educativo dependen, fundamentalmente, de la calidad del desempeño docente. Sin docentes eficientes no podrá tener lugar una educación de calidad.(Evaluación del desempeño docente., 2008.)

3.2.3. Estándares de desempeño docente.

Son las habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen mayor correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.(Evaluación del desempeño docente., 2008.)

3.2.4. Diagrama de la evaluación del desempeño docente.

Gráfico N° 3

Modelo de evaluación de la calidad de la educación.



Fuente: Ministerio de Educación

Elaboración: Patricia Criollo.

3.2.5. Dimensiones de la evaluación del desempeño docente

3.2.5.1. Aprender a ser (dimensión personal)

Esta dimensión contempla el desarrollo general de las personas, así mismo sus habilidades y destrezas para comunicarse con carisma y efectividad en el grupo.

El desarrollo emocional, es la capacidad de recibir afecto a fin de contribuir al desarrollo de la inteligencia de los estudiantes y de las personas que interactúan en el que hacer emocional. (Intervías educativas, 2001)

Uno de los aspectos que tiene gran importancia es el clima de trabajo que existe entre los compañeros de la institución así estos buscan todas las oportunidades para generar un ambiente de cordialidad y comunicación con el objeto de mantener buenas relaciones interpersonales. Un buen ambiente de trabajo es más positivo, ya que son condiciones previas para que entre docentes puedan sentirse identificados con el trabajo escolar que realizan, seguros de ser valorados por sí mismo y motivados a participar y aprender, colaborando así con actividades que se realicen para el bienestar de la institución y centrándose en cada una de las áreas de trabajo para ir entrelazando unas a otras con el fin de realizar contrastes para mejorar la actividad educativa. De esta forma trabajando en equipos se dará cumplimiento a los objetivos de cada área de estudio para posteriormente verificarlas con una evaluación de desempeño docente. Un ambiente cooperativo ayuda a una mejor relación entre compañeros, lo que permite tomar acuerdos respecto a la clase, y favorece la toma de decisiones de acuerdo a las evaluaciones y a los desenvolvimientos de los estudiantes de una forma responsable. (Fernandez García, 2004).

3.2.5.2. Aprender a conocer (dimensión pedagógica)

Esta dimensión se relaciona con los pilares del conocimiento “Aprender a Conocer” y “Aprender a Hacer”. Con el primero se enfatiza la necesidad de adquirir los instrumentos del pensamiento para aprender a comprender el mundo que lo rodea, al menos suficientemente para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás.

Las clases deben estar siempre relacionadas con la realidad donde viven los estudiantes para así crear un aprendizaje significativo donde los estudiantes puedan manifestar sus criterios.

“Comprender que nuestros estudiantes son seres humanos con sus propias actitudes y aptitudes; intereses y necesidades que merecen nuestro apoyo y

consideración” (Valladares, Psicología del Aprendizaje , 1996, pág. p. 360). Cada estudiante es un mundo diferente y los maestros estamos obligados a promover un ambiente óptimo para que se generen buenas relaciones maestros- alumnos basados en un ambiente de confianza y respeto mutuos. La disciplina es un conjunto de normas y reglas para mantener una convivencia en la institución, “la autodisciplina es la capacidad de autocorregirse y regularse con el afán de mejorar en cualquier aspecto de la vida humana”(Manual Básico del docente, 2002., pág. p.19)una buena motivación para cumplir las reglas es mucho mejor cuando estas están redactadas de forma positiva, y es mejor definir los comportamientos de buena manera. El respeto entre docentes y estudiantes es lo primordial para afianzar los lazos de amistad, “El docente se establece como una figura de autoridad ya que el adolescente empieza a desarrollar una actitud de rebeldía tanto con sus padres como con sus profesores por eso importante siempre hacerle saber que dentro del salón de clase el docente es la autoridad, pero sin llegar a crear enemistad” (Fátima, 2006).

Cada estudiante tiene su propio ritmo de aprendizaje, que depende de su temperamento y de su educación. “Se consideran personas con capacidades deferentes a todo ser humano que presente temporal o permanentemente una limitación(Valladares, Psicología del Aprendizaje , 1996, pág. p. 70) por esta razón los profesores debemos intentar adaptarse al proceso de aprendizaje al ritmo de cada alumno en la medida de lo posible. Por otro lado el docente debe promover la participación activa en clase “El educador está llamado a brindar la suficiente libertad a sus alumnos para que pregunten y cuestionen” (Valladares, Psicología del Aprendizaje , 1996, pág. 365).

Los documentos curriculares son de mucha importancia dentro de la institución ya que son documentos que orienta y contiene las obligaciones, deberes y derechos de los docentes, demás miembros administrativos que integran la institución educativa. Son documentos extraídos de las diversas normas legales, este regula y norma las actividades administrativas e institucionales en orientación a las actividades pedagógicas.

Quien debe verificar que se cumplan y se lleven al día todos los documentos curriculares, algunos de estos detallamos a continuación.

El reglamento interno.- es el eje regulador y orientador para que se cumpla la misión de la institución.

El Plan Anual es un documento un plan operativo es un instrumento en el cual los responsables de cada asignatura establecen los objetivos que desean cumplir y estipulan los pasos a seguir.

En este sentido, este está vinculado con el plan de acción, que prioriza las iniciativas más importantes para alcanzar distintos objetivos y metas. Ambos planes son guías que ofrecen un marco para desarrollar un proyecto.

Por lo general, un plan operativo tiene una duración de un año. Por eso, suele ser mencionado como plan operativo anual (POA). El POA pone por escrito las estrategias que han ideado los directivos para cumplir con los objetivos y que suponen las directrices a seguir por los empleados y subordinados en el trabajo cotidiano.

Como toda esta clase de planes, un plan operativo permite el seguimiento de las acciones para juzgar su eficacia; en caso que los objetivos estén lejos de ser satisfechos, el directivo tiene la posibilidad de proponer nuevas medidas. El POA también presenta los detalles sobre cómo conseguir lo planeado en el plan estratégico.

El diseño del proyecto educativo, es el “eje generador de ideas y un importante instrumento de procesos de aprendizaje”(Manual Básico del docente, 2002., pág. 242)

3.2.5.3. Aprender a enseñar y a aprender (dimensión pedagógico-didáctica)

“Son los trabajos que realizan los profesores para concretar el currículo básico, a las necesidades, características y realidades de los centros educativos” (José, Escaño, María Gil de la Serna, 1997, pág. 135) con este enfoque la opción del currículo es abierto y flexible con el fin de adaptar, organizar y seleccionar lo que tienen que aprender los estudiantes de acuerdo a sus necesidades e intereses. Ausubel “El aprendizaje significativo puede incorporarse a las estructuras cognitivas que ya posee el sujeto” (Manual Básico del docente, 2002., pág. 202).

“La capacidad de aprendizaje depende de los esquemas de conocimientos que conforman la estructura cognitiva del estudiante” (José, Escaño, María Gil de la Serna, 1997, pág. 93).

“Son los trabajos que realizan los profesores para concretar el currículo básico, a las necesidades, características y realidades de los centros educativos” (José, Escaño, María Gil de la Serna, 1997, pág. 135)

“El contenido constituye el elemento del currículo que sirve para conseguir el desarrollo de las capacidades que aparecen explícitas en los objetivos” (Manual Básico del docente, 2002., pág. 43).

Así mismo otro autor manifiesta lo siguiente:

“La evaluación debe suponer en los alumnos una información sobre cuál es el nivel de sus conocimientos y lo que se espera que lo consiga”,(José, Escaño, María Gil de la Serna, 1997, pág. 132).

Con respecto al material didáctico que utiliza el docente para fortalecer los aprendizajes en los estudiantes este debe ser material concreto para manipular con facilidad y este sea aceptado por el estudiante.

Los materiales de aprendizaje o el material didáctico es imprescindible en el proceso enseñanza- aprendizaje “Un material es educativo cuando tiene un contenido o posee un conjunto de características concretas sobre los cuales se les puede realizar actividades que manifiestan las conductas que son objetos de aprendizaje” (Ecuador, 2011, pág. 9).

Las habilidades que desarrollan los docentes en el momento de impartir sus clases son las generadoras de los nuevos conocimientos, pensamientos y actitudes que se van desplegando, formándole así al estudiante crítico y reflexivo.

“El análisis es el proceso de separar o descomponer un todo en las partes que lo constituyen” Pavlov considera el análisis como inseparable de la segunda función que constituye la síntesis y habla con frecuencia de la actividad analítico- sintética del sistema nervioso.(Manual Básico del docente, 2002., pág. 8) “El desarrollo del pensamiento reflexivo, capacidad de pensar es muy importante para que el educando adquiera habilidades del pensamiento que le servirá para adquirir aprendizajes significativos” (Manual Básico del docente, 2002., pág. 212).

Así “la observación es la percepción de objetos, sucesos o procesos dirigida y controlada metódicamente”(Manual Básico del docente, 2002., pág. 158).El ritmo de aprendizaje se adapta al nivel que promueve el grupo de trabajo dentro de clase partiendo desde los conocimientos previos que tienen los estudiantes con el fin de prepararle para el nuevo conocimiento permitiéndoles intervenir en las actividades que les gusta ya que lo más importante es su aprendizaje, potenciándolo con material didáctico atractivo.” Se considera que cada alumno tiene su propio ritmo de aprendizaje que depende de su temperamento y de su educación, la mayoría de las actividades que se realizan están reguladas y pueden producirse generalmente en un determinado lapso de tiempo de la vida del sujeto” “en la escuela el ritmo de

trabajo del alumno es un objetivo específico de la enseñanza individualizada. Este ritmo de trabajo está influido por muchos factores:

La materia que debe ser estudiada, el material empleado, la metodología del profesor y las diferencias individuales de cada alumno.

El profesor debe intentar adaptar el proceso de aprendizaje al ritmo de cada alumno en la medida de lo posible. (Manual Básico del docente, 2002., pág. 215).

Generalmente la relación entre docentes y padres de familia se limita a la entrega de certificados de calificaciones, organización de algún evento social e informes de la mala conducta de los niños o del bajo aprovechamiento escolar. Son pocas las ocasiones en las que estos espacios tienen como finalidad analizar algunos aspectos como: la convivencia familiar, la comunicación, la relación afectiva entre padres e hijos, la orientación para que apoyen el trabajo escolar en casa, etcétera.

Es necesario que juntos, maestros y padres de familia encontremos mejores formas de trato hacia los estudiantes. Para ello se requiere que planeen esta coordinación; es decir, formular estrategias y condiciones para lograrlo.

Muchas veces los padres requieren mayor información acerca del desarrollo de sus hijos y de cómo tratarlos.

“Es necesario que juntos, maestros y padres de familia encuentren mejores formas de trato hacia los niños y una mejor relación entre padres y maestros, que no quede solo superficialmente. Para ello se requiere que planeen esta coordinación; es decir, formulen estrategias y condiciones para lograrlo” (Betancourt, 2003)

El docente debe estar preparado y creativo en el momento de impartir sus clases, educar en la creatividad es educar para el cambio y formar personas ricas en originalidad, flexibilidad, visión, iniciativa, confianza; personas amantes de los riesgos y listas para afrontar los obstáculos y problemas que se les van presentado en su vida, tanto escolar y cotidiana. Además, educar en la creatividad es ofrecer herramientas para la innovación educativa.

Otro instrumento que se está implementando hoy en día en todos los centros educativos del país es la utilización de la tecnología en el aula de clases actualmente todo depende de la ciencia y la tecnología, todo está basado en la tecnología y cada día existe una mayor dependencia de ella, afectando a prácticamente todos los campos de nuestra sociedad, incluyéndola. En este ámbito, las tecnologías de la información y la comunicación Tics, se están desarrollando a pasos agigantados siendo una necesidad, ya que los rápidos cambios, el aumento de los conocimientos y las demandas de una educación en pasos de la actualización

se convierten día a día en una exigencia permanente. “La tecnología a emplear en el proceso de enseñanza aprendizaje tiene relación o se fundamenta en una tendencia pedagógica o modelo que se utilice en la práctica educativa”(Manual Básico del docente, 2002., pág. 229).

3.2.5.4. Aprender a vivir juntos (dimensión sociocultural).

Esta dimensión se vincula con el pilar de conocimiento: Aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas. Este tipo de aprendizaje constituye uno de los pilares prioritarios de la educación contemporánea, cuya labor en el proceso de formación es estudiar la diversidad de la especie humana, lo cual implica el descubrimiento gradual del otro y la interdependencia entre todos los seres humanos.” Es necesaria la intervención de la educación mediante la cual es posible evitar o disminuir los conflictos o solucionarlos de forma pacífica fortaleciendo el conocimiento de los demás de su cultura y de su espiritualidad”.(Manual Básico del docente, 2002., pág. 181). Con esta afirmación es imprescindible que los maestros seamos orientadores complementarios en las instituciones educativas ya que los valores primordiales surgen de sus hogares.

3.2.6. Características de la evaluación del desempeño docente:

- **Formativa:** está orientada a mejorar la labor técnico-pedagógica.
- **Explícita:** los docentes conocen los criterios con los cuales serán evaluados, desde el momento en que se difunde el componente de evaluación del desempeño docente.
- **Válida:** hay congruencia entre lo planificado y lo ejecutado.
- **Universal:** se evaluarán a todos los docentes del Sistema Nacional de Educación.
- **Voluntaria:** se iniciará el proceso de evaluación con docentes voluntarios.

Se evaluarán las competencias y actitudes que el profesional de la educación ponga en práctica en la institución educativa y en los procesos de formación y aprendizajes de los estudiantes, que contribuyan al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales.

3.2.7. Procedimientos de evaluación interna del desempeño docente:

A nivel institucional (evaluación interna) se evaluarán las competencias y actitudes que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa y en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales, a través de tres instrumentos: autoevaluación, coevaluación y evaluación por parte del directivo

(observación trimestral de una clase y de los instrumentos de planificación y recursos didácticos que utiliza el docente para su gestión de aula). La evaluación interna se realizará al finalizar cada año lectivo, a una muestra de docentes voluntarios, que se incrementará en forma progresiva.

Posteriormente, serán evaluadores pares los docentes que en la evaluación de su desempeño hayan obtenido la calificación de excelente.

3.2.7.1. Evaluación por parte de Directivos:

Este procedimiento estará bajo la responsabilidad de la máxima autoridad de cada institución educativa.

Consistirá en la observación de por lo menos una clase por trimestre, conjuntamente con la revisión de la planificación de la clase y la pertinencia de los recursos didácticos utilizados por el docente. En los casos excepcionales (por ejemplo, en las instituciones unidocentes) serán evaluados por quien disponga la Subsecretaría de Planificación.

3.2.7.2. Evaluación por parte de los padres de familia:

Consiste en la aplicación de un cuestionario que será respondido por el padre-madre o representante del estudiante con respecto al docente que dicta clases a su hijo o representado. Se basará fundamentalmente en las relaciones maestro-estudiante-padre de familia.

3.2.7.3. Evaluación por parte del estudiante

Consiste en la aplicación de un cuestionario que será respondido por el estudiante con respecto al docente que le dicta clases, tendrá relación con la metodología que utiliza el docente en sus clases, el dominio de sus conocimientos y su relación con los estudiantes.

3.2.8. Estándares de desempeño docente.

El Ecuador ha definido, considerando las evidencias y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que le permita alcanzar una educación de calidad. Esta educación de calidad o modelo de gestión se expresa en un conjunto de estándares de y desempeño docente, con respecto al desempeño docente, dicho modelo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de enseñanza de la docencia ecuatoriana.

Así, el propósito de los estándares de desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

3.2.9. Dimensiones del desempeño de los docentes en el aula.

Esas dimensiones son:

Desarrollo curricular

Gestión del aprendizaje

Desarrollo profesional.

Compromiso ético.

Cada una de estas cuatro dimensiones señaladas se descompone en estándares generales y específicos, los cuales buscan fomentar y asegurar que el conjunto del profesorado ecuatoriano desarrolle una docencia de excelencia.(Ministerio de Educación)

3.2.10. Perfil del docente.

3.2.10.1. La formación profesional del docente.

Debe estar orientado al desarrollo de las personas lo que es fundamental para que puedan responder a las necesidades de los niños y de la sociedad en su conjunto, así mismo deben conocer a sus estudiantes y cada una de sus potencialidades para así ofrecerles la preparación necesaria y contribuir a la satisfacción de dichas necesidades y al mejoramiento de la calidad de sus vidas.

Debe enfatizar una comprensión y asunción del significado del proyecto educativo que se promueve y de cómo llevarlo a la práctica cotidianamente, en el sentido de que la creatividad y la iniciativa son elementos fundamentales dentro del proceso.

Debe reconocer y desarrollar los conocimientos y habilidades necesarias para reafirmar los derechos de los niños y educarlos mejor desde la escuela, la familia, la comunidad y la sociedad en su conjunto.

El proceso de formación de los docentes, favorece la comprensión de la importancia de atender a la diversidad y fomentar en los niños una actitud de respeto y tolerancia a las diferentes culturas y de valoración de la propia, para que no desarrollen actitudes discriminatorias.

3.2.10.2. Elementos de un perfil.

Los docentes deben ser capaces de asumir nuevos retos, para ello, deben contar al menos con tres herramientas fundamentales: sensibilidad, flexibilidad y conocimiento.

De ser receptivos a los problemas que se derivan de las transformaciones sociales, económicas y culturales a las cuales asistimos.

Ser receptivos a las vivencias importantes de los alumnos, y compartir su alegría por los nuevos conocimientos, sus preocupaciones frente a las dificultades de la

comprensión y frente a sus procesos vitales, que inciden determinadamente en las relaciones con la escuela, con los compañeros de clase, con el docente y con el conocimiento.

Ser receptivos también a las propuestas innovadoras y a las posibilidades que se abren en el contexto de la relación pedagógica, lo que es, algo muy distinto de la adopción mecánica y acrítica de lo nuevo.

La formación en esa sensibilidad a las emociones y a las posibilidades que brindan las circunstancias implica, que la formación de maestros se haga a través de estrategias pedagógicas que involucren el diálogo y que propongan situaciones en las cuales sea importante el ejercicio de la solidaridad y el reconocimiento de los sentimientos del otro.

Las estrategias de la escuela activa y, más recientemente, de la pedagogía constructivista recogen este reconocimiento de la importancia del diálogo y de la construcción colectiva del conocimiento, que no son posibles cuando se carece de la sensibilidad suficiente para comprometerse con ellas y desarrollarlas.

Desde el punto de vista de la relación pedagógica:

El conocimiento que circula en el aula debe ser significativo, el docente debe expresarse en un lenguaje comprensible, esforzarse por realizar un proceso de re contextualización de los conocimientos que los haga interesantes y apropiables y reconocer las reglas de la comunicación que se establecen en el aula, esto es, reflexionar sobre las relaciones que introduce y las pautas que se siguen en esas relaciones.(Del Prado, 2006)

El docente debe estar comprometido con su tarea y su saber, y que este compromiso sea visible para sus alumnos, ser docente por vocación y no por accidente, investigador y crítico de su práctica y conocer todas las herramientas conceptuales y metodológicas básicas de su área.

“La palabra educación no debe ser entendida como enseñar, sino como ayudar al desarrollo psicológico del estudiante. Ya no debe tomar un nuevo camino que busque liberar el aprendizaje y potencial humano que todos tenemos” María Montessori.(Payma, 2010, pág. 237).

3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.

Este proceso se enfoca claramente a potenciar un efectivo liderazgo educativo y pedagógico de los establecimientos más que a los aspectos administrativos. Sin duda, esta opción resulta mucho más compleja de evaluar, pero es más adecuada para generar cambios efectivos de gestión que mejoren la calidad y la equidad educativa. (Fajardo 2009).

La evaluación de desempeño es un proceso al servicio del mejoramiento de las funciones de docentes directivas y técnico-pedagógicas. Su importancia radica en que permite a los responsables de la gestión de los establecimientos demostrar sus competencias para liderar procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas desafiantes, que permitan a las instituciones desarrollar una educación de mayor calidad y equidad. (Fajardo 2009)

Este proceso más que imponer una dimensión de control en las escuelas, busca generar una oportunidad para la reflexión y desarrollo del liderazgo directivo al interior de las organizaciones educativas. (Vázquez., 2009.)

Se espera que, con ocasión de la evaluación de desempeño, los equipos directivos y técnico-pedagógicos realicen una reflexión profunda respecto al mejoramiento de la gestión escolar y desarrollen iniciativas que dinamicen efectivamente mecanismos de aprendizaje institucional orientados al mejoramiento de los logros educativos.

Se evaluará la gestión escolar a través de los resultados del desempeño de los estudiantes, desempeño de los docentes, desempeño de los directivos, nivel de aplicación del currículo vigente y nivel de participación de padres o representantes y estudiantes.

Se evaluarán las actividades y competencias de las autoridades de las instituciones educativas (directores y subdirectores; rectores y vicerrectores e inspectores generales) en los cuatro aspectos de la gestión: gerencial, pedagógica, comunitaria y financiera.

En el aspecto gerencial se medirán las actividades que facilitan la conducción y el funcionamiento de la institución, en la administración y gestión de la misma, a través del liderazgo, la motivación, compromiso y desarrollo del talento humano; del fortalecimiento del desarrollo técnico, físico y financiero de la institución, orientadas al logro de los resultados explicitados en el proyecto educativo de la institución. En este aspecto, también se incluyen las relaciones e interacciones entre estudiantes,

docentes, padres de familia y demás integrantes de la comunidad educativa y las diferentes formas de avanzar hacia la promoción y el desarrollo humano de los estudiantes y demás miembros de la comunidad.

En el aspecto pedagógico se hace referencia a las diferentes acciones previstas de acuerdo con el proyecto educativo para la construcción de los conocimientos y experiencias educativas. Los logros previstos en el desarrollo de los procesos curriculares deben reflejarse en los aprendizajes, en la eficiencia de las metodologías utilizadas, en la eficacia de los modelos pedagógicos implementados en la institución educativa y su relación con el contexto nacional, provincial y local.

En el aspecto financiero se constatará que el presupuesto esté estructurado de acuerdo a las necesidades institucionales, aprobado por el organismo correspondiente en los plazos previstos por la ley y que mantengan un equilibrio entre ingresos y gastos, así como los fondos recaudados por otras fuentes. Se verificará que se apliquen procedimientos de seguimiento, control y evaluación presupuestaria.

En el aspecto comunitario se hace referencia a la participación de todos los estamentos que forman parte de la comunidad educativa en las actividades realizadas en la institución, al igual que se medirá su grado de participación en la planificación, desarrollo y evaluación del proyecto educativo institucional.

El decidir evaluar la gestión de las instituciones educativas implica adoptar un conjunto de estándares de calidad en los ámbitos de la gestión gerencial, pedagógica, comunitaria y financiera. Así como desarrollar indicadores concretos sobre los niveles de calidad de la gestión, puesta en práctica por sus principales directivos.

Las evaluaciones se realizarán utilizando el método de investigación, contrastando los estándares establecidos y la información recogida por medio de las diferentes técnicas e instrumentos que se detallan a continuación: Encuestas, clases de demostración, prueba, etc.

El diseño de los instrumentos demanda una atención especial, dada la especificidad del tema y será realizado por técnicos especializados, con la finalidad de evitar sesgos subjetivos que pongan en riesgo la calidad de la información.

3.3.1. Formas de evaluación de la gestión de los directivos.

La evaluación se realizará de forma interna y externa.

3.3.1.1. Evaluación interna.

A nivel institucional se evaluarán las competencias y actitudes que el directivo pone en práctica en la institución educativa y en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales, a través de un cuestionario de autoevaluación. La evaluación interna se realizará anualmente, en una muestra voluntaria de directivos y padres de familia que se incrementará en forma progresiva.

3.3.1.1.1. Autoevaluación.

Esta forma de evaluación estimula en el directivo el autoanálisis, la autocrítica y potencia su autodesarrollo. El propio directivo, al responder el cuestionario, deberá recoger, interpretar y juzgar las informaciones referidas a las actividades realizadas para poder responder adecuadamente al instrumento; los resultados que él mismo interpretará le servirán como una forma de retroalimentación de su práctica.

3.3.1.1.2. Evaluación del comité central de padres de familia.

Esta forma de evaluación consiste en la aplicación de un cuestionario que será respondido por cada miembro del comité.

3.3.1.1.3. Evaluación del consejo estudiantil.

Esta forma de evaluación consiste en la aplicación de un cuestionario que será respondido por cada miembro del consejo.

3.3.1.1.4. Evaluación de los aspectos financieros.

Se aplicará un cuestionario para los responsables del manejo de recursos.

3.3.1.2. Evaluación externa.

La Subsecretaría de Planificación será la responsable de elaborar los diferentes instrumentos y velará por su correcta aplicación. Se realizará cada año, en una muestra de instituciones educativas, que se incrementará de forma progresiva.

3.3.1.2.1. Coevaluación.

Se realizará entre directivos de una misma jerarquía, que cumplan funciones en otra institución. En casos excepcionales, serán evaluados por quien disponga la Subsecretaría de Planificación.

3.3.1.2.2. Pruebas de conocimientos específicos.

Se aplicarán a los directivos pruebas sobre temas relacionados con gerencia educativa, habilidades financieras, conocimientos pedagógicos y liderazgo. Los instrumentos los elaborará la Subsecretaría de Planificación.

3.3.2. Estándares de desempeño directivo.

Estedebes hacer un director o rector competente para una buena gestión del centro escolar y para alcanzar los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

3.3.2.1. Dimensiones.

3.3.2.1.1. Competencias Gerenciales.

El personal directivo posee un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas de tipo gerencial que lo lleven a gestionar eficientemente los centros educativos. En este sentido, diversos autores definen las competencias gerenciales de la siguiente manera:

Las competencias gerenciales, “éstas contribuyen al conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que debe poseer el personal directivo de una empresa para convertirse en verdaderos líderes”. (Quinn, 1995)

También se explica que éstas comprenden la capacidad de emprender acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de los demás; la capacidad para comunicar lo que es necesario hacer y lograr que cumplan los deseos de uno, teniendo en mente el bien de la organización a largo plazo. (Dalziel, 1996)

“Las competencias gerenciales deben reflejar la conducta que se necesita para el futuro éxito de la empresa u organización”. Pero éstas deben ser acompañadas por otros factores clave como son la misión, la información y la cultura. Todo ello, como una vía para lograr que la organización tenga los directores que puedan desempeñar un liderazgo apropiado, que los empleados o subordinados sepan qué deben hacer con toda la información que reciben y las competencias que se necesitan se adquieran y estén garantizadas de un modo estructurado. (Vásquez, 2005)

3.3.2.1.2. Rol de director.

En este rol se espera que el director clarifique las expectativas personales y las de su equipo, utilizando procesos como la planificación y la fijación de metas, que sea un iniciador decidido, defina los problemas, establezca los objetivos, especifique los roles y tareas, genere las normas y políticas.

Para este rol, se identifica tres competencias específicas: toma de iniciativa, fijación de metas y delegación eficaz. Estas tres competencias son básicamente similares; pero utilizadas conjuntamente constituyen las actividades básicas de la gestión y la

organización, fijan una orientación y una visión clara, desafiante y realista, dan poder y autoridad responsable a los miembros de la organización y les capacitan para que puedan convertir en realidad esa visión. (Quinn, 1995)

De la misma forma quienes plantean que una gerencia adecuada es la que logra conjugar personas, distribuir tareas y supervisar trabajo, con el objeto de que produzca bien, y al finalizar el trabajo evaluarlo para ver los resultados. (Requeijo y Lugo, 1997),

3.3.2.1.3. Toma de iniciativas

Es algo similar a asumir el mando y como director con frecuencia tiene que hacerlo. Para tomar iniciativas se plantea seguir cinco pasos básicos, estos son: utilizar la motivación interior; centrarse en las tareas más importantes; ser persistente y contagiar el deseo de la excelencia. (Quinn, 1995)

La práctica pedagógica del docente como “el conjunto de roles que ejecuta el educador en el trabajo educativo con sus alumnos”. La Práctica Pedagógica se puede definir también, como un proceso de planificación, organización, dirección y control de las actividades de aprendizaje implícitos en todo diseño curricular (Zufiaurre y Gabari, 2000 p.76).

En tal sentido, es el gerente educativo quien debe guiar el proceso educativo de sus docentes mediante su propia planificación, organización, dirección, manejo de conflictos y búsqueda de recursos. Para los efectos de la Educación Básica, éste actúa como un promotor de experiencias significativas, con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando el desarrollo de la creatividad, la participación activa en su aprendizaje, la transferencia de los conocimientos, habilidades y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores.

El directivo, debe conocer las diversas actividades que se desarrollan en un centro educativo, debe ser también el animador de los diferentes equipos para que todos puedan aprender colectivamente y responder interdisciplinariamente. De ahí que la formación pedagógica sea un componente relevante para el gerente educativo, por ser quien anima el proceso de una institución educativa y, mismo tiempo, quien construye la plataforma para que la propia institución aprenda constantemente. (Fe y Alegría, 2004),

Desde esa conceptualización, se derivan elementos cognitivos, afectivos y procedimentales. Lo cognitivo estrechamente relacionado con la orientación del

currículo, es fuente de la práctica pedagógica; lo afectivo implica las relaciones del gerente con los demás miembros de la comunidad educativa, estudiantes, padres y representantes, docentes y personal administrativo. La parte procedimental refleja, la acción gerencial dentro y fuera del ambiente escolar, su formación permanente, los lugares donde se desenvuelve, en otras palabras, la manera como desarrolla su gestión pedagógica.

3.3.2.1.4. Fijación de metas:

La fijación de metas personales tiene lugar en todos los niveles de la organización independientemente de su razón de ser, sin embargo, se aclara que la orientación, el propósito y los tipos de actividades que forman parte del proceso varían en correspondencia con los diferentes niveles organizativos y de acuerdo a la naturaleza de la empresa.

Seleccionar una meta para su vida académica, laboral o personal y desarrollar un plan de ejecución. Debe incluir: objetivos inteligentes, factores externos que puedan afectarlos y los pasos necesarios para lograrlos y fecha en que lo lograrán. (Quinn, 1995)

3.3.2.1.5. Delegación eficaz

Con frecuencia la delegación se confunde con el simple proceso de asignar tareas a los subordinados; sin embargo, significa mucho más pues no solo genera beneficios importantes para el directivo por cuanto le deja más tiempo libre permitiendo así que centre su atención en temas más significativos. También contribuye a la formación y desarrollo de los subordinados y a la asignación sabia de los recursos organizativos. En una delegación eficaz es necesario: clarificar en la mente qué es lo que desea que se haga, escribirlo puede ayudarlo; asignar la tarea deseada al empleado más adecuado; mantener abiertos los canales de comunicación; permitir que los empleados hagan la tarea de la forma que se sientan más cómodos; comprobar el progreso; responsabilizar a la persona del trabajo y de cualquier dificultad que pueda surgir; no ignorar los esfuerzos de los empleados porque puede ser desastroso para la motivación; reconocer los logros y demostrar que los valora adecuadamente. (Quinn, 1995)

3.3.2.1.6. Rol de coordinador:

En este rol, la tarea del directivo como gerente educativo, consiste en asegurar que el trabajo fluya adecuadamente y que las diversas actividades se realicen con la importancia del caso, y por supuesto, en una dinámica donde debe asegurarse el

mínimo de conflicto entre las personas, los grupos y los diferentes departamentos que conforman los centros educativos.

En el rol de coordinador igualmente, se señala tres competencias específicas: planificación, organización y control.

Planificación: la planificación y la fijación de metas son herramientas importantes para determinar hacia donde se desea ir y cómo desea llegar allí; concebida de esta manera, el autor antes citado identifica tres tipos de planificación: la planificación estratégica o planificación orientada a la fijación de la misión de la organización, la planificación táctica que incluye la ejecución del plan estratégico y la fijación de objetivos específicos para cada departamento y para cada empleado, en éste se especifica cómo se lograrán cada uno de los objetivos, y un tercer tipo de planificación, la llamada planificación operativa que implica decidir cómo se utilizarán los recursos financieros, humanos y materiales para garantizar la entrega de los servicios con la mayor eficacia posible. Organización: esta competencia específica asociada al rol de coordinador del gerente educativo, refiere el proceso de dividir el trabajo en componentes manejables y de asignar las actividades para lograr con la mayor eficacia posible los resultados deseados. La planificación ofrece las herramientas para decidir dónde ir y cuál es la mejor forma de llegar allí, la organización se convierte en las herramientas para Capacidad de reconocer los contextos en los cuales se asignan significados a las acciones y a los términos. (Quinn, 1995)

La organización permite diseñar la estructura organizativa de las escuelas; ésta debe tener correspondencia con los cargos existentes y atender los cinco principios de la organización planteados por (Ruiz, 1992), estos son: especialización, división del trabajo, unidad de mando, cadena jerárquica y control (Requeijo y Lugo, 1997).

Control: Es un proceso que le indica a quienes gerencian, si realmente se llegó al cumplimiento de los objetivos y metas previamente establecidos a través de la planificación. En este sentido, se afirma que, para mantener la continuidad y estabilidad de la organización, el gerente utiliza el control como un mecanismo que ofrece información de retorno y le indica si ha cumplido o no las metas fijadas en la planificación; más aún, advierte el autor, no solo es un proceso para determinar si el rendimiento real es coherente con el rendimiento planificado, y si la organización o unidad de trabajo ha cumplido sus metas. Es también un proceso para analizar las discrepancias entre el rendimiento planificado y el real y así poder modificar los

planes y procesos organizativos para satisfacer las necesidades personales y organizacionales. (Quinn, 1995)

3.3.2.1.7. Rol de Mentor:

Entre los roles planteados se destaca el rol de mentor; éste se enmarca dentro del modelo de relaciones humanas, centrado en los individuos y en los grupos, la participación en la toma de decisiones genera un alto nivel de compromiso. En este rol, según el autor, se espera que el director ayude, sea considerado, abierto, justo con las personas y equipo de trabajo; el líder escucha activamente, apoya las peticiones legítimas, exterioriza el aprecio y ofrece reconocimiento; sugiere entender a los empleados como recursos humanos importantes y necesarios que deben ser comprendidos, valorados y desarrollados. (Quinn, 1995)

Las tres competencias de este rol son: auto comprensión y comprensión de los demás, comunicación interpersonal y desarrollo de los subordinados. Auto comprensión y comprensión de los demás: esta competencia implica que los directivos en su rol de mentor tienen que comprenderse a sí mismos y a los demás, aunque todos los miembros de un equipo de trabajo tienen algo en común, hay que entender a su vez la individualidad de cada persona, el reto consiste, en comprender y valorar los puntos comunes; pero también las diferencias; de igual manera, las múltiples formas en que pueden afectarse las relaciones entre las personas. Conociendo esto, el directivo puede comprender mejor sus propias reacciones ante ellos y las de unos y otros. La comunicación interpersonal es quizás “una de las competencias más importantes y menos comprendida del directivo, pero es vital para desempeñar el rol de mentor; por cuanto la habilidad para comunicarse con eficacia es un activo imprescindible”. (Quinn, 1995)

La comunicación significa el intercambio de información, hechos, ideas y significado. De igual manera puede utilizarse para coordinar y motivar a las personas. A pesar de las múltiples ventajas que ofrece una comunicación eficaz, no es fácil comunicarse debido, entre otras cosas, a las barreras comunicacionales que pueden generarse en dicho proceso; es más, afirma (Quinn, 1995).

Aunque la mayoría de los miembros de las organizaciones piensan que saben comunicarse con eficacia, consideran la comunicación como un importante problema organizativo y ven a los demás como la fuente de problemas. Es muy difícil reconocer y admitir. Los problemas en nuestros propios comportamientos de comunicación.

La carencia de destrezas de comunicación puede generar problemas en los niveles organizativos y de las relaciones interpersonales; las personas comienzan a experimentar conflictos, resistencia al cambio y evitan tener contacto con las otras personas que conforman una unidad o departamento; como consecuencia de esta situación, se dificulta el logro de los objetivos y metas personales y de la propia organización, influyendo en el desarrollo de la moral y la productividad.

Desarrollo de los subordinados: Mentor significa consejero o guía en quien se confía, un entrenador. Ese guía debe orientar parte de sus esfuerzos del personal mediante procesos de adiestramiento, utilizando los resultados de la evaluación del rendimiento y la información de retorno. (Quinn, 1995).

4. METODOLOGÍA

4.1. Participantes:

POBLACIÓN A INVESTIGADA EN LA INSTITUCIÓN
COLEGIO NACIONAL MIXTO
“ENRIQUE ARÍZAGA TORAL”

POBLACIÓN A INVESTIGARSE (Estratos)*	NO TOTAL
	Nº TOTAL
Para el desempeño profesional docente: Director o Rector	
Inspector General	1
Docentes del 8º, 9º y 10º Año de Educación Básica	8
Docentes del 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato	3
Estudiantes del 8º, 9º y 10º Año de Educación Básica	43
Estudiantes del 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato	35
Padres de Familia	50
Para el desempeño profesional directivo:	
Director o Rector	1
Inspector General	1
Consejo Directivo o Técnico	4
Consejo Estudiantil	6
Comité Central de Padres de Familia	7
Supervisor Escolar	1

4.2. Muestra de Investigación:

Para la elaboración del trabajo de investigación se trabajó con la población total: 1 rector, 1 Vicerrector, 1 Inspector General, 1 Coordinador de Área 9 profesores, 43 estudiantes de 8º, 9º y 10º de Educación Básica, 35 estudiantes de 1º, 2º y 3º de Bachillerato y 45 padres de familia.

4.3. Técnicas de Investigación:

4.4. Para realizar este trabajo se utilizaron formularios para las encuestas a los estudiantes, docentes, padres de familia, supervisor escolar, así también una ficha para la observación de la clase, con la finalidad de recabar toda la información necesaria, estas encuestas fueron tomadas del MEC, con fines investigativos. Otros

recursos que se utilizaron fueron la computadora para registrar los datos y la información; la cámara fotográfica.

4.5. Diseño y Procedimientos:

La investigación realizada es socio- educativa, basada en el paradigma de análisis crítico. Para lo cual la Universidad nos proporcionó el texto guía con bibliografía y elementos necesarios para proceder a realizar la investigación de manera confiable y objetiva.

Así mismo se procedió a realizar las encuestas a cada uno de los actores de la institución, y la recolección y tabulación de datos fue un trabajo muy importante ya que se podía ir visualizando la realidad en la medida en que se iban desarrollando las encuestas y la observación de la clase a los docentes.

Con la información ya recolectada se procedió a elaborar matrices de trabajo para ir recabando información de cada uno de las dimensiones a ser investigadas estas son: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relaciones con la comunidad, clima de trabajo, cada una de estas dimensiones en las encuestas fueron aplicadas a los docentes, estudiantes, directivos, y padres de familia, supervisor, así mismo, se realizó la observación de la clase por cada uno de los docentes en la que se pudo visualizar diferentes dimensiones tales como: las actividades iniciales, el proceso de enseñanza, y el ambiente de trabajo en el aula, como también las dimensiones que fueron evaluados los directivos que son: competencias gerenciales, competencias pedagógicas y liderazgo en la comunidad. Cada uno de los instrumentos fueron designados diferentes puntajes por cada uno de los actores, tanto para la evaluación del desempeño profesional, como para la evaluación del desempeño directivo así también para la observación de la clase.

Ya concluido con este proceso de realización de la investigación se organizó la información tanto en el ámbito teórico como en el de la investigación de campo, al mismo tiempo se buscaban estrategias para poder desarrollar el plan de mejoramiento educativo, todo esto se lo realizaba en función de lo que estaba planificado, como también se procedió a realizar las representaciones graficas con su respectiva interpretación de cada una de las dimensiones.

La investigación contó con el respaldo de las autoridades del establecimiento educativo y cada uno de los estudiantes que aportaron con la evaluación de sus docentes mediante las encuestas, además con la mayor apertura de los docentes ya

que siempre estuvieron muy acogedores en el desarrollo de las encuestas así como en la clase de observación. Se contó con los propios recursos y medios necesarios para el desarrollo del proceso investigativo.

De la misma forma se planificó un plan de mejora para involucrar a los docentes y participen en la realización de algunas actividades sugeridas para el mejor desenvolvimiento a la hora de trabajar con los estudiantes luego de este largo proceso se procede a elaborar el informe final del documento.

4.6. Comprobación de supuestos:

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 racional de la información teórica con los datos de la investigación de campo.

Los supuestos en estudio fueron:

- El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.
- El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

5.1. RESULTADOS

5.1.1. Resultado de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicadas a docente, director, inspector general, estudiantes, padres de familia y la observación de la clase impartida por los docentes.

EVALUACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO “ENRIQUE ARIZAGA TORAL” DE LA CIUDAD DE NABÓN PROVINCIA DEL AZUAY, durante el año 2011-2012.

TABLA 1

Autoevaluación de los docentes:

Sociabilidad pedagógica

ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,3	10,0	13,0	11	100
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,3	10,0	13,0	11	100
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	14,3	11	100
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	14,3	11	100
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	14,3	11	100
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	14,3	11	100
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	3,9	8,0	10,4	11	100
TOTAL	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	6,5	72	93,5	177	
PUNTAJE	0,0		0,0		0,0		0,4		7,4		7,8	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		0,00		0,04		0,67		0,71	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Patricia Criollo.

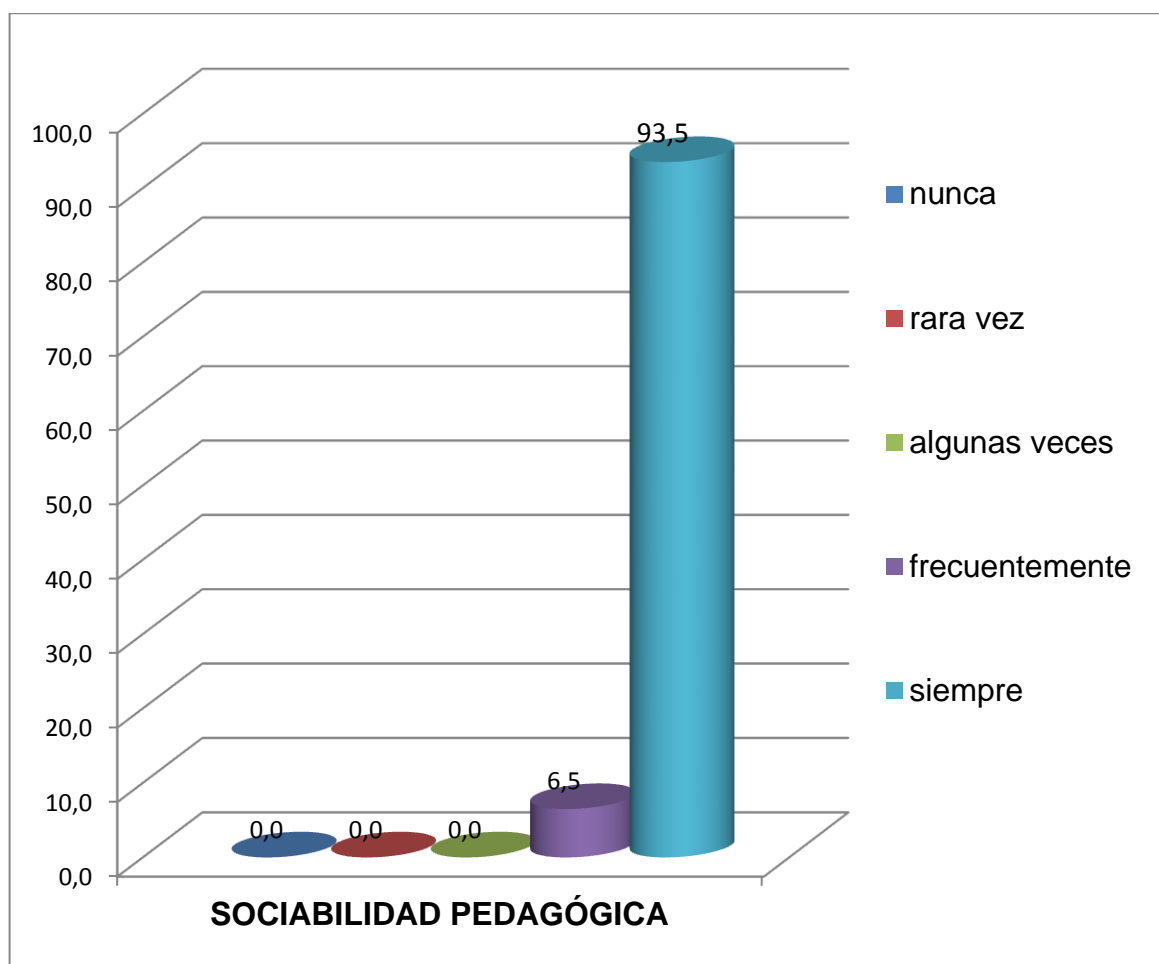


GRÁFICO 1

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Patricia Criollo

Interpretación

Dentro de la dimensión sociabilidad pedagógica estas son aquellas que nos ayudan a crecer como seres humanos , respetando la forma de ser de las demás personas y sin dejar de ser nosotros mismos, en esta tabla puede verificar que el 93.5% de docentes se evalúa con siempre y un 6.5% con una valoración de frecuentemente. Esto nos da a entender que hay una buena empatía entre estudiantes y docentes y hay una confianza entre ellos para resolver problemas de la mejor manera.

TABLA 2

Dimensión que se evalúa:
Habilidades pedagógicas y didácticas.

ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,4	9,0	2,0	11	100
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,4	9,0	2,0	11	100
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	2,4	11	100
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	2,4	11	100
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	2,4	11	100
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,2	10,0	2,2	11	100
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	2,4	11	100
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	2,4	11	100
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	2,4	11	100
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,2	10,0	2,2	11	100
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,2	10,0	2,2	11	100
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	2,4	11	100
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,2	10,0	2,2	11	100
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,2	10,0	2,2	11	100
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	2,4	11	100
2.16. Recalco los puntos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	2,4	11	100

clave de los temas tratados en la clase.													
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	2,4	11	100
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	2,4	11	100
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	2,4	11	100
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,4	9,0	2,0	11	100	
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	2,4	11	100	
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,2	10,0	2,2	11	100	
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	2,4	11	100	
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	
2.24.1. Analizar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	2,4	11	100	
2.24.2. Sintetizar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,2	10,0	2,2	11	100	
2.24.3 Reflexionar.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	2,4	11	100	
2.24.4. Observar.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,2	10,0	2,2	11	100	
2.24.5. Descubrir.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	2,4	11	100	
2.24.6 Exponer en grupo.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	2,4	11	100	
2.24.7. Argumentar.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	2,4	11	100	
2.24.8. Conceptualizar.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	2,4	11	100	
2.24.9 Redactar con claridad.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	2,4	11	100	
2.24.10. Escribir correctamente.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	2,4	11	100	
2.24.11. Leer comprensivamente.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	2,4	11	100	
2.24.12. Escuchar.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	2,4	11	100	
2.24.13. Respetar.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	2,4	11	100	
2.24.14. Consensuar.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	2,4	11	100	
2.24.15. Socializar.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	2,4	11	100	
2.24.16. Concluir.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	2,4	11	100	
2.24.17. Generalizar.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	2,4	11	100	
2.24.18. Preservar.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	2,4	11	100	
TOTAL	0	0,0	0	0,0	0	0,0	14,0	3,1	437,0	96,9	100,0		
PUNTAJE	0,0		0,0		0,0		1,1		45,0		46,1		
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		0,00		0,10		4,09		4,19		

Fuente: Encuesta a docentes.
Elaboración: Patricia Criollo

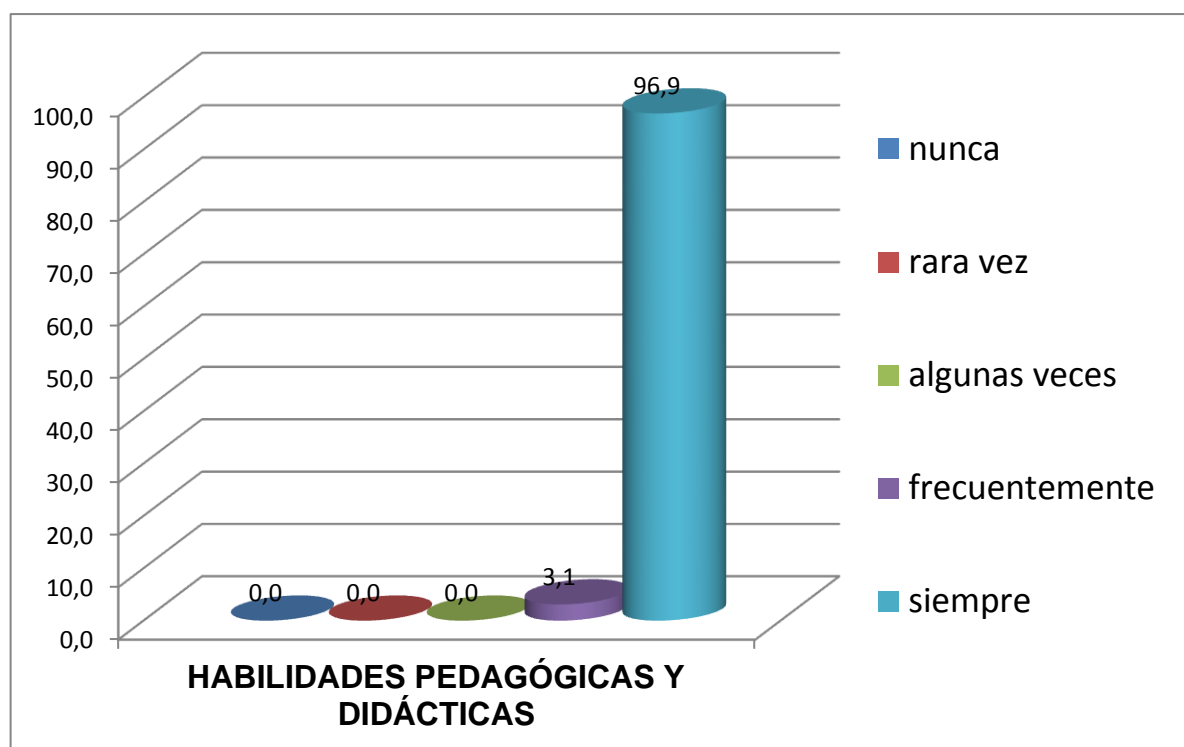


GRÁFICO 2

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

Las habilidades pedagógicas y didácticas constituyen el dominio de acciones pedagógicas y prácticas que regulan racionalmente la actividad formadora del maestro, que tienen como base los conocimientos asimilados profunda y conscientemente sobre la educación, y la enseñanza, el gráfico número dos no hace visualizar que un 96.9% y con una valoración de siempre los docentes están dispuestos a dar todo de sí utilizando los recursos en beneficio de los estudiantes para que estos tengan una mejor calidad de aprendizaje, y un 3.1% con una valoración de frecuentemente, en donde los docentes utilizan técnicas y metodología adecuada para que los estudiantes capten de mejor forma los nuevos conocimientos.

TABLA 3

Dimensión que se evalúa:

Desarrollo emocional

ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5		No	%	
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	9,1	11	100
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	9,1	11	100
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	9,1	11	100
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	9,1	11	100
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,8	10,0	8,3	11	100	
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	9,1	11	100	
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	9,1	11	100	
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	9,1	11	100	
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,8	10,0	8,3	11	100	
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	9,1	11	100	
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	9,1	11	100	
TOTAL	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	1,7	119	98,3	100,0		
PUNTAJE	0,0		0,0		0,0		0,2		12,3		12,4		
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		0,00		0,01		1,11		1,13		

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Patricia Criollo.

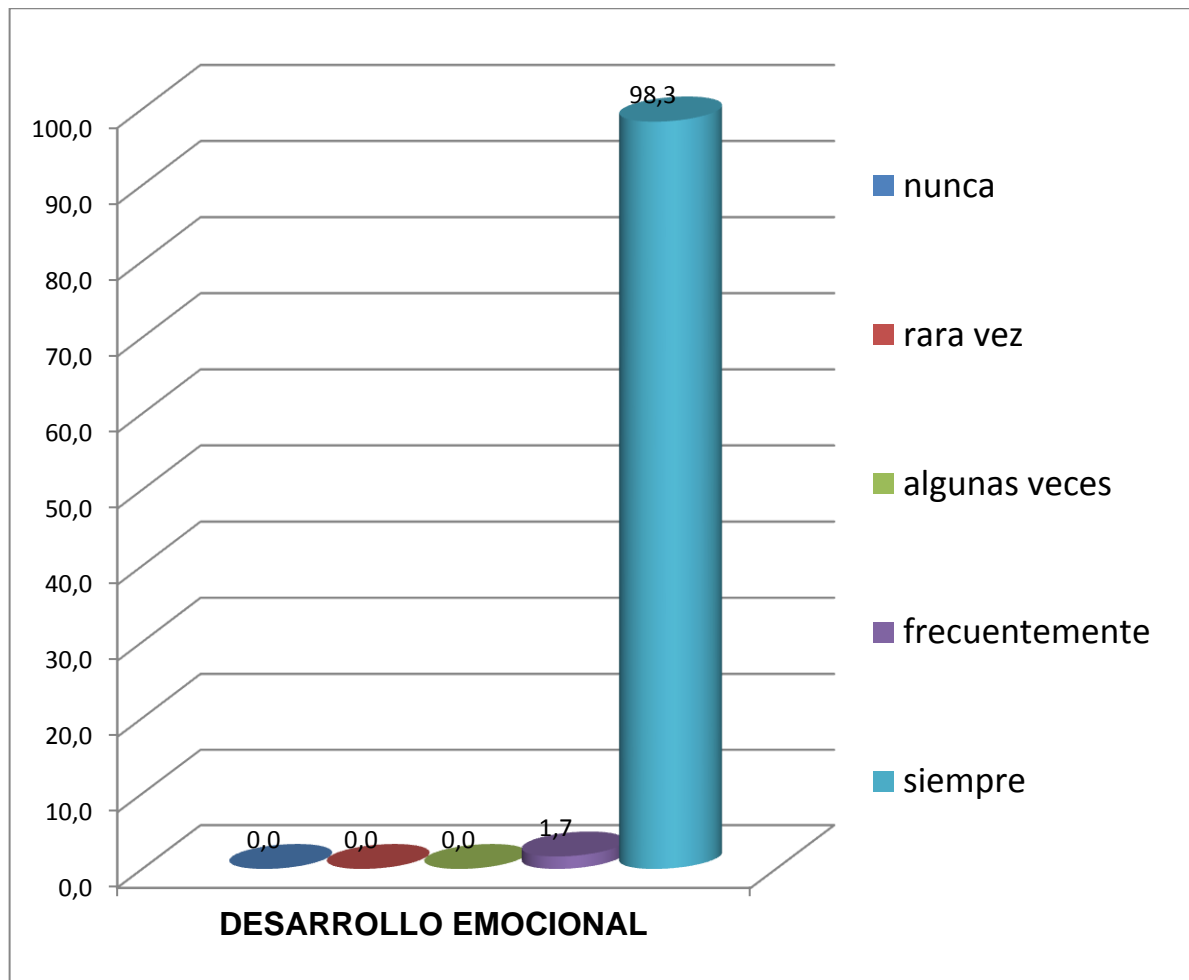


GRÁFICO 3

Fuente: Encuesta a docentes.
Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

El desarrollo emocional, son las emociones y sentimientos que influyen en la formación de la vida la identidad, y cualidades que tienen todas las personas. En esta tabla se observa que los docentes están muy a gusto y disfrutan de su trabajo dentro de la institución ya que se aprecian con un 98.3%, como siempre y con un 1.7% frecuentemente ya que tienen una relación afectiva muy buena con los estudiantes y sus colegas y cuentan con el apoyo de todos los miembros de la comunidad educativa.

TABLA 4

Dimensión que se evalúa.

Atención a estudiantes con necesidades

ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N o	%
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%		
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,9	3,0	2,7	7,0	6,4	11	100
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	10,0	11	100
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	3,6	7,0	6,4	11	100
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,9	10,0	9,1	11	100
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	1,8	9,0	8,2	11	100
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	1,8	9,0	8,2	11	100
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,9	0,0	0,0	10,0	9,1	11	100
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,9	10,0	9,1	11	100
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	10,0	11	100
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	10,0	11	100
TOTAL	0	0,0	0	0,0	2	1,8	13	11,8	95	86,4	100,0	
PUNTAJE	0,0		0,0		0,1		1,0		9,8		10,9	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		0,01		0,09		0,89		0,99	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Patricia Criollo.

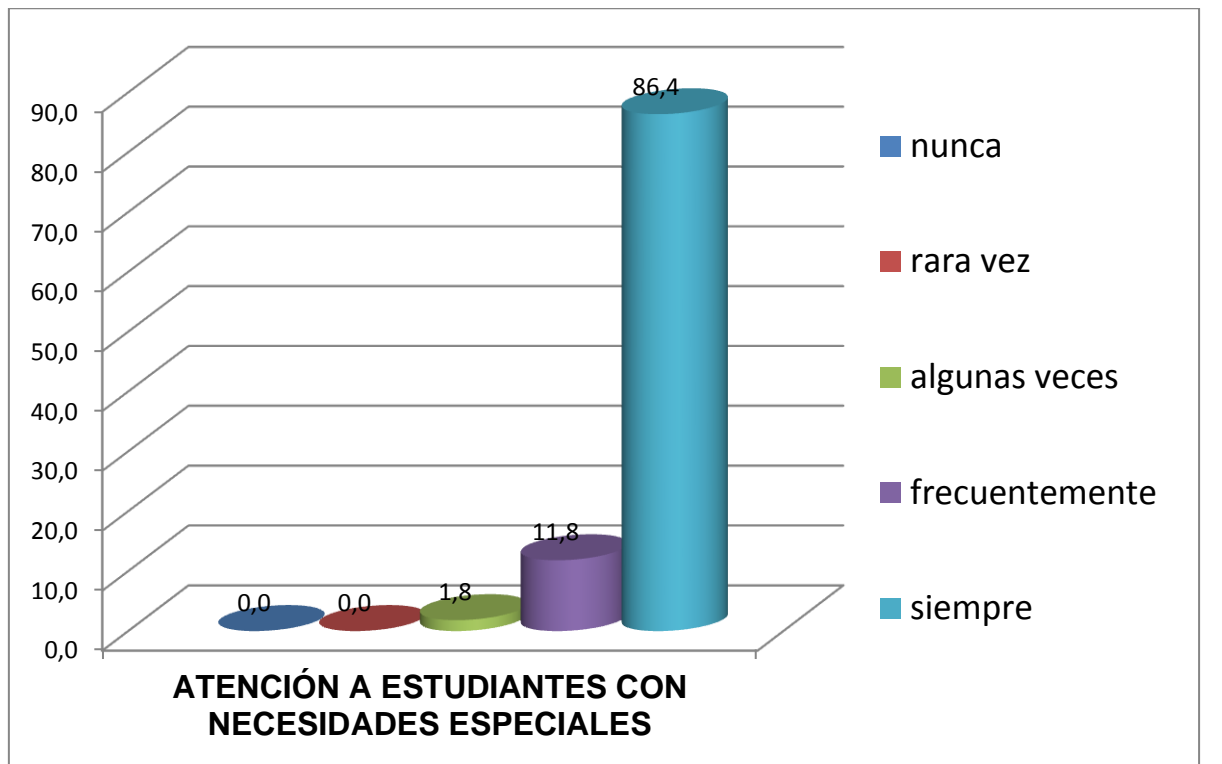


GRÁFICO 4

Fuente: Encuesta a docentes.
Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

El alumnado con necesidades educativas especiales es aquel estudiante que requiere, por un periodo de su escolarización o a lo largo de toda ella, determinados apoyos y atenciones educativas específicas derivadas de discapacidad o trastornos graves de conducta, en esta tabla se puede observar que el 86.4%, se evalúa con siempre y con un 11.8% se valora con frecuentemente los docentes siempre se preocupan por los estudiantes que tienen dificultades especiales, adaptando sus planificaciones curriculares para facilitar el aprendizaje de sus estudiantes. Y así también preparan las tareas para enviar a sus hogares y desarrollen las habilidades que presentan problemas, también mantienen un diálogo continuo con los representantes de los estudiantes para informar de sus avances en su rendimiento.

TABLA 5

Dimensión que se evalúa.

Aplicación de normas y reglamentos.

ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,9	10,0	9,1	11	100
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	10,0	11	100
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	10,0	11	100
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	10,0	11	100
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,9	0,0	0,0	10,0	9,1	11	100
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	10,0	11	100
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	10,0	11	100
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	10,0	11	100
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	10,0	11	100
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0,0	0,0	1,0	0,9	4,0	3,6	0,0	0,0	6,0	5,5	11	100
TOTAL	0	0,0	1	0,9	5	4,5	1	0,9	103	93,6	100,0	
PUNTAJE	0,0		0,0		0,3		0,1		10,6		11,0	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		0,02		0,01		0,96		0,997	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Patricia Criollo

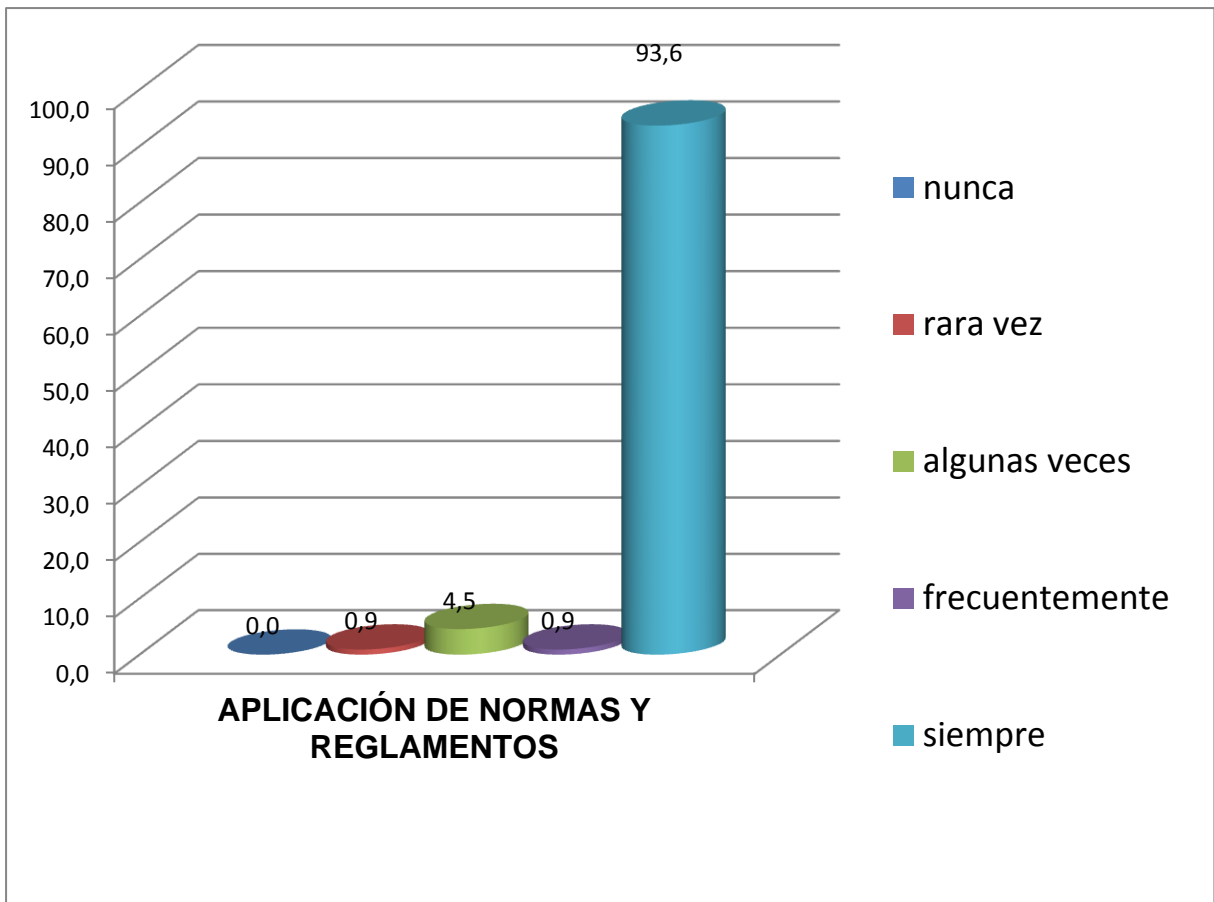


GRÁFICO 5

Fuente: Encuesta a docentes.
Elaboración: Patricia Criollo.

Tabla 5

Interpretación

Las reglas o normas, son pautas autónomas o heterónomas, que protegen la libertad del individuo, privándole a su vez, de hacer determinadas cosas, que puedan perjudicar a otros, con este argumento dentro de la dimensión aplicación de normas y reglamentos se verifica que dentro de la institución aplican el reglamento interno y se cumple con las actividades que a cada docente compete, en un 93.6% también los docentes cumplen con las normas académicas e institucionales para el mejor funcionamiento de la institución. Cabe recalcar que también que el docente de cada asignatura realiza un plan anual y los bloque curriculares los mismos que son presentados en plazos estipulados por la autoridad.

TABLA 6

Dimensión que se evalúa.

Relaciones con la comunidad.

ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	10,0	10,1	11	100
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	11,1	11	100
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	11,1	11	100
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	10,0	10,1	11	100
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	2,0	9,0	9,1	11	100
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	11,1	11	100
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	10,0	10,1	11	100
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	10,0	10,1	11	100
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	10,0	10,1	11	100
TOTAL	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,0	7,1	92,0	92,9	100,0	
PUNTAJE	0,0		0,0		0,0		0,5		9,5		10,0	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		0,00		0,05		0,86		0,91	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Patricia Criollo.

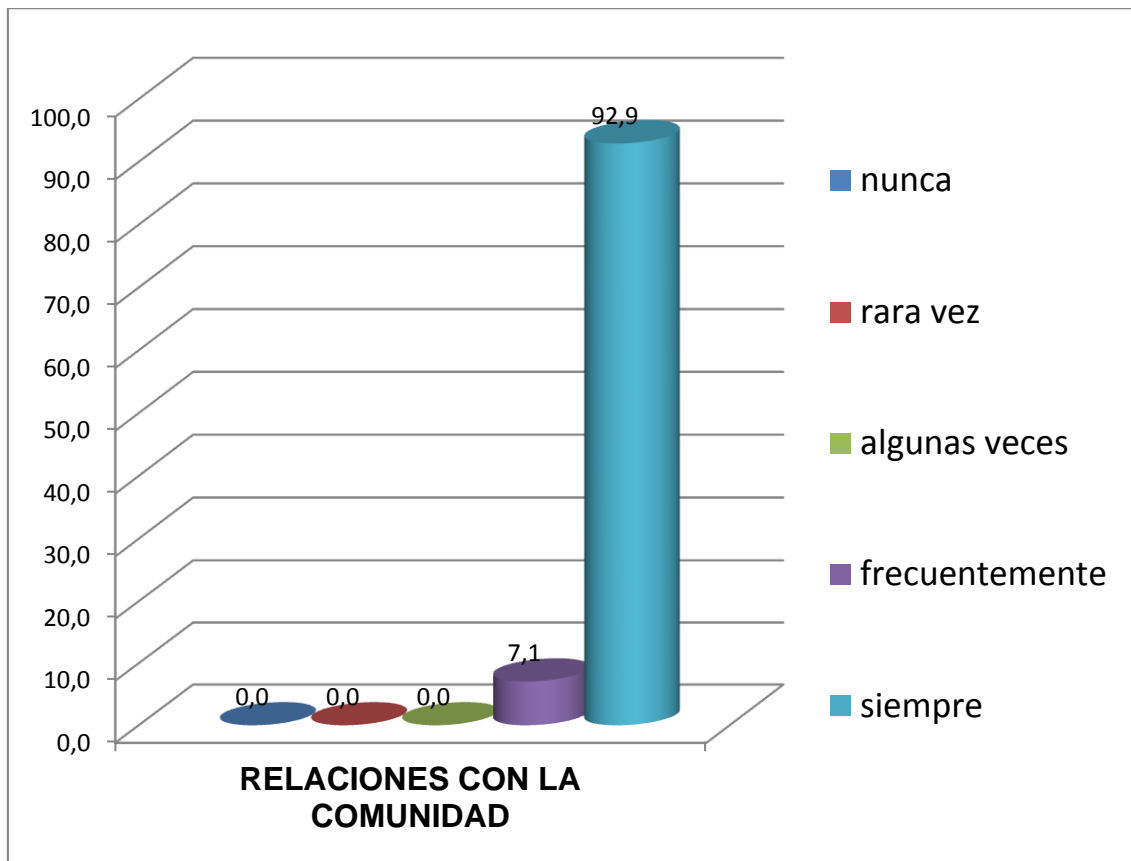


GRÁFICO 6

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación.

Las relaciones con la comunidad deberán ser planeadas teniendo en cuenta las características peculiares de la misma, con el fin de dirigir a las demás personas eficazmente, atendiendo así a las acciones de la comunidad. así en estos resultados vemos que los docentes en un 92.9% se valora con un siempre y un 7.1% se valora con frecuentemente esto nos da a entender que los docentes participan activamente en actividades para el desarrollo de la comunidad, programando eventos con los padres de familia, representantes y estudiantes así también los docentes colaboran con la administración y ejecución de tareas extracurriculares y se nota el apoyo entre compañeros dentro y fuera de la institución educativa para el bien de la misma.

TABLA 7

Dimensión que se evalúa
Clima de trabajo.

ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5		Nº	%	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	11,1	11	100
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	10,0	10,1	11	100	
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	11,1	11	100	
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	10,0	10,1	11	100	
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	10,0	10,1	11	100	
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	11,1	11	100	
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0	9,0	9,1	11	100	
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	10,0	10,1	11	100	
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	11,1	11	100	
TOTAL	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	5,0	5,1	93,0	93,9	100,0		
PUNTAJE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,4	0,4	9,6	9,6	10,0		
PUNTAJE PROMEDIO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,04	0,04	0,87	0,87	0,91		

Fuente: Encuesta a docentes.
Elaboración: Patricia Criollo.

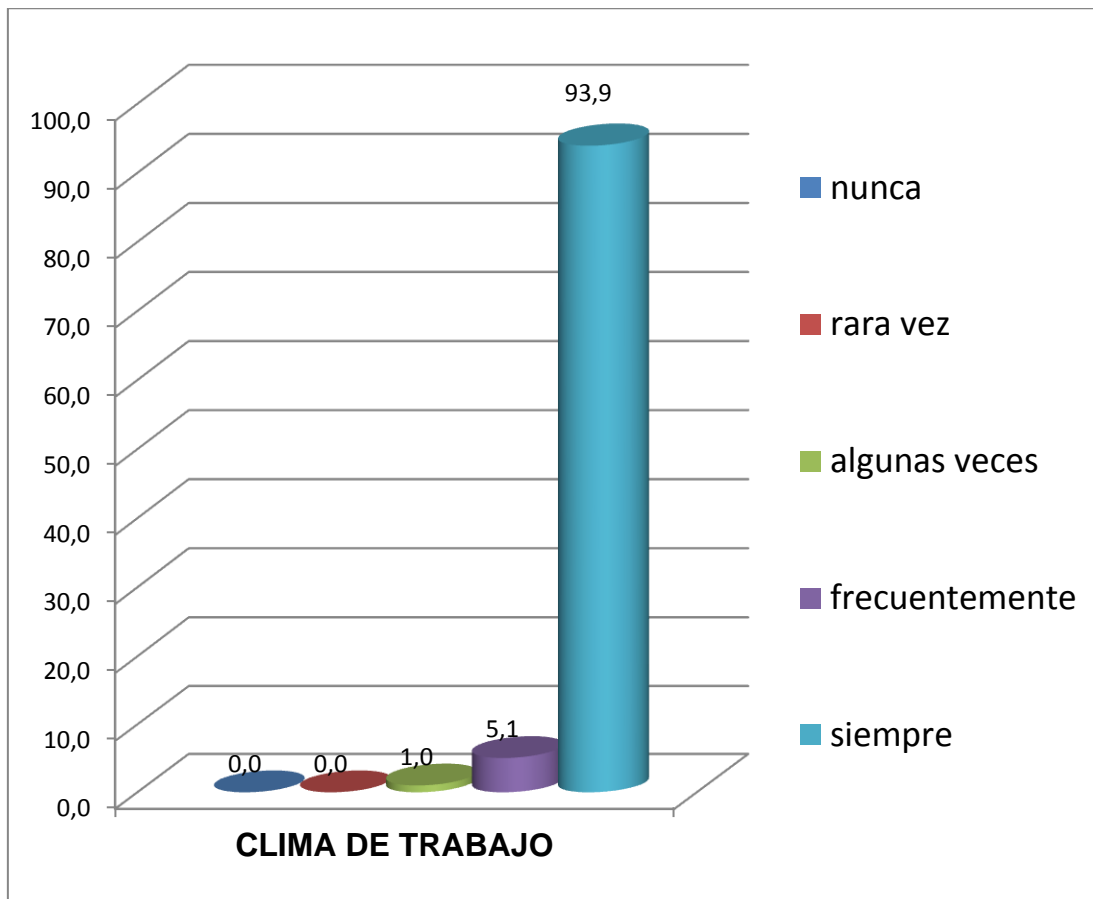


GRÁFICO 7

Fuente: Encuesta a docentes.
Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

El clima o ambiente de trabajo en los establecimientos educativos constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos de enseñanza aprendizaje y de gestión, además de los de innovación y cambio, en esta tabla se observa que los docentes en un 93.9% se realizan una valoración de siempre y un 5.1% se valoran frecuentemente con estos resultados se concibe que buscan tiempos y espacios para mejorar la comunicación entre compañeros también se demuestra que se socializa información para mejorar el trabajo en equipo

COEVALUACIÓN DOCENTE

TABLA 8

Dimensión que se evalúa
Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas.

El docente:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	11,1	0,0	0,0	11	100
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	11,1	0,0	0,0	11	100
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	11,0	11,1	0,0	0,0	11	100
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,0	0,0	1,0	1,0	3,0	3,0	7,0	7,1	0,0	0,0	11	100
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	11,1	0,0	0,0	11	100
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	11,1	0,0	0,0	11	100
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	10,0	10,1	0,0	0,0	11	100
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0,0	0,0	3,0	3,0	5,0	5,1	3,0	3,0	0,0	0,0	11	100
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	11,1	0,0	0,0	11	100
TOTAL	0,0	0,0	4,0	4,0	10,0	10,1	86,0	86,9	0,0	0,0	101,0	
PUNTAJE	0,0		0,4		1,9		24,9		0,0		27,2	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,03		0,17		2,26		0,00		2,47	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Patricia Criollo.

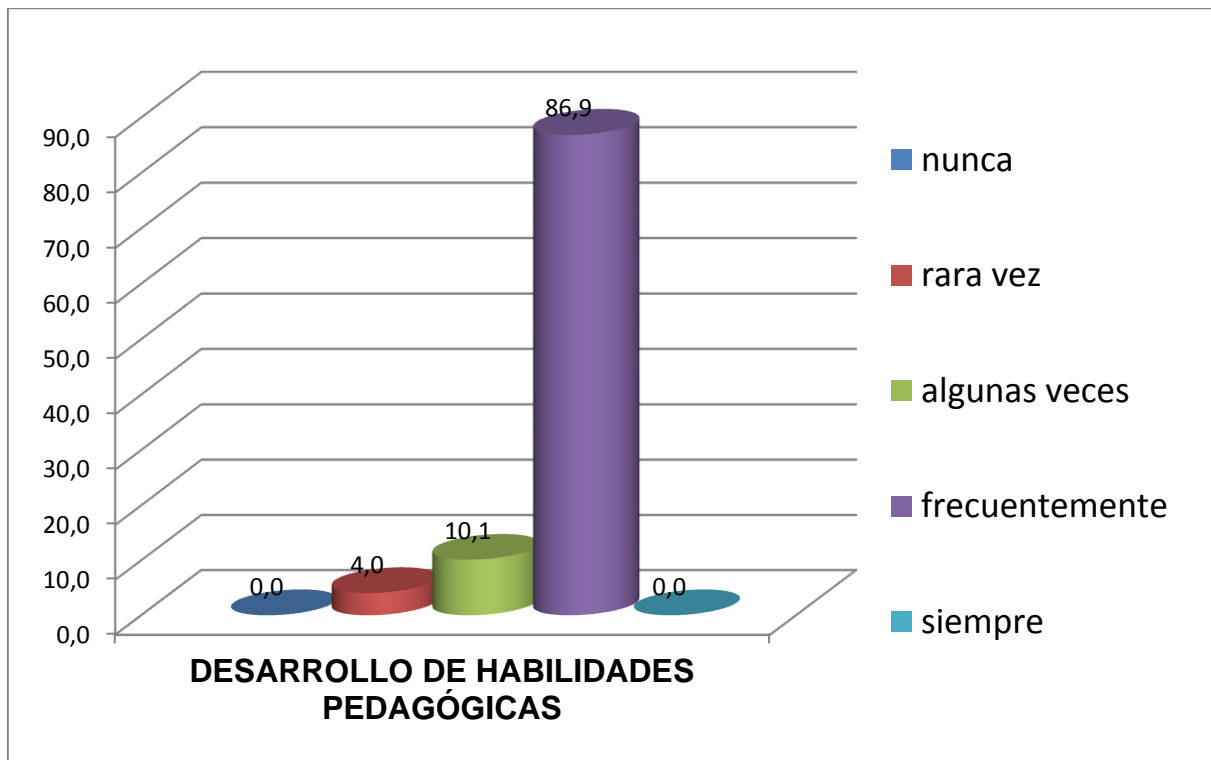


GRÁFICO 8

Fuente: Encuesta a docentes.
Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

Las habilidades pedagógicas y didácticas constituyen el dominio de acciones pedagógicas y prácticas que regulan racionalmente la actividad formadora del maestro, que tienen como base los conocimientos asimilados profunda y conscientemente sobre la educación, y la enseñanza, en esta tabla muestra que los docentes en un 86.9% se tiene una valoración de frecuentemente y con un 10.1% se valora con algunas veces, así mismo con un porcentaje de 4% se valora con rara vez esto nos quiere decir que en algunos casos presentan un plan anual en el Proyecto Educativo Institucional así también planifican sus clases en coordinación entre los compañeros de aula, utilizan poca tecnología en sus clases, pero usan el entorno natural y social para el aprendizaje significativo.

TABLA 9

Dimensión que se evalúa.
Cumplimiento de normas y reglamentos

El docente:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	20,0	0,0	0,0	11	100
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,8	10,0	18,2	0,0	0,0	11	100
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,8	10,0	18,2	0,0	0,0	11	100
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	18,2	1,0	1,8	11	100
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia.	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,8	10,0	18,2	0,0	0,0	11	100
TOTAL	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	5,5	51,0	92,7	1,0	1,8	100,0	
PUNTAJE	0,0		0,0		0,6		14,7		0,4		15,7	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		0,05		1,34		0,04		1,43	

Fuente: Encuesta a docentes.
Elaboración: Patricia Criollo.

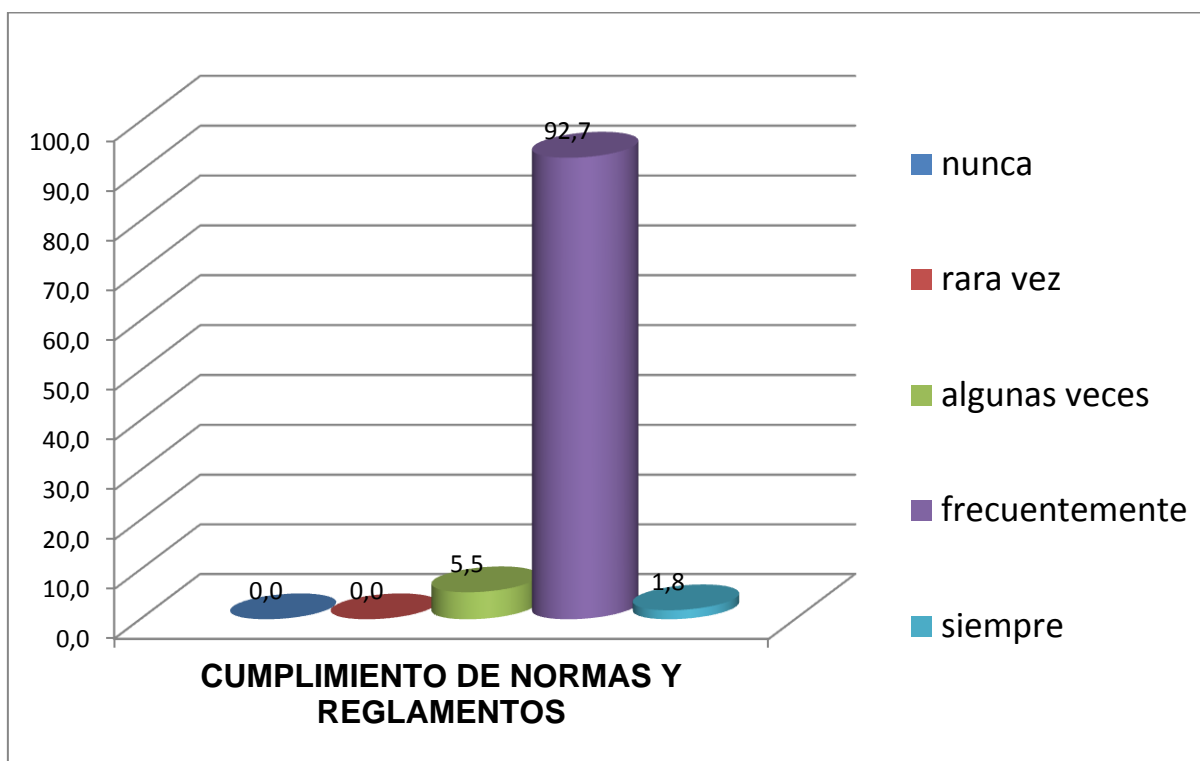


GRÁFICO 9

Fuente: Encuesta a docentes.
Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

Las reglas o normas, son pautas autónomas o heterónomas, que protegen la libertad del individuo, privándole a su vez, de hacer determinadas cosas, que puedan perjudicar a otros en esta tabla se verifica que dentro de la institución en un 92.7% frecuentemente cumplen con la aplicación del reglamento interno y se cumple con las actividades que a cada docente compete, también los docentes cumplen con las normas académicas e institucionales para el mejor funcionamiento de la institución. Cabe recalcar que también el docente de cada asignatura realiza un plan anual y los bloque curriculares los mismos que son presentados en plazos estipulados por la autoridad.

TABLA 10

Dimensión que se evalúa.
Disposición al cambio en educación.

El docente:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	4,5	6,0	13,6	3,0	6,8	11	100
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	18,2	1,0	1,8	11	100
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	18,2	1,0	1,8	11	100
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	18,2	1,0	1,8	11	100
TOTAL	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	4,5	36,0	68,2	6,0	12,3	85,0	
PUNTAJE	0,0		0,0		0,4		10,4		2,3		13,1	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		0,03		0,95		0,21		1,19	

Fuente: Encuesta a docentes.
Elaboración: Patricia Criollo.

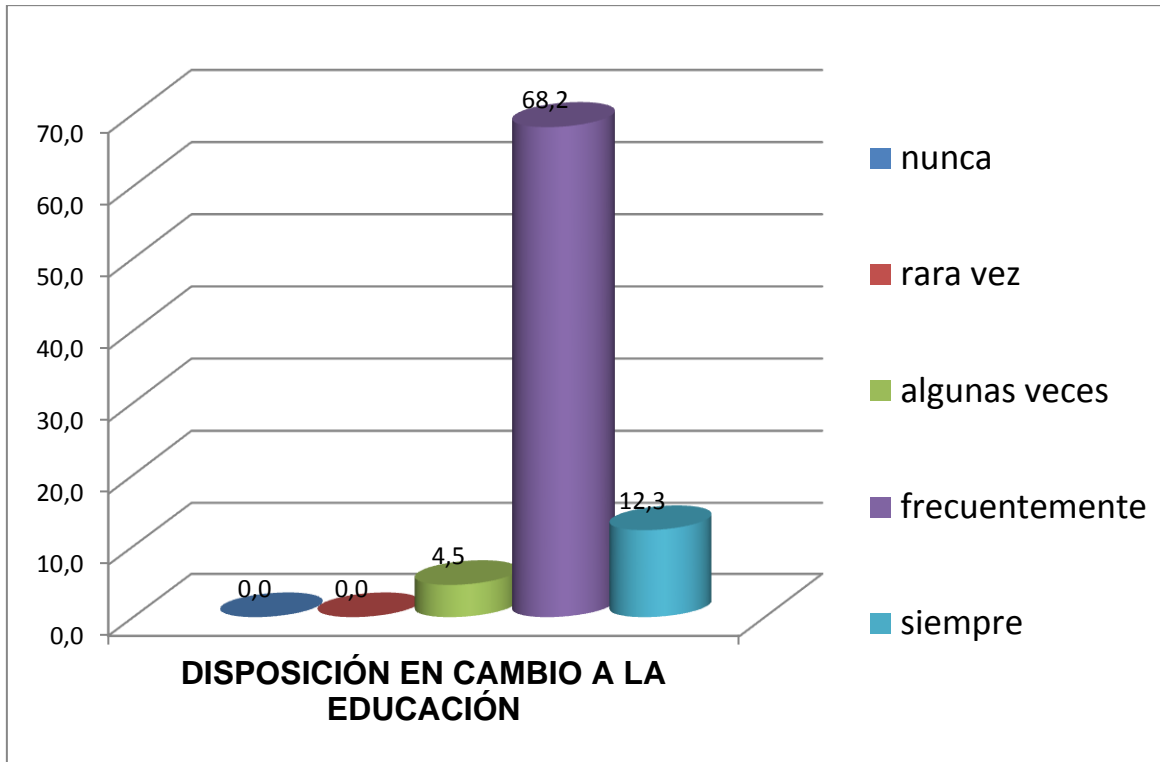


GRÁFICO 10

Fuente: Encuesta a docentes.
Elaboración: Patricia Criollo

Interpretación

El proceso educativo tiene la misión de formar ciudadanos creativos y participativos, conscientes de los procesos de transformación social y tecnológica del contexto, con una perspectiva holista con la intención de encauzar acciones que propendan a lograr, una efectiva interacción y adaptabilidad social, con estos antecedentes observamos que en esta dimensión los docentes realizan una valoración de 12.3% como siempre, un 68.2% con frecuentemente y un 4.5% con algunas veces estos resultados nos hacen notar que los docente propone nuevas iniciativas de trabajo para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, investiga nuevas formas de enseñanza del área que le compete y colabora con el cumplimiento de los objetivos y metas del PEI.

TABLA 11

Dimensión a evaluar

Desarrollo emocional.

El docente:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,1	10,0	11,4	11	100
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,1	10,0	11,4	11	100
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,1	10,0	11,4	11	100
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	2,3	9,0	10,2	11	100
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	2,3	9,0	10,2	11	100
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	2,3	9,0	10,2	11	100
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0,0	0,0	2,0	2,3	3,0	3,4	1,0	1,1	5,0	5,7	11	100
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	2,3	9,0	10,2	11	100
TOTAL	0,0	0,0	2,0	2,3	3,0	3,4	12,0	13,6	71,0	80,7	100,0	
PUNTAJE	0,0		0,2		0,6		3,5		27,3		31,6	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,02		0,05		0,32		2,49		2,87	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Patricia Criollo

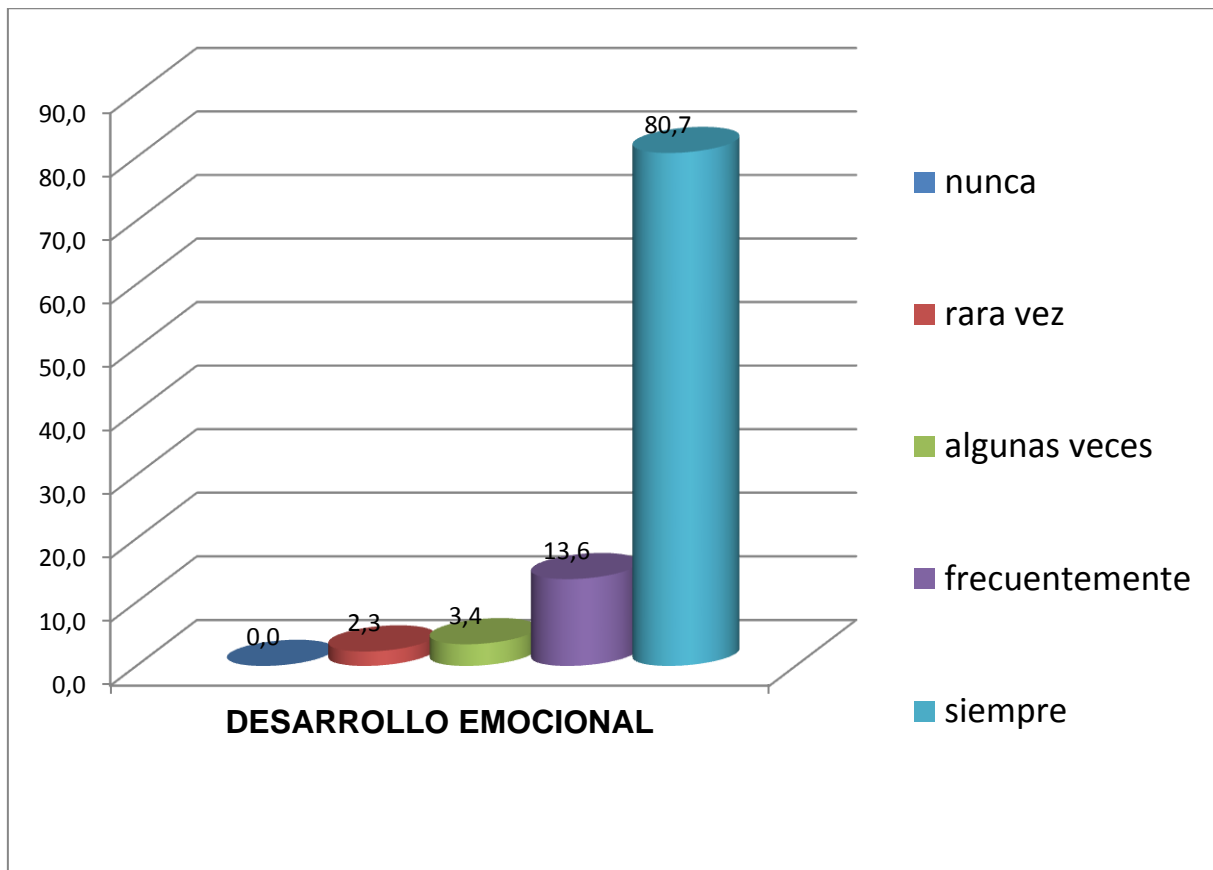


GRÁFICO 11

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

El desarrollo emocional, son las emociones y sentimientos que influyen en la formación de la vida la identidad, y cualidades que tienen todas las personas con esta acotación se puede observar en esta tabla que los docentes se valoran con un 80.7% como siempre, con un 13.6% con frecuentemente, un 3.4% con algunas veces y un 2.3% con rara vez esto significa que un alto porcentaje de docentes propicia un trato cordial, con respeto como también la disposición de aprender de sus compañeros y el respeto a las opiniones ajenas.

TABLA 12

Evaluación de los docentes por parte del rector

Dimensión que se evalúa

Sociabilidad pedagógica.

En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	3,4	7,0	8,0	1,0	1,1	11	100
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0,0	0,0	1,0	1,1	5,0	5,7	5,0	5,7	0,0	0,0	11	100
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	2,3	9,0	10,2	0,0	0,0	11	100
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	3,4	7,0	8,0	1,0	1,1	11	100
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	2,3	8,0	9,1	1,0	1,1	11	100
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0	9,1	3,0	3,4	11	100
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	4,5	6,0	6,8	1,0	1,1	11	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0,0	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	10,0	11,4	1,0	1,1	11	100
TOTAL	0,0	0,0	1,0	2,3	19,0	21,6	60,0	68,2	8,0	9,1	101,1	
PUNTAJE	0,0		0,1		2,8		13,3		2,4		18,5	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,01		0,26		1,21		0,21		1,68	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Patricia Criollo.

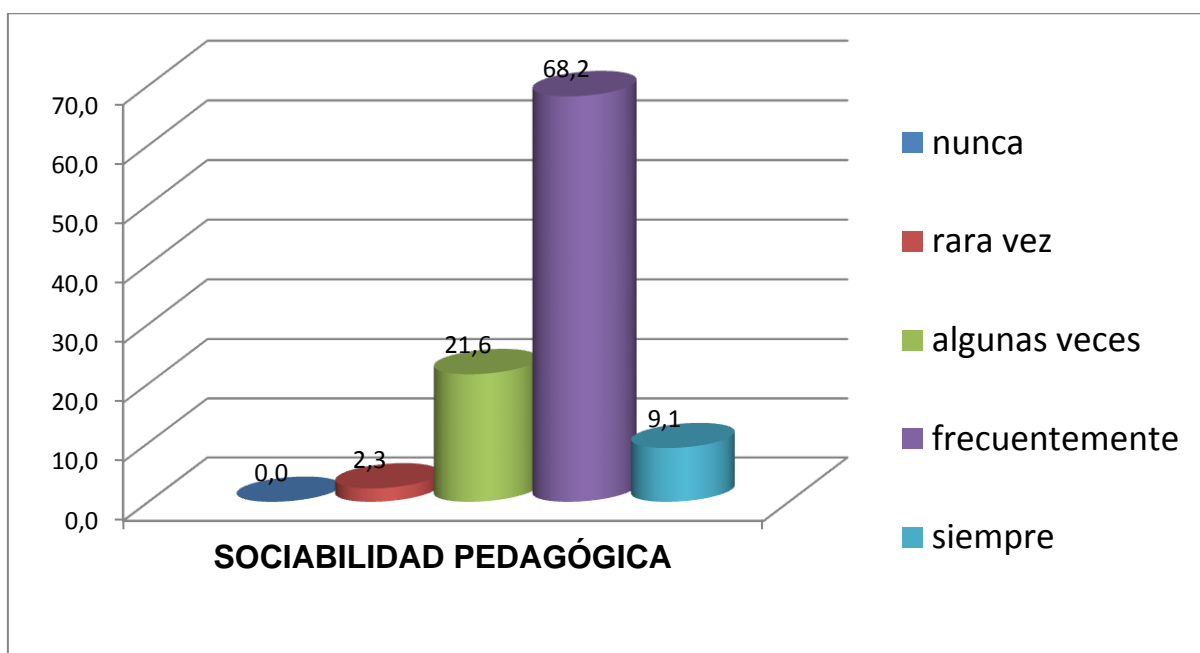


GRÁFICO 12

Fuente: Encuesta al rector.
Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

La sociabilidad pedagógica es aquellas que nos ayudan a crecer como seres humanos, respetando la forma de ser de las demás personas y sin dejar de ser nosotros mismos, en esta dimensión el docente de dicha institución expresa en un 9.1% que siempre realiza actividades para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes, sin embargo un 68.2% manifiesta que frecuentemente realiza estas actividades, así mismo 21.6% como algunas veces y un 2.3% como rara vez, con estos resultados nos hace notar que toman en cuenta la sugerencias y opiniones de los estudiantes, también se preocupa por los estudiantes cuando existe ausencia comunicándose con sus representantes, así mismo el contenido de aprendizaje son de acuerdo con el desarrollo cognitivo, y socio afectivo de los estudiantes, propicia en los estudiantes el debate y el respeto por las opiniones diferentes y ejemplifica los temas tratados de acuerdo a la realidad, resaltando la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y el desarrollo de la vida futura de los estudiantes.

TABLA 13

Dimensión que se evalúa
Atención a los estudiantes con necesidades individuales.

En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,0	6,8	5,0	5,7	11	100
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,0	8,0	4,0	4,5	11	100
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,1	10,0	11,4	0,0	0,0	11	100
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	2,3	9,0	10,2	0,0	0,0	11	100
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	12,5	0,0	0,0	11	100
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0,0	0,0	2,0	2,3	7,0	8,0	2,0	2,3	0,0	0,0	11	100
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	12,5	0,0	0,0	11	100
TOTAL	0,0	0,0	2,0	2,3	10,0	11,4	56,0	63,6	9,0	10,2	87,5	
PUNTAJE	0,0		0,1		1,5		12,4		2,7		16,7	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,01		0,13		1,13		0,24		1,51	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Patricia Criollo.

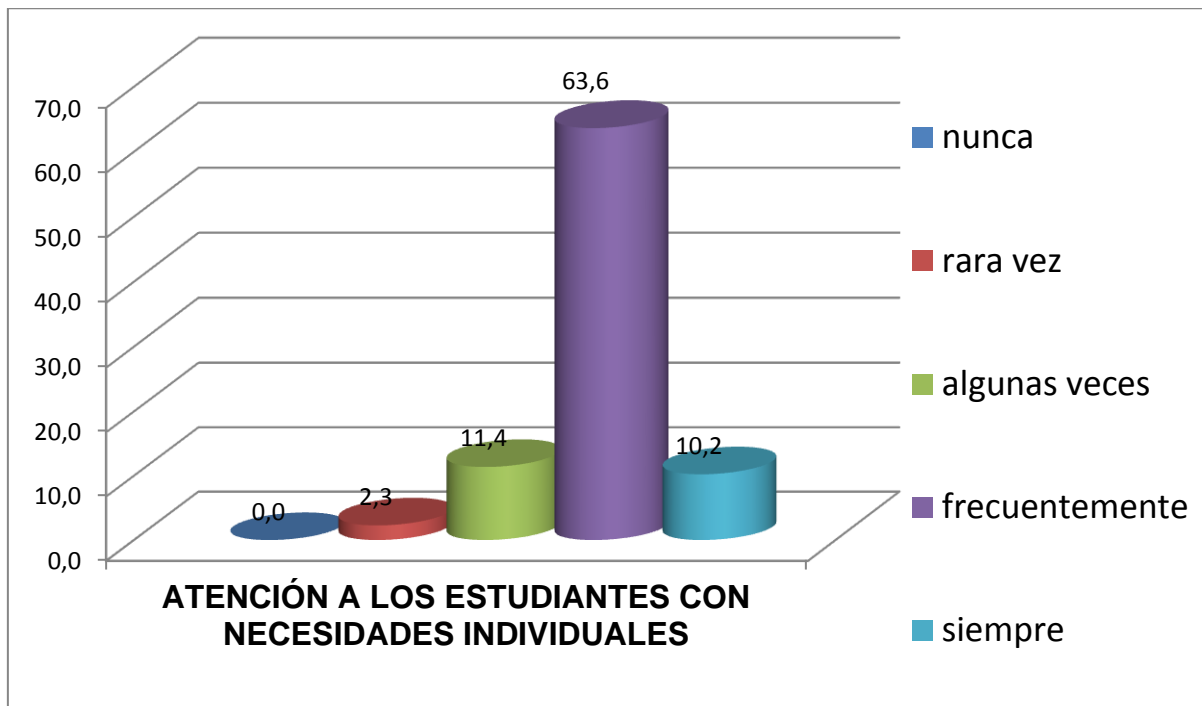


GRÁFICO 13

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación.

El alumnado con necesidades educativas especiales es aquel estudiante que requiere, por un periodo de su escolarización o a lo largo de toda ella, determinados apoyos y atenciones educativas específicas derivadas de discapacidad o trastornos graves de conducta, así en esta tabla se observa que en un 10,2% manifiesta que siempre detecta necesidades especiales de los estudiantes, un 63,3% hace notorio que frecuentemente observa estas alteraciones en los estudiantes, sin embargo revelan que con un 11,4% algunas veces detectan problemas en los estudiantes, estos resultados indican que el docente propicia el respeto con necesidades individuales motivando la no discriminación a los compañeros, permite realizar preguntas en la clase, detecta una necesidad educativa especial en los estudiantes, permitiéndole a estos estudiantes se integran espontáneamente al ritmo de trabajo y comunicándose con los padres de dichos estudiantes.

TABLA 14

Dimensión que se evalúa

Habilidades pedagógicas y didácticas

En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	9,1	1,0	0,9	11	100
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	9,1	1,0	0,9	11	100
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	9,1	1,0	0,9	11	100
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	1,8	9,0	8,2	0,0	0,0	11	100
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	10,0	0,0	0,0	11	100
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	3,6	7,0	6,4	0,0	0,0	11	100
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,9	10,0	9,1	0,0	0,0	11	100
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,9	10,0	9,1	0,0	0,0	11	100
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,0	0,0	1,0	0,9	6,0	5,5	3,0	2,7	1,0	0,9	11	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 diaria.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	10,0	0,0	0,0	11	100
TOTAL	0,0	0,0	1,0	0,9	14,0	12,7	91,0	82,7	4,0	3,6	100,0	
PUNTAJE	0,0		0,1		2,1		20,1		1,2		23,4	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,01		0,19		1,83		0,11		2,13	

Fuente: Encuesta al rector.

Elaboración: Patricia Criollo.

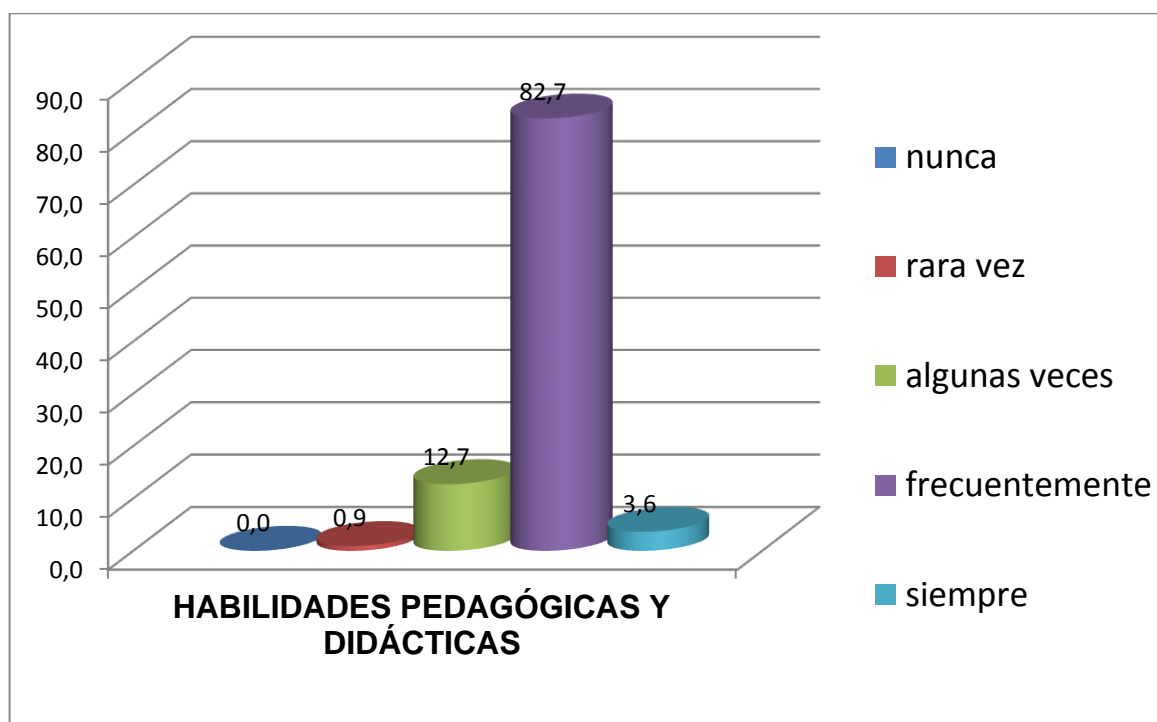


GRÁFICO 14

Fuente: Encuesta al rector.

Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

Las habilidades pedagógicas son importantes componentes de las características calificativas del maestro y su formación es parte del sistema de preparación pedagógica profesional, con esta acotación podemos afirmar que los docentes manifiestan en un 3.6% siempre utilizan su preparación pedagógica con sus estudiantes, así también con un 82.7% muestran que lo realizan frecuentemente sin embargo del mismo modo en un 12.7% manifiestan que lo realizan algunas veces, el docente dentro de la institución utiliza una bibliografía actualizada, también cuentan con el Plan Anual y lo cumplen dentro del Proyecto Educativo institucional, sus planificaciones están acorde al currículo nacional dando a conocer a los estudiantes a inicio del año lectivo a programación y los objetivos de la asignatura, entrega las calificaciones a tiempo y se observa que las tecnologías de educación no todos los utilizadas para sus clases debiendo fomentarlos.

TABLA 15

Dimensión que se evalúa.
Aplicación de normas y reglamentos.

En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	20,0	0,0	0,0	11	100
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	20,0	0,0	0,0	11	100
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	20,0	0,0	0,0	11	100
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0,0	0,0	1,0	1,8	4,0	7,3	6,0	10,9	0,0	0,0	11	100
4.5. Llegar puntualmente a todas las clases.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	20,0	0,0	0,0	11	100
TOTAL	0,0	0,0	1,0	1,8	4,0	7,3	50,0	90,9	0,0	0,0	100,0	
PUNTAJE	0,0		0,1		0,6		11,1		0,0		11,7	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,01		0,05		1,00		0,00		1,07	

Fuente: Encuesta al rector.
Elaboración: Patricia Criollo

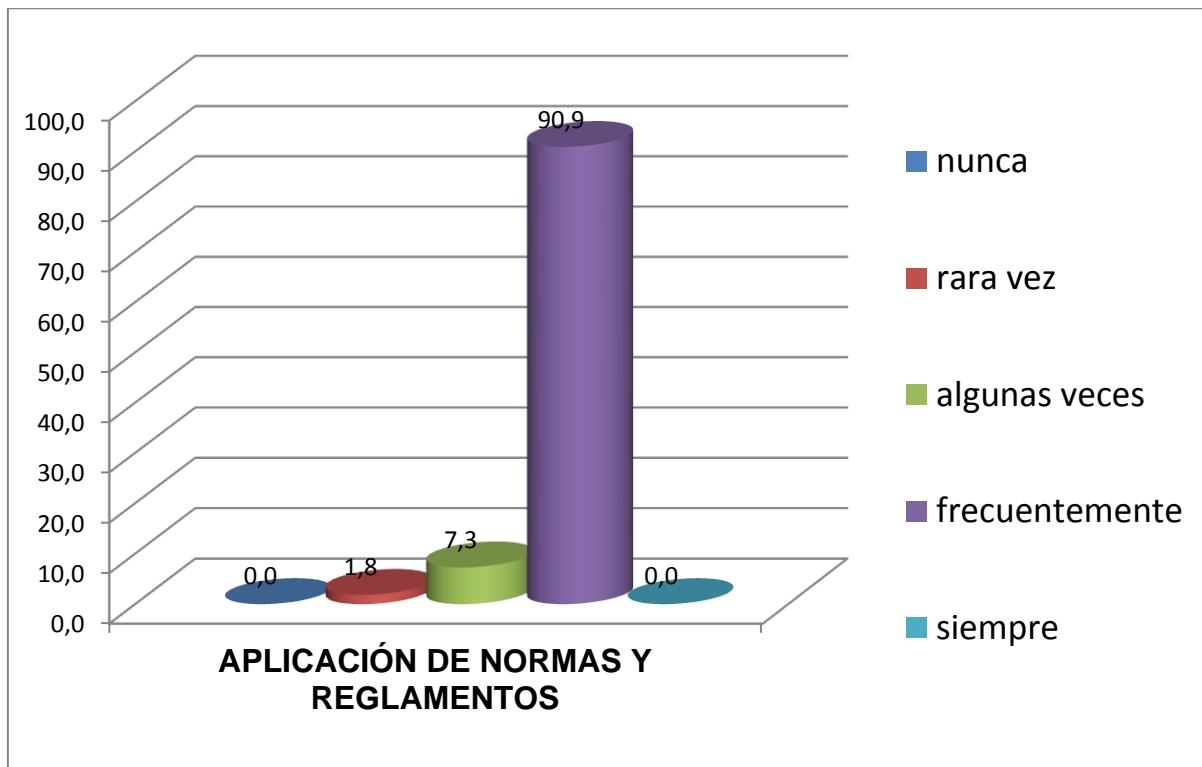


GRÁFICO 15

Fuente: Encuesta al rector.
Elaboración: Patricia Criollo.

INTERPRETACIÓN

Las reglas o normas, son pautas autónomas o heterónomas, que protegen la libertad del individuo, privándole a su vez, de hacer determinadas cosas, que puedan perjudicar a otros en esta tabla se puede verificar que en un 90.9% con frecuentemente se aplica el reglamento interno dentro de la institución en actividades que lo competen, así también dedican el tiempo suficiente para cumplir con las actividades asignadas, los conflictos que se presentan en la institución se resuelven de forma profesional y no personal para no afectar el compañerismo dentro de la institución.

TABLA 16

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA

RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.

En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	4,5	8,0	18,2	1,0	2,3	11	100
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	2,3	10,0	22,7	0,0	0,0	11	100
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	22,7	1,0	2,3	11	100
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	2,3	10,0	22,7	0,0	0,0	11	100
TOTAL	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	9,1	38,0	86,4	2,0	4,5	100,0	
PUNTAJE	0,0		0,0		0,6		8,4		0,6		9,6	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		0,05		0,76		0,05		0,87	

Fuente: Encuesta al rector.

Elaboración: Patricia Criollo.

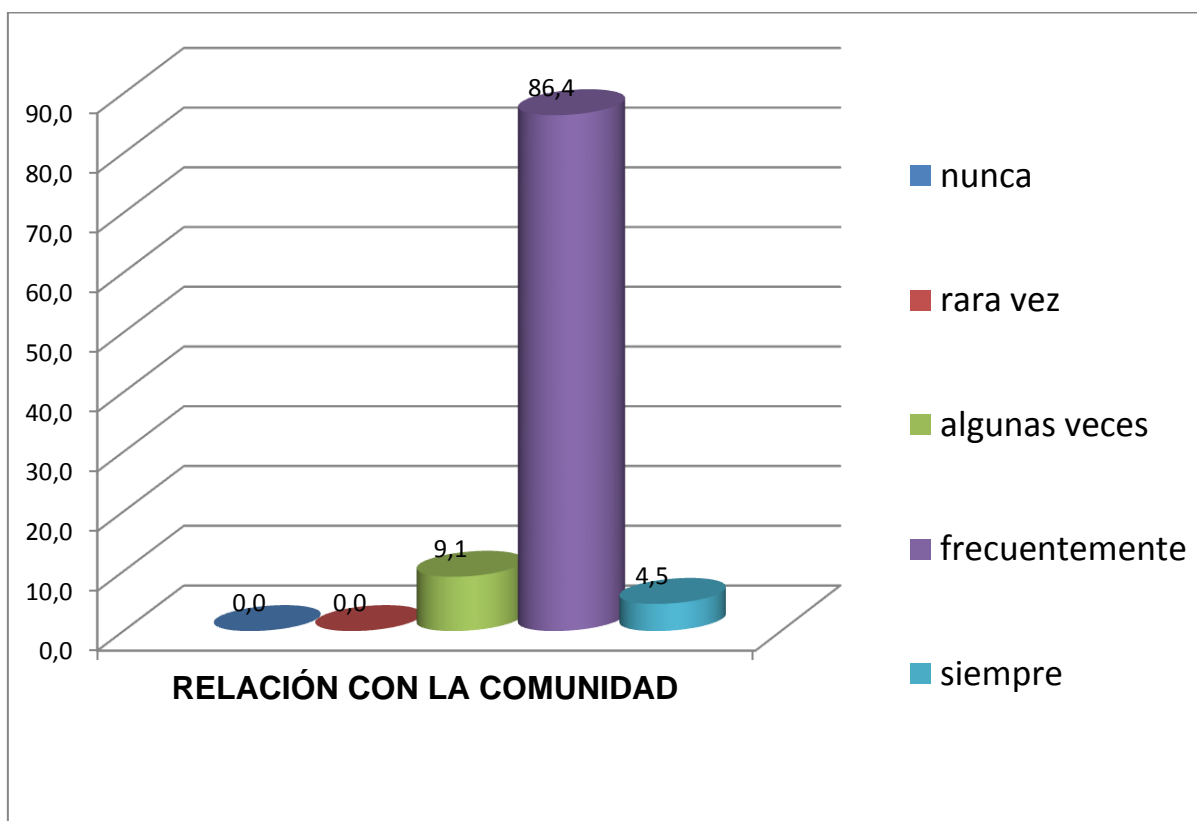


GRÁFICO 16

Fuente: Encuesta al rector.
Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

Las relaciones con la comunidad deberán ser planeadas teniendo en cuenta las características peculiares de la misma de acuerdo con lo planteado los docentes manifiestan que entre el 4.5% y el 86.4% participan activamente en las actividades que realiza la comunidad, sin embargo el 9.1% manifiesta que algunas veces participan en las actividades que realiza la comunidad, como también comparten entre compañeros estrategias activas encaminadas al desarrollo comunitario.

TABLA 17

Dimensión que se evalúa
Habilidades pedagógicas y didácticas

En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	2,0	0,2	1,0	0,1	17,0	1,5	41,0	3,5	17,0	1,5	11	100
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	3,0	0,3	6,0	0,5	9,0	0,8	37,0	3,2	23,0	2,0	11	100
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	2,0	0,2	1,0	0,1	21,0	1,8	36,0	3,1	18,0	1,5	11	100
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	3,0	0,3	3,0	0,3	22,0	1,9	34,0	2,9	16,0	1,4	11	100
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0,0	0,0	2,0	0,2	17,0	1,5	41,0	3,5	18,0	1,5	11	100
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	3,0	0,3	7,0	0,6	16,0	1,4	37,0	3,2	15,0	1,3	11	100
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	6,0	0,5	8,0	0,7	14,0	1,2	38,0	3,2	12,0	1,0	11	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:												
1.8.1. Analizar.	4,0	0,3	6,0	0,5	9,0	0,8	39,0	3,3	20,0	1,7	11	100
1.8.2. Sintetizar.	3,0	0,3	8,0	0,7	12,0	1,0	43,0	3,7	12,0	1,0	11	100
1.8.3. Reflexionar.	1,0	0,1	4,0	0,3	14,0	1,2	41,0	3,5	18,0	1,5	11	100
1.8.4. Observar.	1,0	0,1	4,0	0,3	16,0	1,4	39,0	3,3	18,0	1,5	11	100
1.8.5. Descubrir.	3,0	0,3	4,0	0,3	12,0	1,0	41,0	3,5	18,0	1,5	11	100
1.8.6. Redactar con claridad.	1,0	0,1	6,0	0,5	14,0	1,2	31,0	2,6	26,0	2,2	11	100
1.8.7. Escribir correctamente.	1,0	0,1	4,0	0,3	4,0	0,3	26,0	2,2	43,0	3,7	11	100
1.8.8. Leer comprensivamente.	1,0	0,1	5,0	0,4	5,0	0,4	16,0	1,4	51,0	4,4	11	100
TOTAL	34,0	2,9	69,0	5,9	202,0	17,3	540,0	46,2	325	27,8	100,0	
PUNTAJE	0,0		11,8		69,3		277,6		223,0		581,6	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,15		0,89		3,56		2,86		7,46	

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaboración: Patricia Criollo.

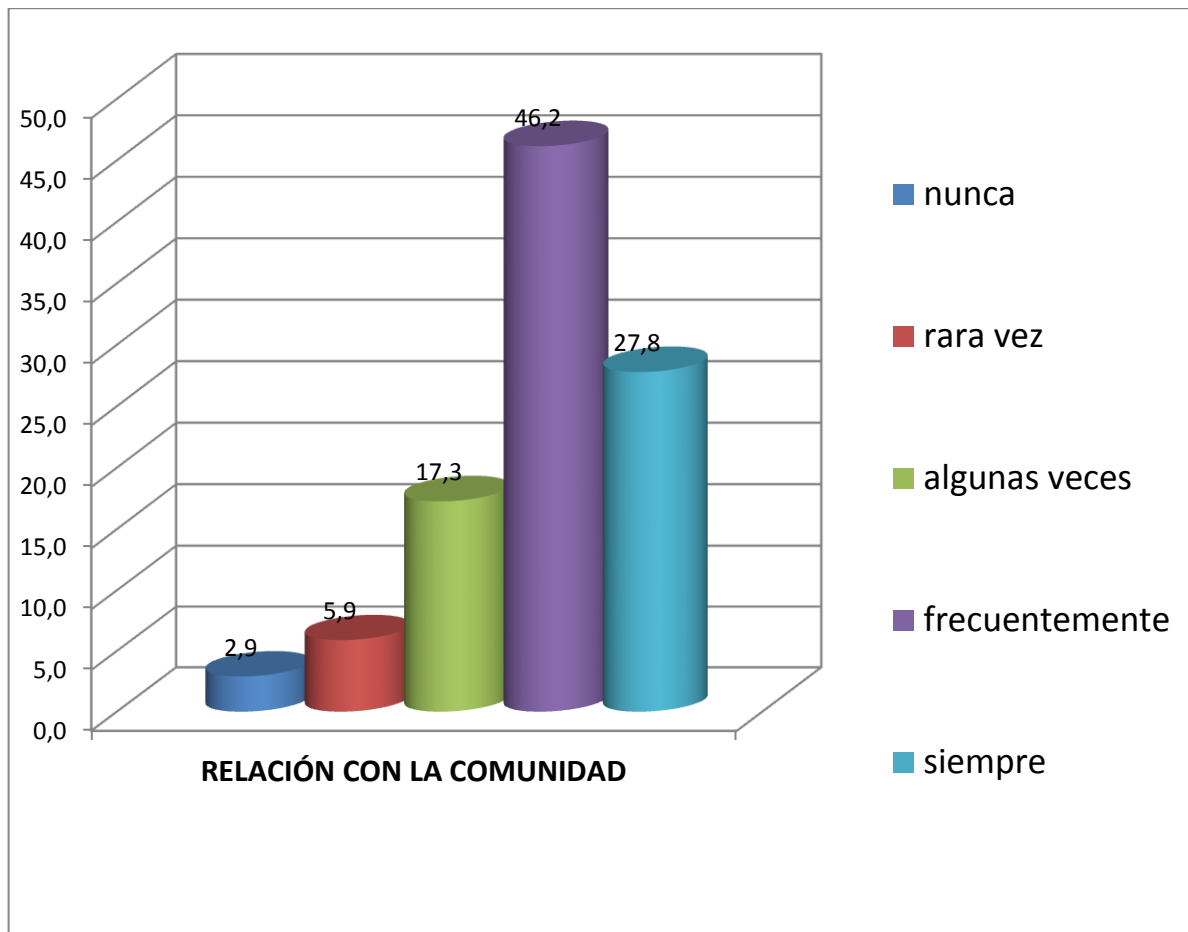


GRÁFICO 17

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

El docente prepara sus clases en función de las necesidades de los estudiantes y de acuerdo a sus realidades, da a conocer los objetivos del área así como también explica la relación de los temas y contenidos relacionados, desarrolla en los estudiantes habilidades de análisis crítico y reflexivo así entre 40.2% al 27.8% de estudiantes manifiestan que los docentes participan de forma activa en las actividades que realiza la comunidad en beneficio tanto de la institución como de la colectividad.

TABLA 18

Dimensión que se evalúa:
Habilidades de sociabilidad pedagógica.

En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	2,0	0,4	1,0	0,2	17,0	3,6	41,0	8,8	17,0	3,6	11	100
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	3,0	0,6	6,0	1,3	9,0	1,9	37,0	7,9	23,0	4,9	11	100
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	2,0	0,4	1,0	0,2	21,0	4,5	36,0	7,7	18,0	3,8	11	100
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	3,0	0,6	3,0	0,6	22,0	4,7	34,0	7,3	16,0	3,4	11	100
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0,0	0,0	2,0	0,4	17,0	3,6	41,0	8,8	18,0	3,8	11	100
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	3,0	0,6	7,0	1,5	16,0	3,4	37,0	7,9	15,0	3,2	11	100
TOTAL	13,0	2,8	20,0	4,3	102,0	21,8	226,0	48,3	107	22,9	100,0	
PUNTAJE	0,0		3,4		35,0		116,2		73,4		228,0	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,04		0,45		1,49		0,94		2,92	

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaboración: Patricia Criollo.

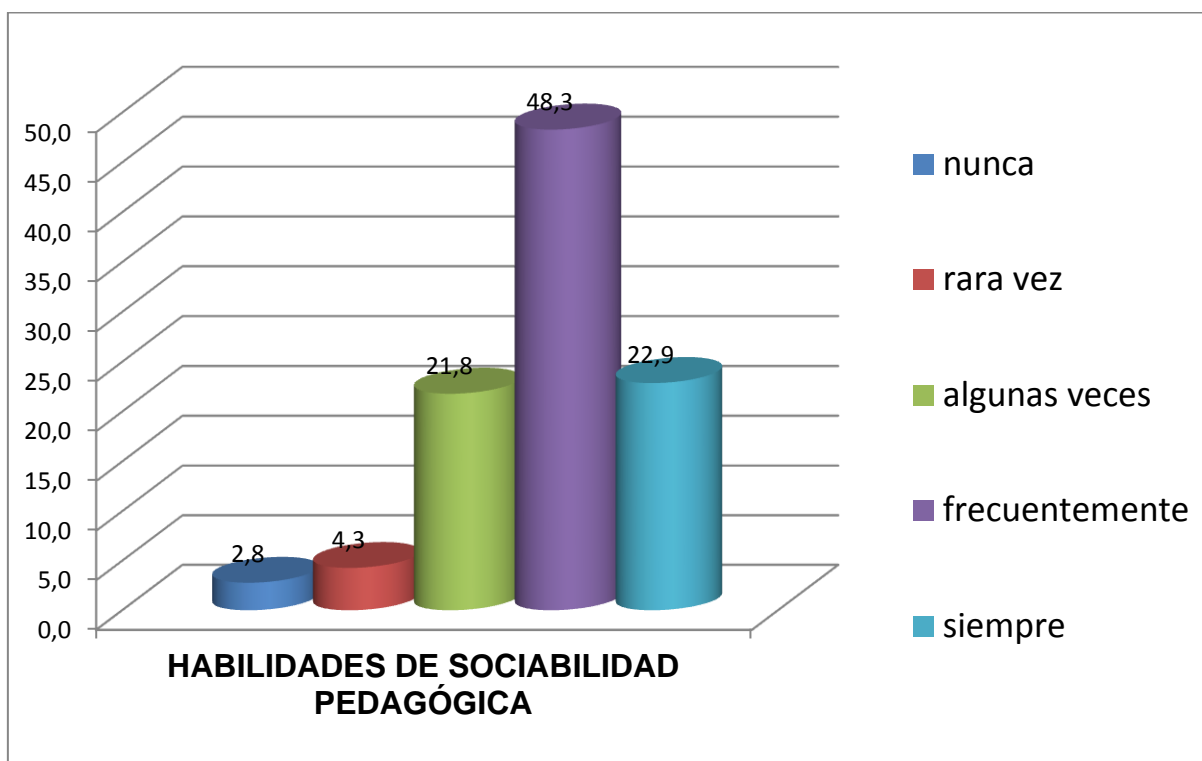


GRÁFICO 18

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

Las habilidades pedagógicas y didácticas constituyen el dominio de acciones pedagógicas y prácticas que regulan racionalmente la actividad formadora del maestro, que tienen como base los conocimientos asimilados profunda y conscientemente sobre la educación, y la enseñanza con estos datos se puede decir que los estudiantes manifiestan que entre el 22.9% siempre y el 48.3% frecuentemente los docentes emplean técnicas pedagógicas para impartir sus clases, sin embargo también entre el 21.8% rara vez utilizan dichas metodología y un 2.8% manifiestan que nunca la usan es por ello que es importante que los docentes utilicen sus habilidades pedagógicas para un correcto entendimiento de las diferentes áreas de estudio.

TABLA 19

Dimensión que se evalúa:

Atención con necesidades individuales.

En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	2,0	0,4	1,0	0,2	17,0	3,1	41,0	7,5	17,0	3,1	11	100
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	3,0	0,5	6,0	1,1	9,0	1,6	37,0	6,8	23,0	4,2	11	100
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	2,0	0,4	1,0	0,2	21,0	3,8	36,0	6,6	18,0	3,3	11	100
3.4. Envía tareas extras a la casa.	3,0	0,5	3,0	0,5	22,0	4,0	34,0	6,2	16,0	2,9	11	100
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0,0	0,0	2,0	0,4	17,0	3,1	41,0	7,5	18,0	3,3		
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	3,0	0,5	7,0	1,3	16,0	2,9	37,0	6,8	15,0	2,7	11	100
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	6,0	1,1	8,0	1,5	14,0	2,6	38,0	7,0	12,0	2,2	11	100
TOTAL	19,0	3,5	28,0	5,1	116,0	21,2	264,0	48,4	119,0	21,8	100,0	
PUNTAJE	0,0		4,8		39,8		135,7		81,6		261,9	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,06		0,51		1,74		1,05		3,36	

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaboración: Patricia Criollo.

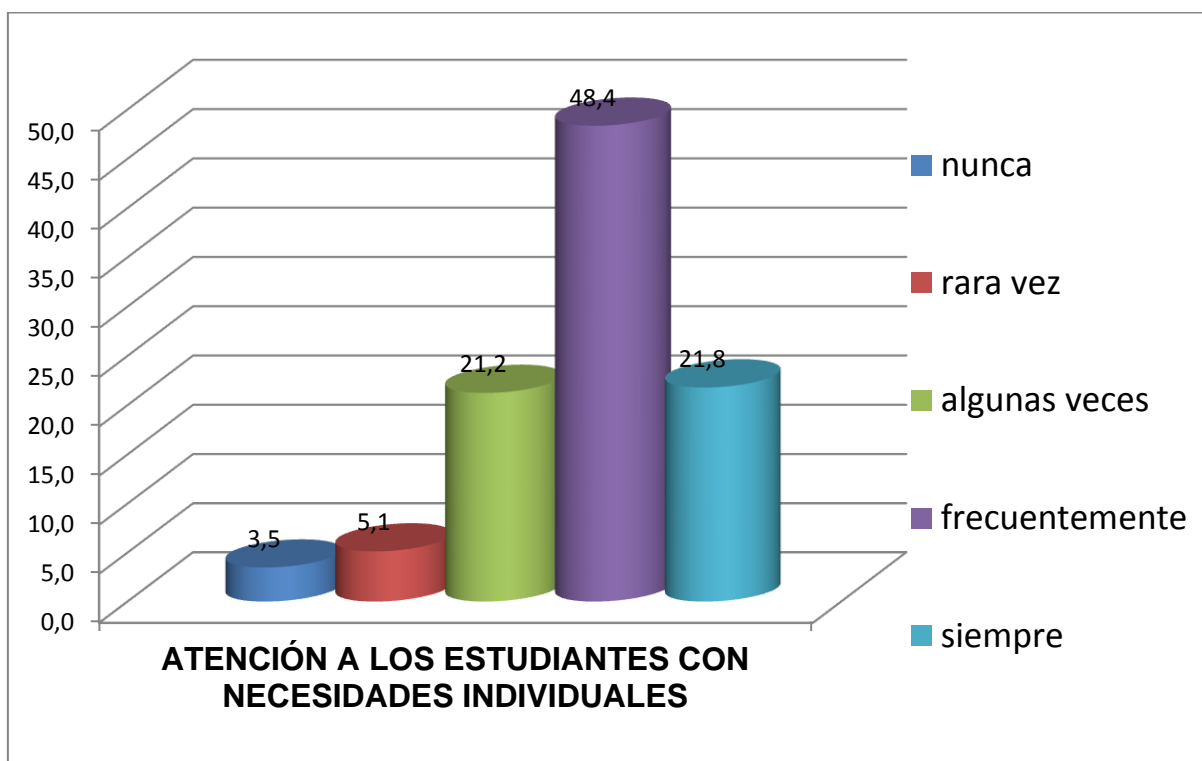


GRÁFICO 19

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

El alumnado con necesidades educativas especiales es aquel estudiante que requiere, por un periodo de su escolarización o a lo largo de toda ella, determinados apoyos y atenciones educativas específicas derivadas de discapacidad o trastornos graves de conducta en esta tabla los estudiantes manifiestan que los docentes entre un 21.8% y un 48.4% detectan los problemas de atención en los estudiantes, estos se preocupan por los estudiantes que faltan ya que los padres son comunicados inmediatamente para conocer el problema, pero cabe resaltar que también un 21.2% lo realiza rara vez este tipo de llamado de atención también se aplican evaluaciones individuales al realizar la clase, para conocer el grado de aprendizaje, y lo más importante promueven la integración de los estudiantes al ritmo de trabajo de la clase, sin embargo existe entre el 5.1% y un 3.5% lo realiza rara vez o nunca.

TABLA 20

Dimensión que se evalúa:

Relación con los estudiantes

En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	2,0	0,4	1,0	0,2	17,0	3,6	41,0	8,8	17,0	3,6	11	100
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	3,0	0,6	6,0	1,3	9,0	1,9	37,0	7,9	23,0	4,9	11	100
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	2,0	0,4	1,0	0,2	21,0	4,5	36,0	7,7	18,0	3,8	11	100
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	3,0	0,6	3,0	0,6	22,0	4,7	34,0	7,3	16,0	3,4	11	100
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0,0	0,0	2,0	0,4	17,0	3,6	41,0	8,8	18,0	3,8		
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	3,0	0,6	7,0	1,5	16,0	3,4	37,0	7,9	15,0	3,2	11	100
TOTAL	13,0	2,8	20,0	4,3	102,0	21,8	226,0	48,3	107,0	22,9	100,0	
PUNTAJE	0,0		3,4		35,0		116,2		73,4		228,0	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,04		0,45		1,49		0,94		2,92	

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaboración: Patricia Criollo.

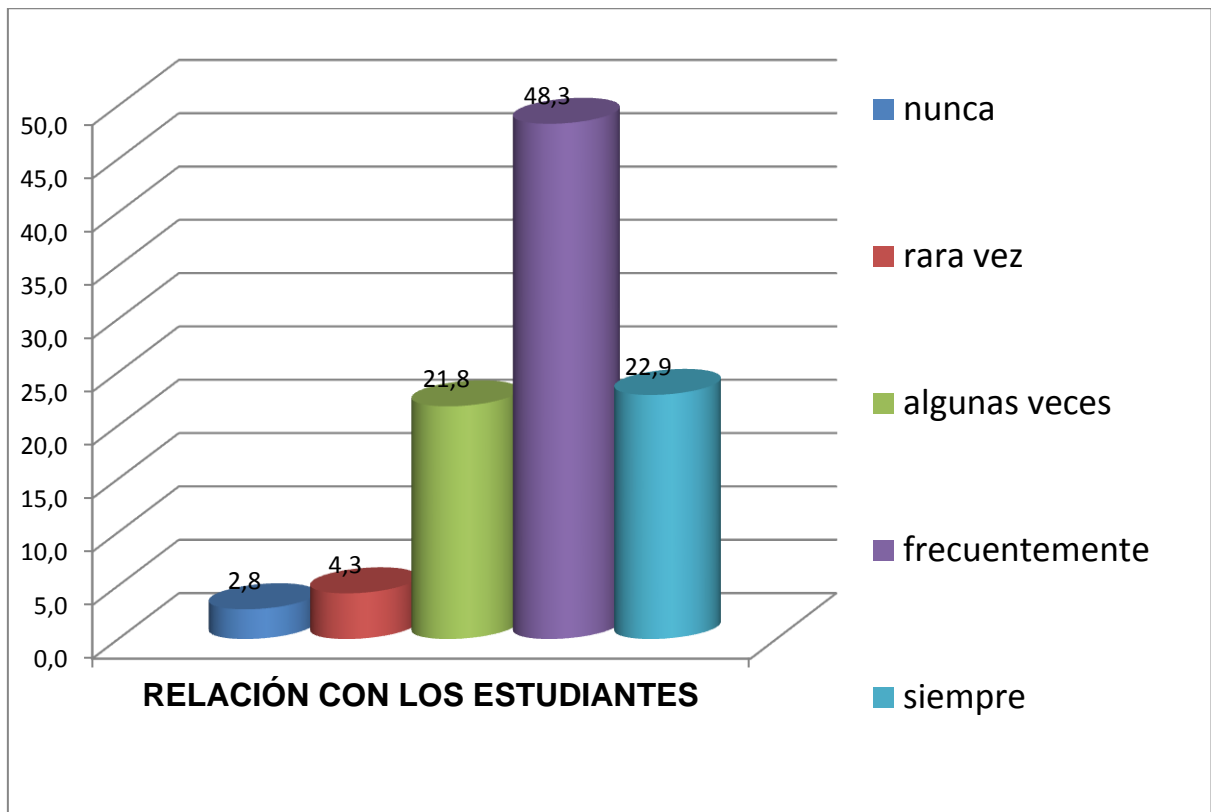


GRÁFICO 20

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

Más allá de transmitir conocimientos, de saber las materias y de hacer clases, el que el profesor quiera a sus alumnos, además de una buena disposición, buen juicio y criterio a la hora de relacionarse con ellos parecen ser la clave para una buena relación entre ambos, con estas referencias en esta tabla se observa que entre un 22.9% y un 48,3% los docentes motivan y enseñan a respetar a las personas diferentes, así como también a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo, por ende promueven el compañerismo y la amistad dentro y fuera del aula, sin embargo el 21.8% lo realiza algunas veces, y sorprende que algunos docentes también lo realizan rara vez o nunca.

TABLA 21

Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia.

Dimensión que se evalúa:

Relación con la comunidad.

En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0	5,3	39,0	26,0	3,0	2,0	11	100
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	7,3	39,0	26,0	0,0	0,0	11	100
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0,0	0,0	0,0	0,0	15,0	10,0	34,0	22,7	1,0	0,7	11	100
TOTAL	0,0	0,0	0,0	0,0	34	22,7	112	74,7	4,0	2,7	100,0	
PUNTAJE	0,0		0,0		14,3		70,8		3,4		88,5	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		0,29		1,42		0,07		1,77	

Fuente: Encuesta a padres de familia.

Elaboración: Patricia Criollo.

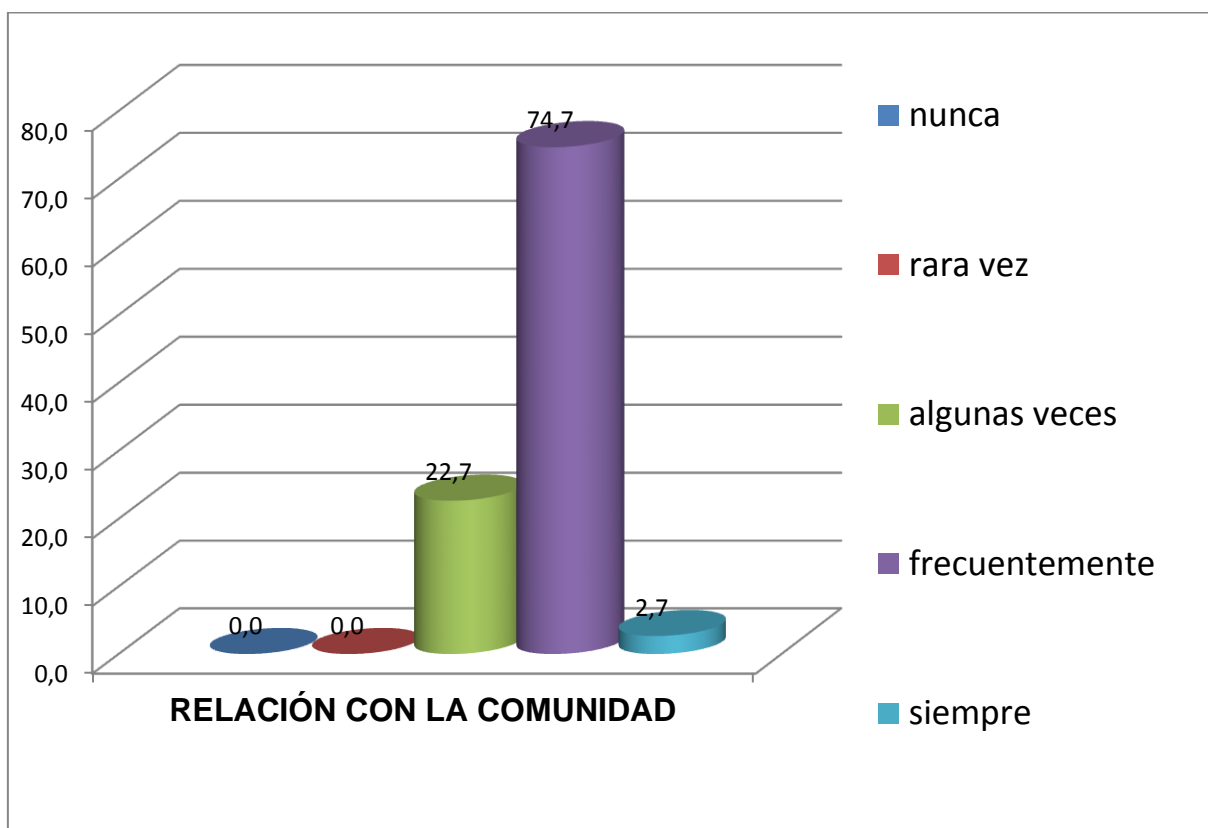


GRAFICO 21

Fuente: Encuesta a padres de familia.

Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

La relación entre los docentes y las familias es esencial para el buen funcionamiento de toda institución escolar, en esta dimensión se observa que entre un 74.7% y el 2.7% participan activamente en actividades que realizan para la integración de la comunidad, sin embargo también existe en un porcentaje del 22.7% que algunas veces participan en dichas actividades, para el beneficio de la comunidad, contribuyendo así a mejorar el afecto para el mejor funcionamiento del la comunidad educativa.

TABLA 22

Dimensión que se evalúa.
normas y reglamentos

en promedio, el docente de su institución:	valoración:										total	
	1		2		3		4		5			
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	1,0	35,0	17,5	13,0	6,5	11	100
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	5,0	34,0	17,0	6,0	3,0	11	100
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0,0	0,0	0,0	0,0	6,0	3,0	41,0	20,5	3,0	1,5	11	100
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento con su hijo	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	5,0	38,0	19,0	2,0	1,0	11	100
Total	0,0	0,0	0,0	0,0	18,0	14,0	110,0	74,0	22,0	12,0	100,0	
Puntaje	0,0		0,0		7,6		69,5		18,5		95,6	
Puntaje promedio	0,00		0,00		0,15		1,39		0,37		1,91	

Fuente: Encuesta a padres de familia.

Elaboración: Patricia Criollo.

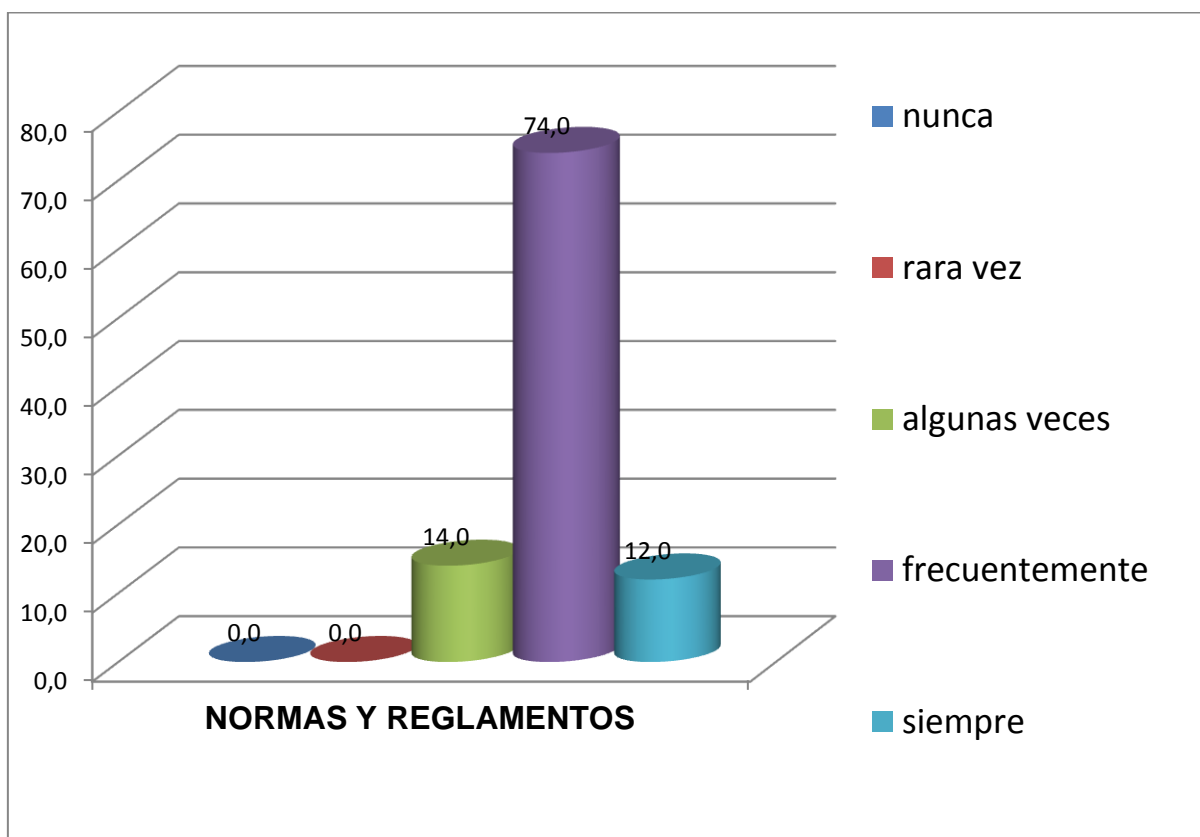


GRÁFICO 22

Fuente: Encuesta a padres de familia.

Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

Las reglas o normas, son pautas autónomas o heterónomas, que protegen la libertad del individuo, privándole a su vez, de hacer determinadas cosas, que puedan perjudicar a otros, en esta dimensión se demuestra que entre un 74% y un 12% el docente es puntual al iniciar sus clases, permanece con los estudiantes toda la jornada, mejorando así su relación entre estudiantes y docentes, cabe reconocer también que un 14% cumple algunas veces esto muestra que hay que trabajar más en esta dimensión para mejorar.

TABLA 23

Dimensión que se evalúa.

Sociabilidad pedagógica

En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	1,3	36,0	12,0	10,0	3,3	11	100
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0,0	0,0	0,0	0,0	7,0	2,3	42,0	14,0	1,0	0,3	11	100
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0	1,7	42,0	14,0	3,0	1,0	11	100
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0,0	0,0	0,0	0,0	12,0	4,0	37,0	12,3	1,0	0,3	11	100
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0,0	0,0	2,0	0,7	8,0	2,7	39,0	13,0	1,0	0,3	11	100
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0,0	0,0	0,0	0,0	6,0	2,0	44,0	14,7	0,0	0,0	11	100
TOTAL	0,0	0,0	2,0	0,7	42,0	14,0	240,0	80,0	16,0	5,3	100,0	
PUNTAJE	0,0		0,4		17,7		151,7		13,5		183,3	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,01		0,35		3,03		0,27		3,67	

Fuente: Encuesta a padres de familia.

Elaboración: Patricia Criollo.

Representación gráfica de la tabla 23.

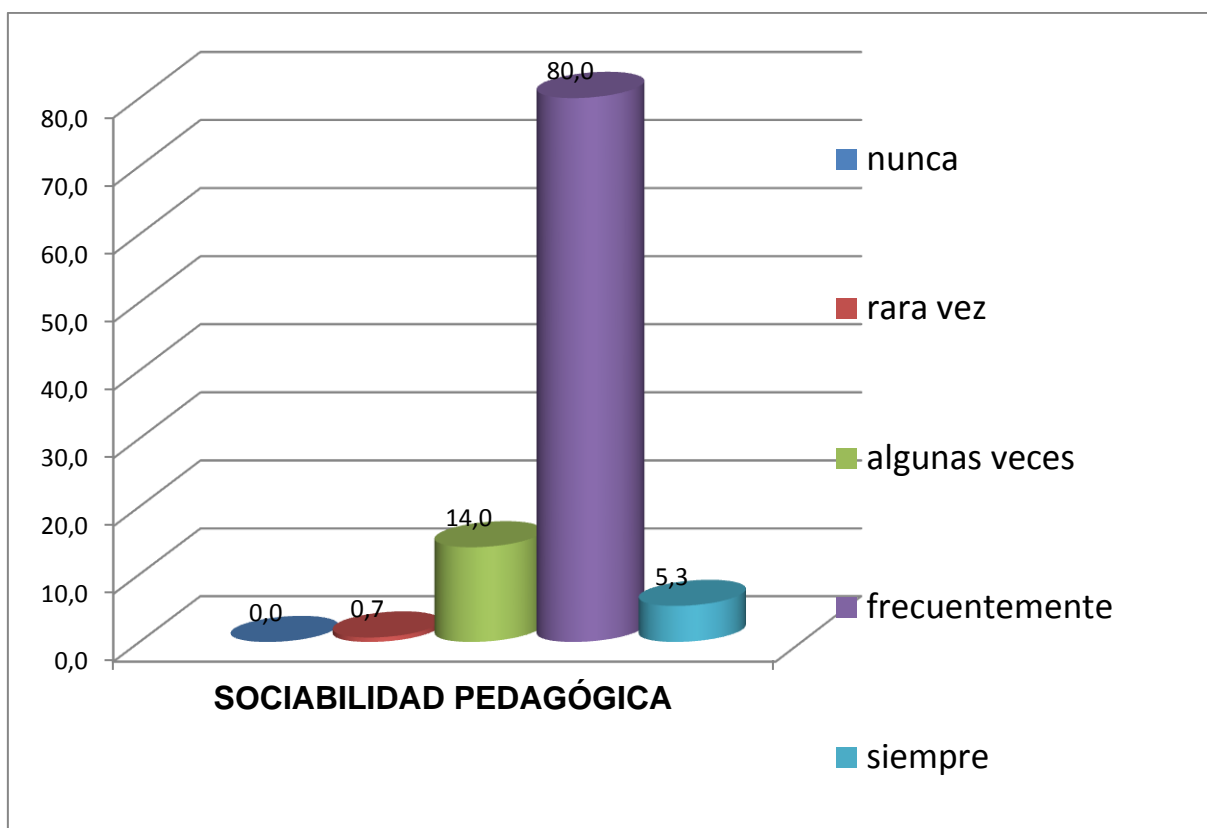


GRAFICO 23

Fuente: Encuesta a padres de familia.
Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

El desarrollo, lo social y lo afectivo están íntimamente unidos; por eso, a la hora de trabajar con los estudiantes, y se debe adquirir mecanismos suficientes para adaptarse a las distintas realidades sociales que viven los educandos, como se puede observar en esta tabla los padres entre el 80% y el 5.3% responden que el docente trata a su hijo con cortesía y respeto, también los problemas de indisciplina que presenta algún estudiante se lo resuelve sin agresiones comunicando inmediatamente a sus representantes, sin embargo también existen docentes en un 14% que algunas veces realizan este tipo de recomendaciones.

Tabla 24

**DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:
ATENCIÓN DE ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.**

El docente:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0,0	0,0	0,0	0,0	9,0	3,0	37,0	12,3	4,0	1,3	11	100
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0,0	0,0	0,0	0,0	13,0	4,3	35,0	11,7	2,0	0,7	11	100
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	3,7	35,0	11,7	4,0	1,3	11	100
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0,0	0,0	0,0	0,0	13,0	4,3	31,0	10,3	6,0	2,0	11	100
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0,0	0,0	4,0	1,3	15,0	5,0	20,0	6,7	11	3,7	11	100
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0,0	0,0	18,0	6,0	8,0	2,7	15,0	5,0	9,0	3,0	11	100
TOTAL	0,0	0,0	22,0	7,3	69,0	23	15,0	57,7	36	12,0	100,0	
PUNTAJE	0,0		4,6		29,0		9,5		30,3		73,5	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,07		0,46		0,15		0,48		1,17	

Fuente: Encuesta a padres de familia.

Elaboración: Patricia Criollo.

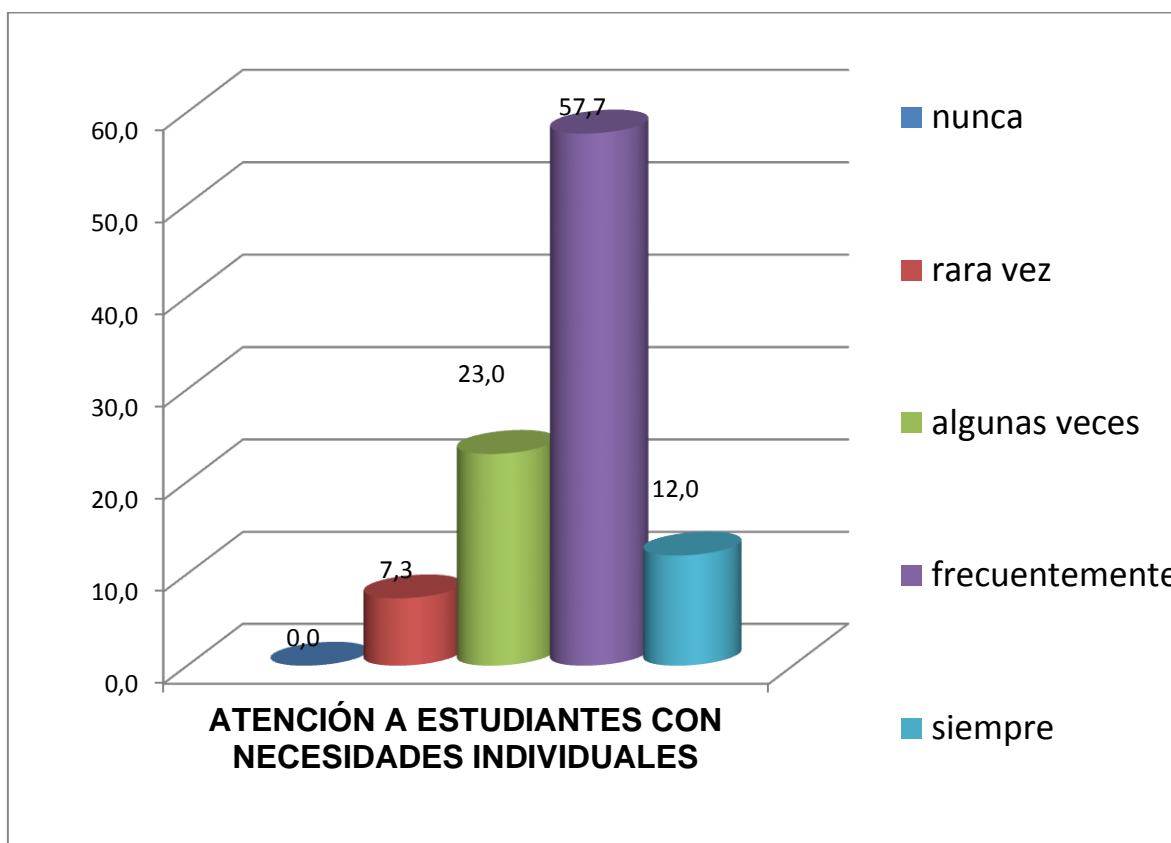


GRÁFICO 24

Fuente: Encuesta a padres de familia.

Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

La atención a las diferencias individuales de los estudiantes, pues en cada grupo encontramos alumnos con diferentes características tanto desde el punto de vista cognitivo como educativo, en esta dimensión los padres de familia manifiestan que entre el 12% y el 57.7% ven con satisfacción la atención a los estudiantes que tienen problemas, recomendando al representante acudir con un profesional especializado y como forma de ayuda asigna tareas especiales a estos estudiantes pero cabe destacar también que los algunos padres de familia ven visible que rara vez realizan este tipo de indicaciones.

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:

TABLA 25

ACTIVIDADES INICIALES.

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)	VALORACIÓN:				TOTAL	
	SI		NO			
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Nº	%	Nº	%	Nº	%
El docente:						
1. Presenta el plan de clase al observador.	1,0	1,5	10,0	15,2	11	100
2. Inicia su clase puntualmente.	11,0	16,7	0,0	0,0	11	100
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	9,0	13,6	2,0	3,0	11	100
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	8,0	12,1	3,0	4,5	11	100
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	9,0	13,6	2,0	3,0	11	100
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	11,0	16,7	0,0	0,0	11	100
TOTAL	49,0	74,2	17,0	25,8	100,0	
PUNTAJE	61,3		0,0		61,3	
PUNTAJE PROMEDIO	5,57		0,00		5,57	

Fuente: Observación de la clase.

Elaboración: Patricia Criollo.

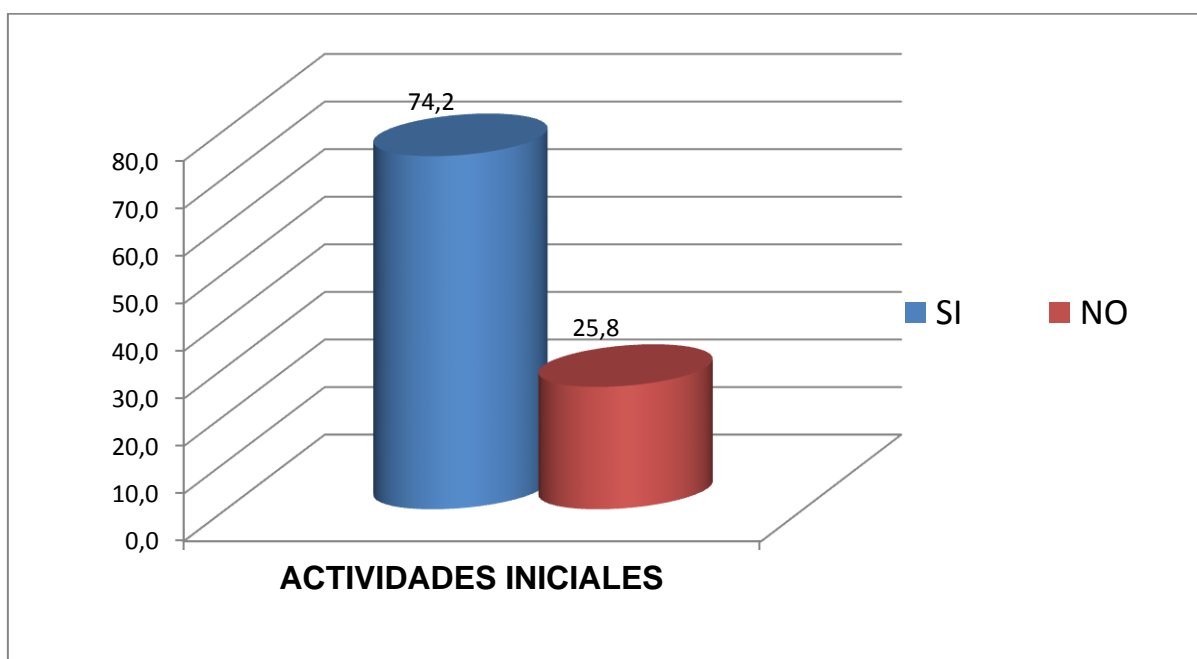


GRÁFICO 25

Fuente: Observación de la clase.
 Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

El profesor, que planifica determinadas actividades para los estudiantes en el marco de una estrategia didáctica este pretende el logro de determinados objetivos educativos, en este sentido el docente dentro de esta dimensión se observa que en un 74.2% de profesores presentan un plan de clase al momento de iniciar sus actividades, de la misma forma toma las experiencias previas de los estudiantes para ver hasta donde saben para continuar con la clase, así mismo se nota que en un 25.8% los docentes no toman en cuenta estas actividades al momento de dar inicio las clases y con estos resultados se puede ver que el proceso de las clases son incompletas y por eso el aprendizaje no es significativo.

TABLA 26

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:

PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:						
B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)	VALORACIÓN:				TOTAL	
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	SI		NO			
El docente:	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	11,0	7,7	0,0	0,0	11	100
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	10,0	7,0	1,0	0,7	11	100
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	8,0	5,6	3,0	2,1	11	100
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	11,0	7,7	0,0	0,0	11	100
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	10,0	7,0	1,0	0,7	11	100
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	11,0	7,7	0,0	0,0	11	100
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	11,0	7,7	0,0	0,0	11	100
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	11,0	7,7	0,0	0,0	11	100
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	10,0	7,0	1,0	0,7	11	100
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	11,0	7,7	0,0	0,0	11	100
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	11,0	7,7	0,0	0,0	11	100
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	11,0	7,7	0,0	0,0	11	100
13. Envía tareas	11,0	7,7	0,0	0,0	11	100
TOTAL	137,0	95,8	6,0	4,2	100,0	
PUNTAJE	171,3		0,0		171,3	
PUNTAJE PROMEDIO	15,57		0,00		15,57	

Fuente: Observación de la clase.

Elaboración: Patricia Criollo.

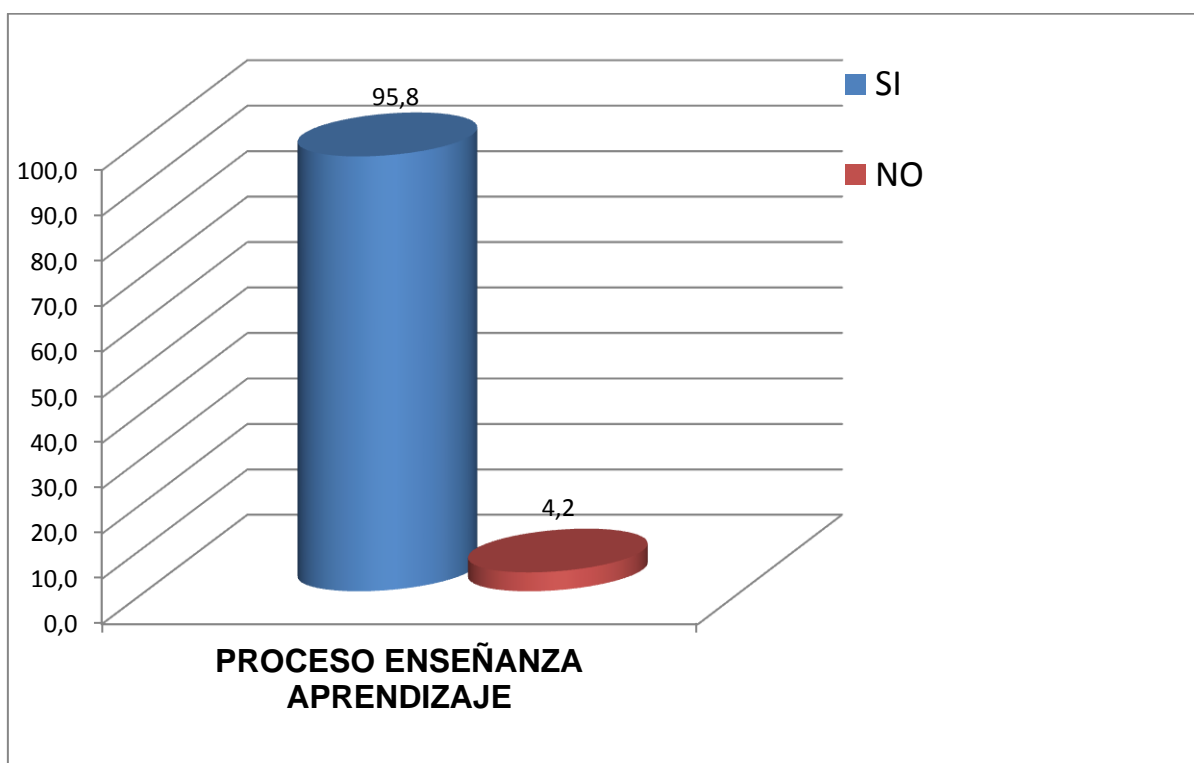


GRÁFICO 26

Fuente: Observación de la clase.

Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

Las actividades de enseñanza que realizan los profesores están inevitablemente unidas a los procesos de aprendizaje que, siguiendo sus indicaciones, realizan los estudiantes, el docente considera en un 95.8% las experiencias previas del estudiante y la toma como punto de partida al iniciar sus clases, también ejemplifica y realiza demostraciones para un buen aprendizaje, relaciona los temas de clase con la realidad luego asigna actividades para que los estudiantes lo ejecuten. Es importante también las actividades de refuerzo a los estudiantes que presentan dificultad para comprender un concepto luego de esta actividad el docente realiza preguntas para comprobar lo explicado en clase, pero así mismo el 4.2% de docentes no toman en cuenta este proceso en el momento de impartir sus enseñanzas.

TABLA 27

**OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA.
AMBIENTE EN EL AULA**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:						
C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)	VALORACIÓN:				TOTAL	
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	SI		NO			
El docente:	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	11,0	20,0	0,0	0,0	11	100
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	11,0	20,0	0,0	0,0	11	100
3. Valora la participación de los estudiantes.	11,0	20,0	0,0	0,0	11	100
4. Mantiene la disciplina en el aula.	11,0	20,0	0,0	0,0	11	100
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	11,0	20,0	0,0	0,0	11	100
TOTAL	55,0	100,0	0,0	0,0	100,0	
PUNTAJE	68,8		0,0		68,8	
PUNTAJE PROMEDIO	6,25		0,00		6,25	

Fuente: Observación de la clase.

Elaboración: Patricia Criollo

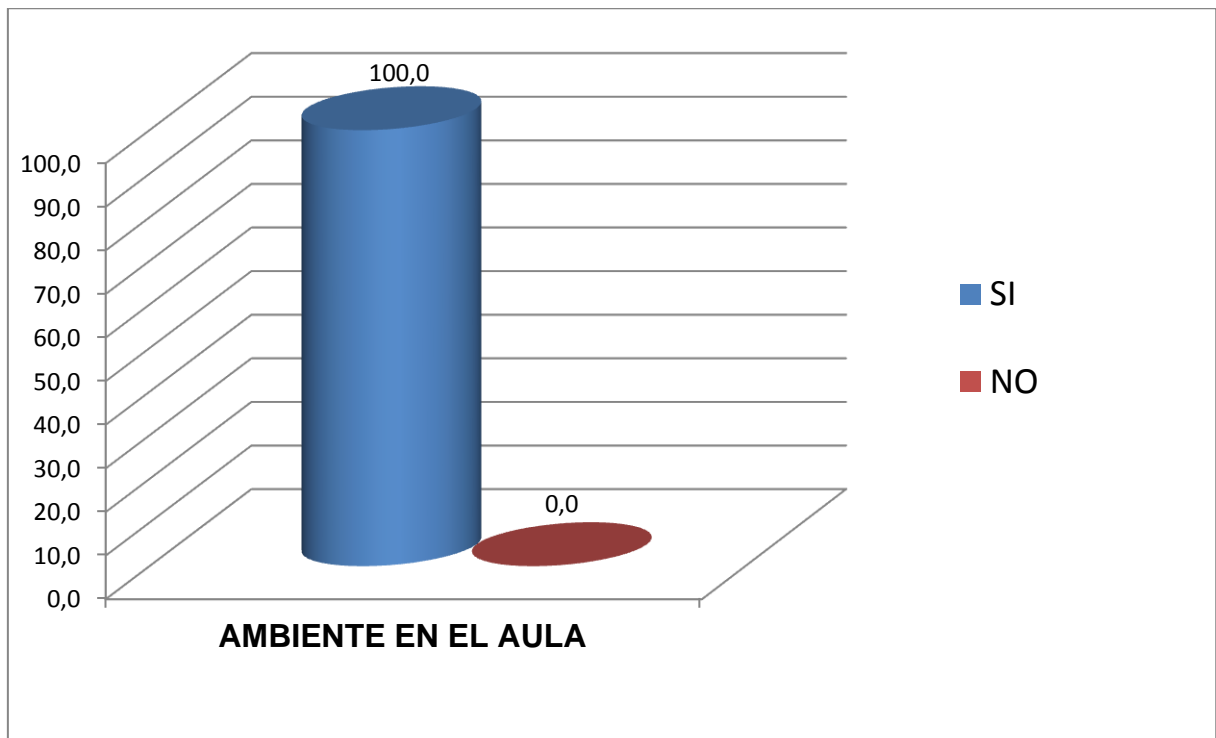


GRÁFICO 27

Fuente: Observación de la clase.

Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

Es relevante considerar un ambiente bien distribuido en el aula, el espacio, la distribución del mobiliario etc, puesto que estos elementos contribuyen a las relaciones interpersonales que se dan dentro del aula, favorecen la construcción del conocimiento y colaboran con el éxito de las situaciones de aprendizaje, en este aspecto se observa que en un 100% los docente les llama a los estudiantes por sus nombres demostrándoles respeto, así mismo les motiva a los estudiantes a ser activos en clase, manteniendo la disciplina en el aula, y que estos sean partícipes de las clases.

TABLA 28

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE.

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes 10/10	9,862		
Coevaluación de los docentes 10/10	8,053		
Evaluación de los docentes por el Rector o Director 10/10	6,198		
Evaluación de los docentes por los estudiantes 24/24	17,158		
Evaluación de los docentes por los padres de familia 16/16	11,418		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	52,690		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	27,386		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES 100/100	80,076	A	EXCELENTE

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

De acuerdo con todas las dimensiones investigadas en la calificación del desempeño profesional docente se observa que hay un promedio de (80.076%) valor muy importante y que se encuentran en la categoría A con una equivalencia de Excelente.

**EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO
“ENRIQUE ARIZAGA TORAL” DEL CANTÓN NABÓN, PROVINCIA DEL AZUAY,
durante el año 2011- 2012.**

TABLA 29

Autoevaluación al rector.
Competencias gerenciales.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	1	1,58	0	0	1	100
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1,7 Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	1	1,58	0	0	1	100
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0	0	1	1,58	0	0	1	100
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	0	0	1	1,58	0	0	1	100
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	0	0	1	1,58	0	0	1	100
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	1	1,58	0	0	1	100
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	1	1,58	0	0	1	100
1,18 Incentivo al personal para que asista eventos de mejoramiento profesional	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	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	0	0	0	0	1	1,58	1	100

1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	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	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100
1.48. Solicito informes de la ejecución	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100

presupuestaria, al menos una vez al mes.													
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100	
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100	
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100	
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100	
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100	
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100	
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100	
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	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	0	0	0	1	1,58	1	100	
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	0	1	1,58	0	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	0	0	0	0	1	1,58	1	100	
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	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	0	0	0	0	1	1,58	1	100	
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100	
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,58	1	100	
TOTAL	0	0	0	0	0	0	8	12,7	55	87,3		100	
PUNTAJE	0,0	0,0	0,0				1,4		12,82			14,22	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00	0,00	0,00				1,40		12,82			14,22	

Fuente: Autoevaluación del rector.

Elaboración: Patricia Criollo

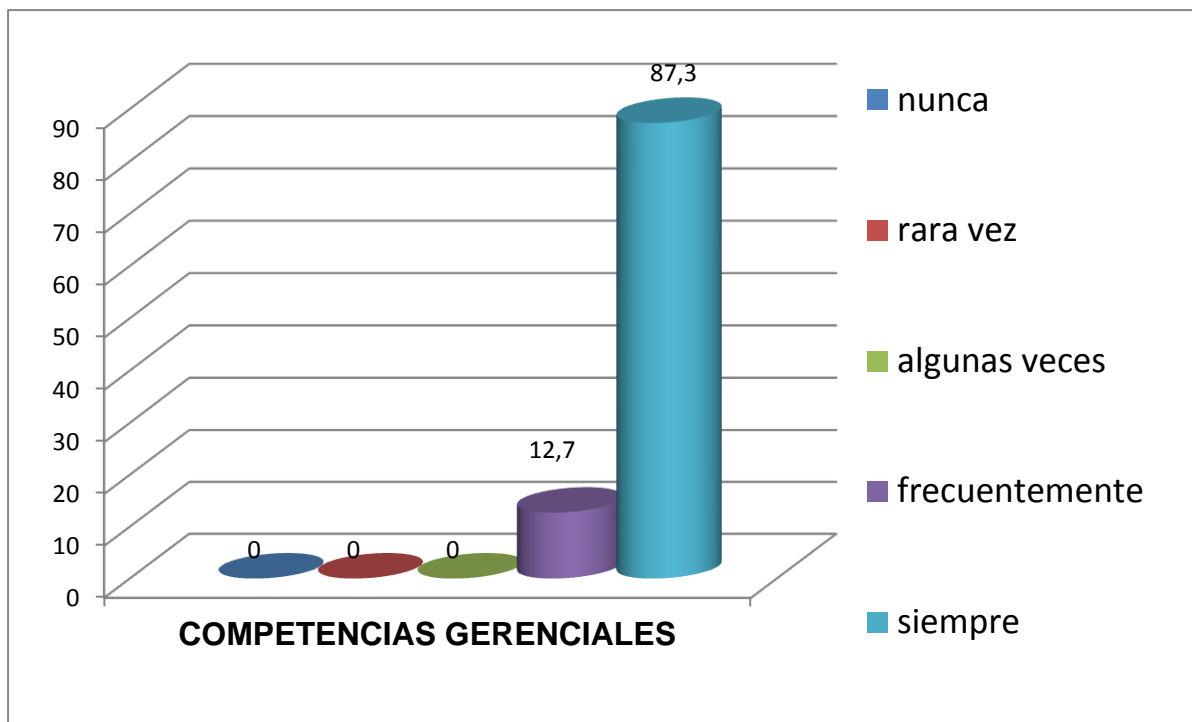


GRAFICO 28

Fuente: Autoevaluación del rector.
 Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

Las competencias gerenciales puede definirse como una característica subyacente en una persona, que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo con este antecedente el rector manifiesta que en un 87.3% y un 12.7% los docente asisten puntualmente a la institución dando así el ejemplo a los estudiantes y considera que falta al trabajo solo en casos extremos, da a conocer las gestiones realizadas a la comunidad educativa dando seguimiento continuo del personal docente y administrativo de la misma forma controla el cumplimiento de la jornada escolar, también estimula y sanciona al personal de acuerdo con las normas legales vigentes encomienda responsabilidades para mantener actualizados los bienes institucionales realizando un seguimiento a las actividades encomendadas.

Tabla 30

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:

COMPETENCIAS GERENCIALES

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
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	0	0	0	0	0	1	7,143	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	0	0	0	0	0	1	7,143	1	100
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7,143	1	100
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7,143	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	0	0	0	0	0	1	7,143	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	0	0	0	0	1	7,143	1	100
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7,143	1	100

2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7,143	1	100
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7,143	1	100
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7,143	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	0	0	0	0	0	0	1	7,143	1	100
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7,143	1	100
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7,143	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	0	0	0	1	7,143	0	0	0	1	100
TOTA	0	0	0	0	0	0	1	7,1	13	92,9			100
PUNTAJE	0,0		0,0		0,0		0,2		3,03		3,20		
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		0,00		0,18		3,03		3,20		

Fuente: Autoevaluación del rector.
Elaboración: Patricia Criollo.

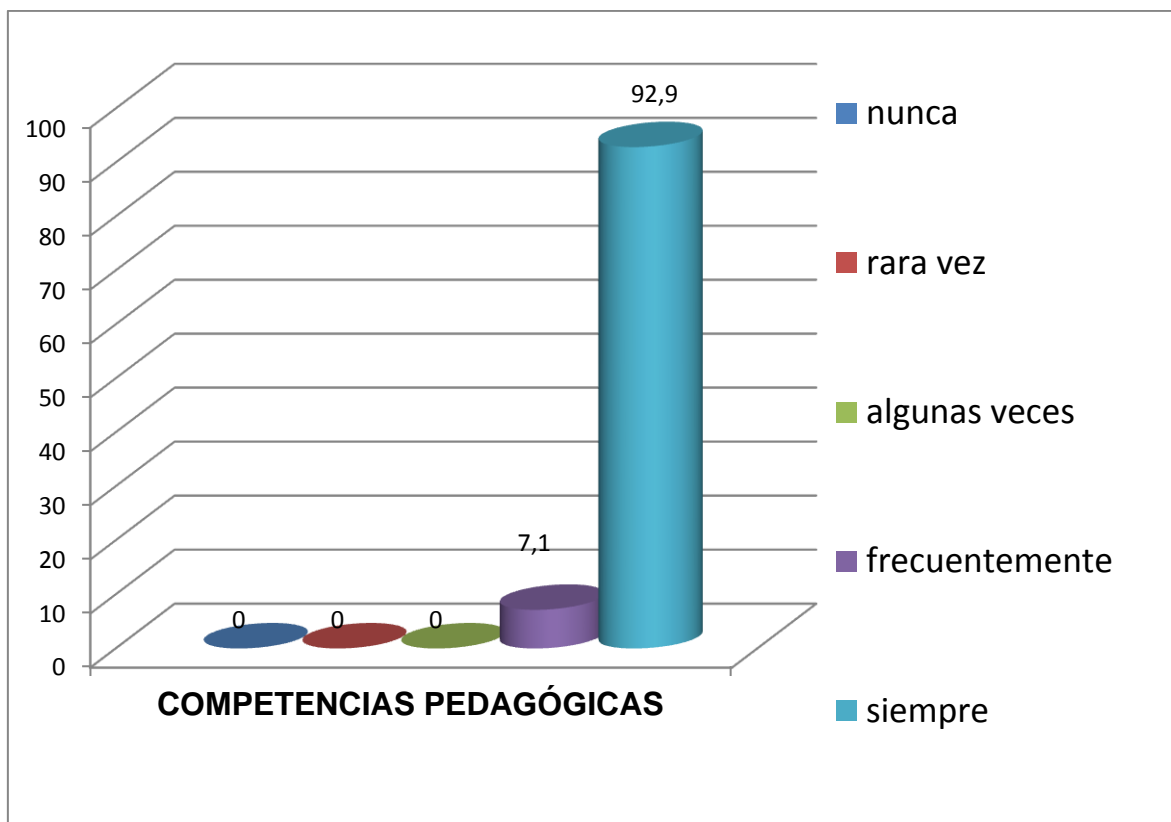


GRÁFICO 29

Fuente: Autoevaluación del rector.
 Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

Ser gerente de una institución escolar, exige desarrollar y manifestar una serie de competencias que faciliten el desempeño óptimo de sus funciones académicas y gerenciales, para la consecución de los objetivos y metas propuestas. Un buen gerente, requiere tener los conocimientos y habilidades para liderar, dirigir, gestionar en esta dimensión se observa que de un 92.9% a un 7.1% el director esta siempre dispuesto a realizar los documentos curriculares con todos los miembros de la comunidad educativa, así mismo se preocupa de que los docentes de cada área planifique sus clases de acuerdo a la necesidad de los estudiantes y los mismos sean significativos.

TABLA 31

Dimensión que se evalúa.
Liderazgo en la comunidad

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GENERALES.													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	11,11	1	100
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	11,11	1	100
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	11,11	1	100
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	11,11	1	100
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	11,1	0	0	1	100	
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	11,11	1	100
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	11,11	1	100
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	11,11	1	100
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	11,11	1	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	1	11,1	8	88,9		100	
PUNTAJE	0,0		0,0		0,0		0,2		1,86		2,04		
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		0,00		0,18		1,86		2,04		

Fuente: Autoevaluación del rector.
Elaboración: Patricia Criollo.

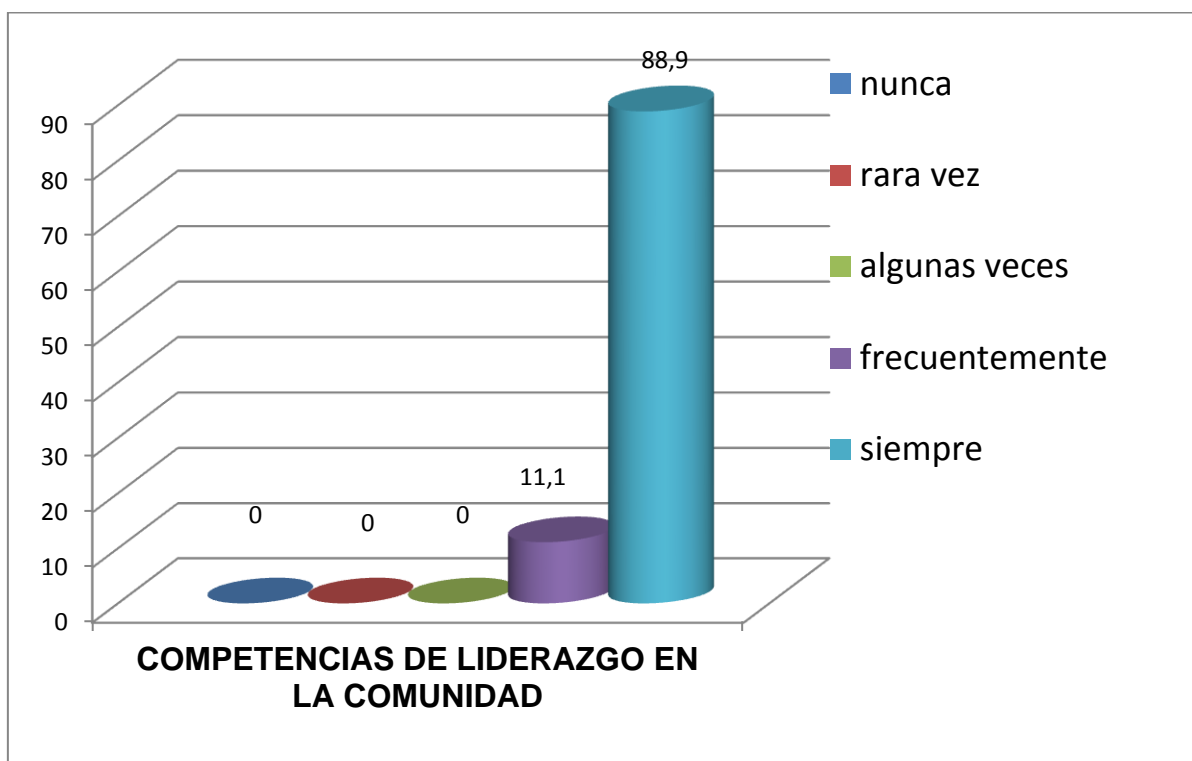


GRÁFICO 30

Fuente: Encuesta a docentes.
Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

El director como líder administrativo, está a cargo de la fase operacional de la institución, así como la responsabilidad de planificar, organizar, coordinar, dirigir y evaluar todas las actividades que se llevan a cabo en la escuela, con este argumento se puede observar que entre el 88.9% y el 11.1% el rector de la institución cumple a satisfacción con el rol que se le ha encomendado, así mismo este mantiene buenas relaciones entre los compañeros, estudiantes, padres de familia y comunidad en general.

Tabla 32

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA
COMPETENCIAS GERENCIALES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES.												
1. COMPETENCIAS GENERALES.	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	2	0,81	2	0,81	0	0,00	0	0	4	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	1	0,40	3	1,21	0	0	4	100
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0,00	4	1,61	0	0	4	100
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0,00	3	1,21	1	0,40	4	100
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	2	0,81	2	0,81	0	0	4	100
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100

equipamiento del plantel.													
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100	
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	1	0,40	3	1,21	0	0	4	100	
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100	
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100	
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100	
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	1	0,40	3	1,21	0	0	4	100	
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	1	0,40	3	1,21	0	0	4	100	
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100	
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100	
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100	
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100	
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100	
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100	
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100	
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100	

1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	3	1,21	0	0	4	100
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	1	0,40	4	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	1	0,40	3	1,21	0	0	4	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	1	0,40	3	1,21	0	0	4	100
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1	0,40	3	1,21	0	0	4	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	1	0,40	3	1,21	0	0	4	100

1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	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	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	4	1,61	0	0	4	100
TOTAL	0	0	2	0,8	12	4,8	232	94	2	0,8		100
PUNTAJE	0,0	0,1			1,4		41,1		0,47			43,07
PUNTAJE PROMEDIO	0,00	0,03			0,35		10,27		0,12			10,77

Fuente: Encuesta al docentes.

Elaboración: Patricia Criollo.

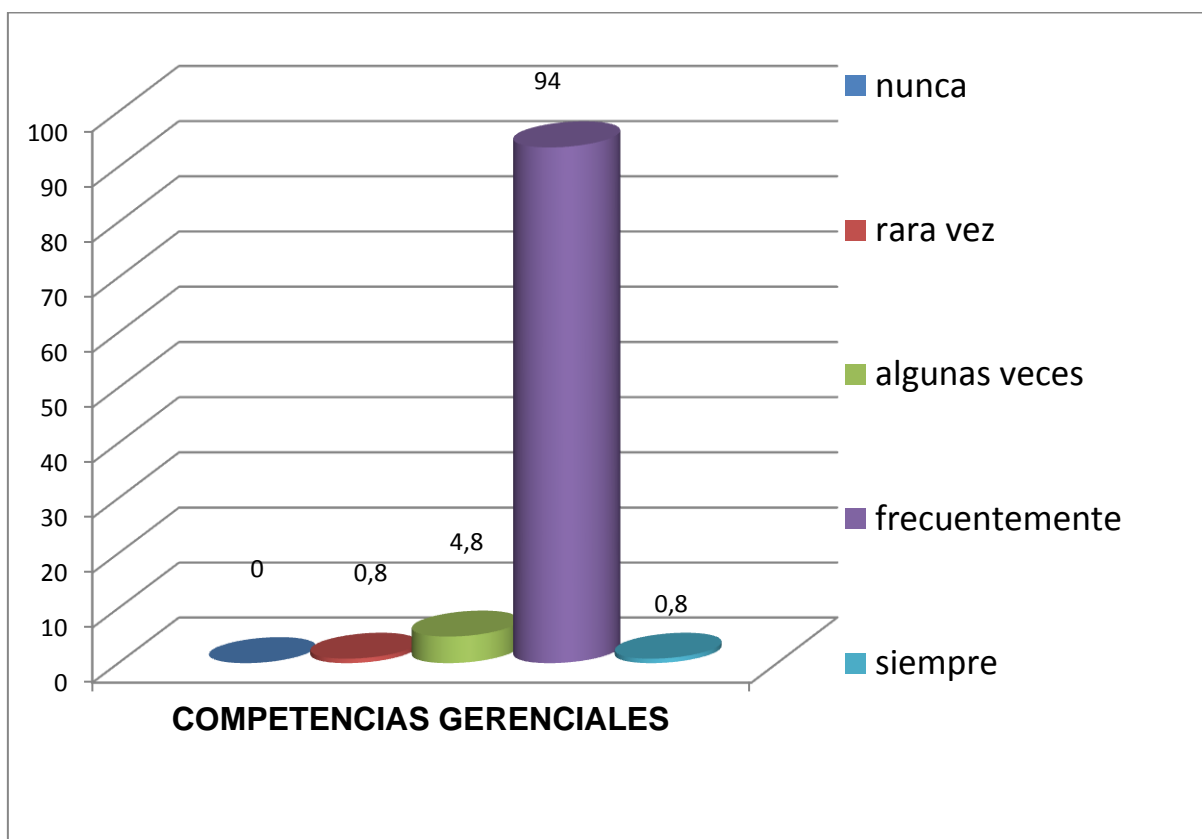


GRÁFICO 31

Fuente: Encuesta a docentes.
Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

Las competencias gerenciales pueden definirse como una característica subyacente en una persona, que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo en esta tabla se observa que la mayoría de docentes investigados creen que es fructífera la labor del rector en la institución ya que el 94% y el 4.8% es un ejemplo para sus compañeros y estudiantes.

TABLA 33

Dimensión que se evalúa.
Competencias pedagógicas.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.													
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5		Nº	%	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	4	7,14	0	0	4	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	0	0	0	3	5,35	1	1,78 6	4	100	
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica,	0	0	0	0	0	0	3	5,35	1	1,78 6	4	100	
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0	0	3	5,35	1	1,78 6	4	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	1,78	2	3,57	1	1,78 6	4	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	1,78	3	5,35	0	0	4	100	
2.7. Verifica la	0	0	0	0	0	0	4	7,14	0	0	4	100	

aplicación de la planificación didáctica.													
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	1	1,78	3	5,35	0	0	4	100	
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	2	3,57	2	3,57	0	0	4	100	
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	2	3,57	2	3,57	0	0	4	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	0	0	4	7,14	0	0	4	100	
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	4	7,14	0	0	4	100	
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	4	7,14	0	0	4	100	
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	4	7,14	0	0	4	100	
TOTAL	0	0	0	0	7	12,5	45	80,4	4	7,1		100	
PUNTAJE	0,0		0,0		0,8		8,0		0,94		9,74		
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		0,21		1,99		0,24		2,43		

Fuente: Encuesta a docentes.
Elaboración: Patricia Criollo

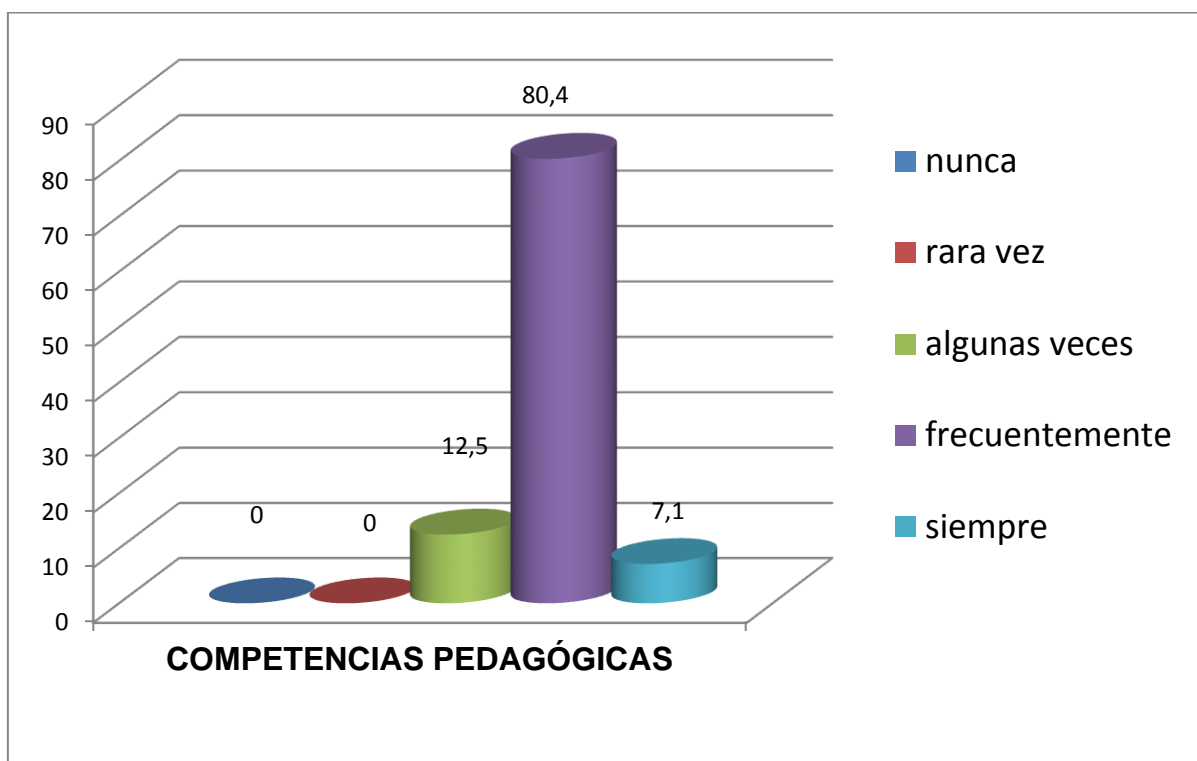


GRÁFICO 32

Fuente: Encuesta a docentes.
Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

Ser gerente de una institución escolar, exige desarrollar y manifestar una serie de competencias que faciliten el desempeño óptimo de sus funciones académicas y gerenciales, para la consecución de los objetivos y metas propuestas en esta dimensión se representa que en un 80.4% y un 7.1% de docentes cree buena la labor del rector ya que está preocupado por la elaboración de los documentos curriculares tanto de la institución como de los docentes, y en 12.5% cree que algunas veces se realiza un buen trabajo dentro de la institución educativa.

TABLA 34

Dimensión que se evalúa.

Competencias de liderazgo en la comunidad

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.												
ASPECTOS	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
Calificación promedio del Rector.	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	4	11,1	0	0	4	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	1	2,77	3	8,33	0	0	4	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	4	11,1	0	0	4	100
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	4	11,1	0	0	4	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	4	11,1	0	0	4	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	4	11,1	0	0	4	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	4	11,1	0	0	4	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	4	11,1	0	0	4	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	4	11,1	0	0	4	100
TOTAL	0	0	0	0	1	2,8	35	97,2	0	0,0		100
PUNTAJE	0,0		0,0		0,1		6,2		0,00		6,31	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		0,03		1,55		0,00		1,58	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Patricia Criollo.

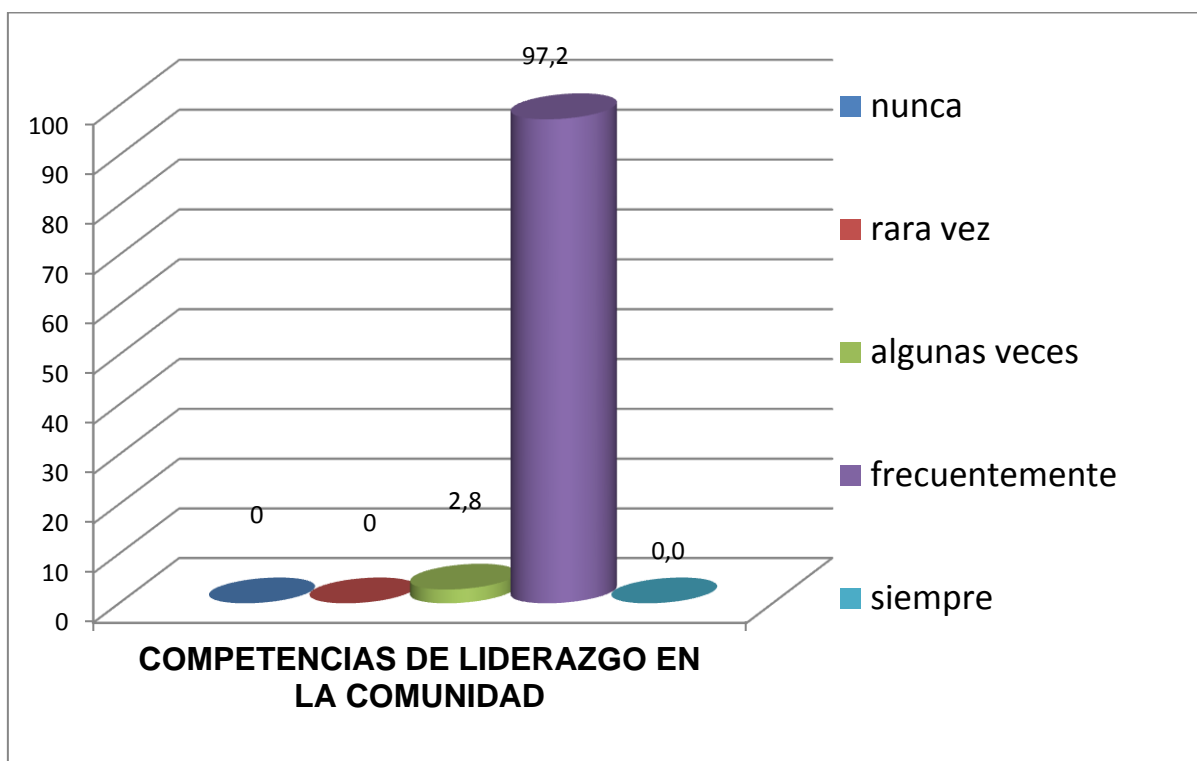


GRÁFICO 33

Fuente: Encuesta a docentes.
Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

El director como líder administrativo, está a cargo de la fase operacional de la institución, así como la responsabilidad de planificar, organizar, coordinar, dirigir y evaluar todas las actividades que se llevan a cabo en la escuela la mayoría de encuestados del Consejo Directivo valoran esta labor con un 97.2% y un 2.8% realiza un buen trabajo y organiza actividades en beneficio tanto de la comunidad con el de la institución, y si por algún motivo este no puede realizarlo delega a algún miembro de la comunidad educativa.

TABLA 35

Dimensión que se evalúa:

Competencias gerenciales.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES												
1. COMPETENCIAS GENERALES.	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	4	4,08	3	3,06	1,0	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	1	1,02	3	3,06	2	2,04	1	1,02	1,0	100
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	3,06	4	4,08	1,0	100
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	4	4,08	3	3,06	1,0	100
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	5	5,10	2	2,04	1,0	100
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	7	7,14	0	0	1,0	100
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	3	3,06	4	4,08	1,0	100
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	5	5,10	2	2,04	1,0	100
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las	0	0	0	0	0	0	5	5,10	2	2,04	1,0	100

actividades del establecimiento.													
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	0	6	6,12	1	1,02	1,0	100	
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	4	4,08	3	3,06	1,0	100	
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	6	6,12	1	1,02	1,0	100	
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	1	1,02	5	5,10	1	1,02	1,0	100	
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	1	1,02	5	5,10	1	1,02	1,0	100	
TOTAL	0	0	1	1,02	5	5,10	64	65,3	28	28,6		100,0	
PUNTAJE	0,0		0,2		1,8		34,3		20,02		56,29		
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,03		0,26		4,90		2,86		8,04		

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Patricia Criollo.

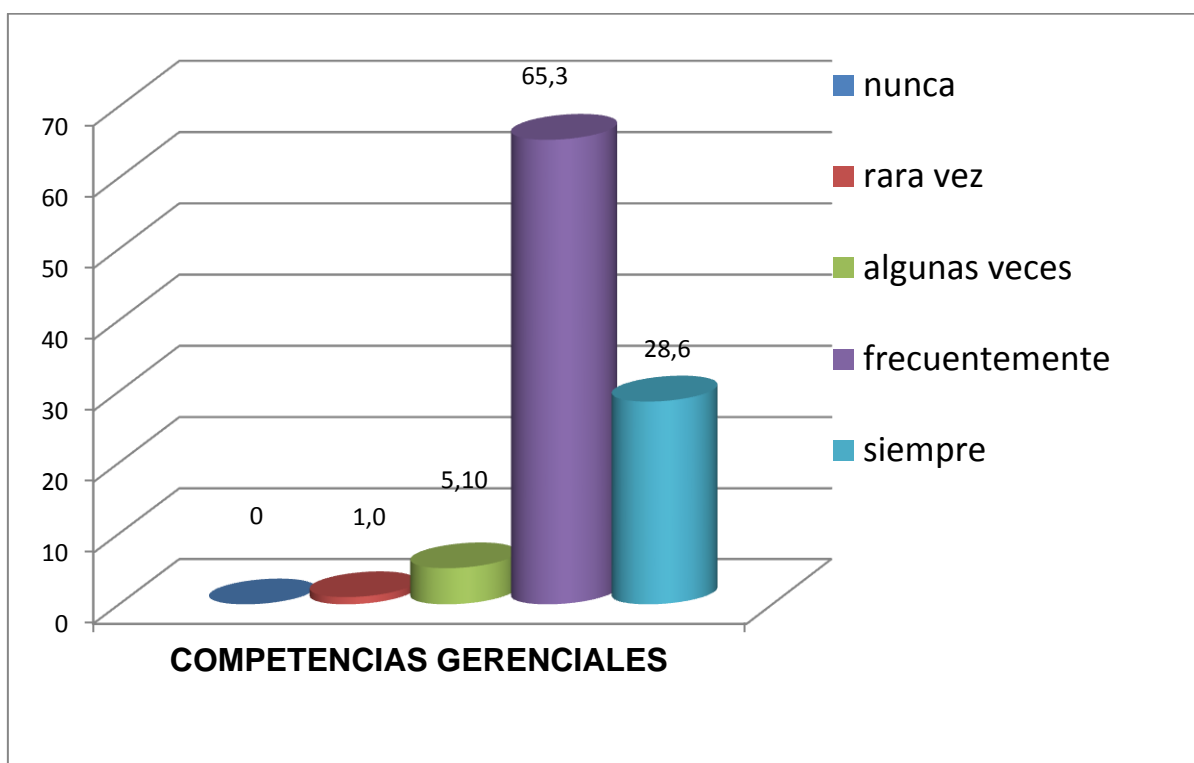


GRÁFICO 34

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

Las competencias gerenciales pueden definirse como una característica subyacente en una persona, que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo la mayoría de miembros del consejo estudiantil los valora entre el 28.6% y el 65.3% cree que el rector cumple a cabalidad con el trabajo ha él encomendado, de la misma forma y con una valoración de siempre. Y se podría manifestar que una minoría cree que la valoración para él es de algunas veces.

TABLA 36

Dimensión que se evalúa:

Competencias pedagógicas

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.													
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0	0	6	17,14	1	2,85	1	100	
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0	2	5,714	4	11,43	1	2,85	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	2	5,714	5	14,29	0	0	1	100	
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1	2,857	5	14,29	1	2,85	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	0	2	5,714	5	14,29	0	0	1	100	
TOTAL	0	0	0	0	7	20	25	71,4	3	8,6		100	
PUNTAJE	0,0		0,0		2,5		13,4		2,15		18,04		
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		0,36		1,91		0,31		2,578		

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaboración: Patricia Criollo.

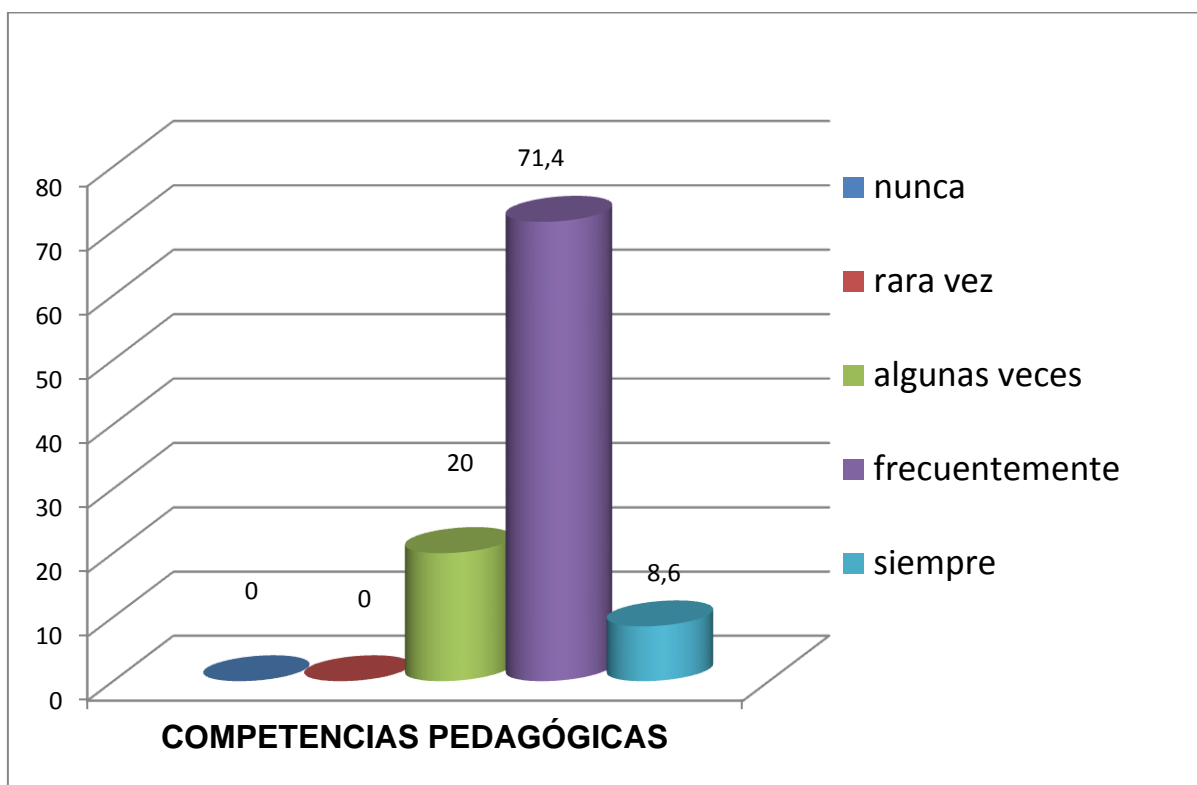


GRÁFICO 35

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

Ser gerente de una institución escolar, exige desarrollar y manifestar una serie de competencias que faciliten el desempeño óptimo de sus funciones académicas y gerenciales, para la consecución de los objetivos y metas propuestas los estudiantes manifiestan que entre el 8.6% y el 71.4% hace notorio que se elabora los documentos curriculares tanto de la institución como de los docentes, y un 20% cree que algunas veces se realiza un buen trabajo.

TABLA 37

Dimensión que se evalúa.

Competencias de liderazgo en la comunidad.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.												
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	5	7,93	2	3,17	1	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	3	4,76	3	4,76	1	1,58	1	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	7	11,1	0	0	1	100
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	6	9,52	1	1,58	1	100
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	0	0	7	11,1	0	0	1	100
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	1	1,58	6	9,52	0	0	1	100
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	7	11,1	0	0	1	100
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0	0	6	9,52	1	1,58	1	100
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	6	9,52	1	1,58	1	100
TOTAL	0	0	0	0	4	6,34	53	84,1	6	9,5		100
PUNTAJE	0,0		0,0		1,4		28,4		4,29		34,13	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		0,20		4,06		0,61		4,875	

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaboración: Patricia Criollo

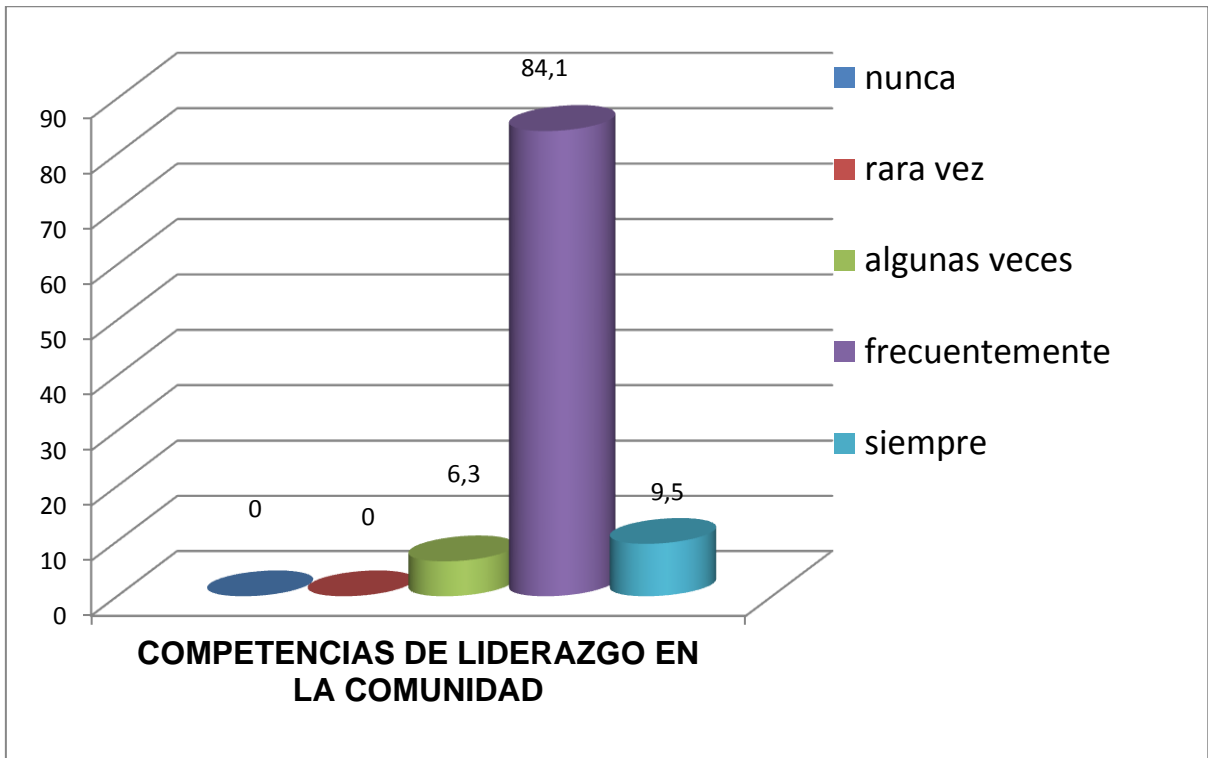


GRÁFICO 36

Fuente: Encuesta a estudiantes
 Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

El director como líder administrativo, está a cargo de la fase operacional de la institución, así como la responsabilidad de planificar, organizar, coordinar, dirigir y evaluar todas las actividades que se llevan a cabo en la escuela los estudiantes del Consejo estudiantil valoran que entre un 84.1% y un 9.5% creen que el rector tienen una buena comunicación con la comunidad y realiza actividades de sociabilización para el adelanto de la institución y una con un 6.3% manifiesta que algunas veces lleva a cabo este trabajo.

TABLA 38

Dimensión que se evalúa:

Liderazgo en la comunidad

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES												
1. COMPETENCIAS GERENCIALES.	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	3	3,26	1	1,08	1	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	1	1,08	3	3,26	0	0	0	0	1	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	4	4,34	0	0	1	100
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	4	4,34	0	0	1	100
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	4	4,34	0	0	1	100
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	4	4,34	0	0	1	100
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	1	1,08	0	0	3	3,26	0	0	1	100
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	4	4,34	0	0	1	100
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	1	1,08	2	2,17	1	1,08	1	100
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	4	4,34	0	0	1	100
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	3	3,26	1	1,08	1	100
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	4	4,34	0	0	1	100
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	1	1,08	3	3,26	0	0	1	100

1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	4	4,34	0	0	1	100
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	4	4,34	0	0	1	100
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	4	4,34	0	0	1	100
1.17. Coordina con el Presidente de 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	0	0	0	4	4,34	0	0	1	100
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	4	4,34	0	0	1	100
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	1	1,08	3	3,26	0	0	1	100
1.20-Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	4	4,34	0	0	1	100
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1	1,08	3	3,26	0	0	1	100
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	1	1,08	3	3,26	0	0	1	100
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	2	2,17	2	2,17	0	0	1	100
TOTAL	0	0	2	2,17	10	10,8	77	83,7	3	3,3		100,0
PUNTAJE	0,0		0,4		2,6		30,2		1,58		34,75	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,09		0,66		7,55		0,40		8,688	

Fuente: Encuesta al comité central de padres de familia
Elaboración: Patricia Criollo.

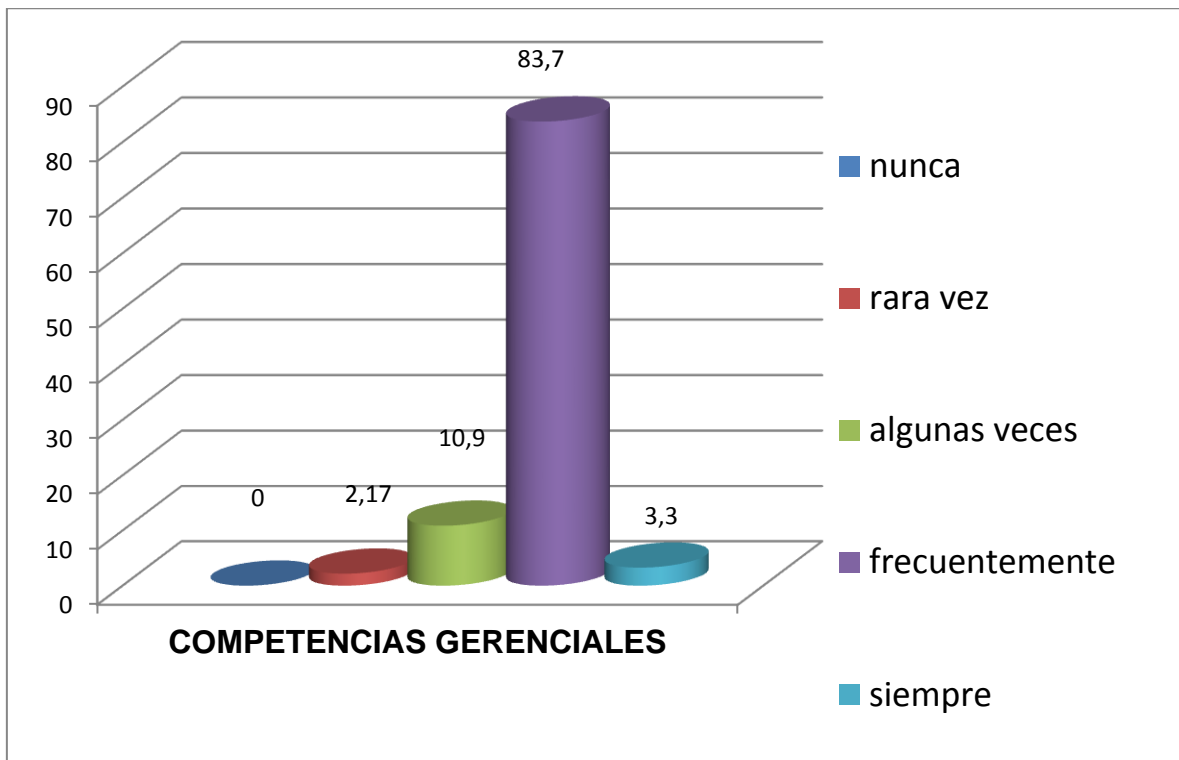


GRÁFICO 37

Fuente: Encuesta al comité central de padres de familia
 Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

El trabajo del líder administrativo, es de facilitador, para estimular la participación, promover el cambio, crear el ambiente de colaboración y promover la participación activa y continua de todos los constituyentes de la comunidad escolar, así los padres de familia manifiestan que el director con un 83.7% asiste puntualmente a la institución para dar el ejemplo a toda la comunidad educativa, planifica de manera conjuntas las actividades en beneficio de la institución ya sea en actividades pedagógicas como lo que tiene que ver con económico, y se preocupa por el bienestar de los estudiantes.

TABLA 39

Dimensión que se evalúa.
Competencias pedagógicas.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.												
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	3	12,5	1	4,16	0	0	1	100
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	1	4,16	3	12,5	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	0	3	12,5	1	4,16	0	0	1	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	3	12,5	1	4,16	0	0	1	100
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	2	8,3	2	8,33	0	0	1	100
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	2	8,3	2	8,33	0	0	1	100
TOTAL	0	0	1	4,17	16	66,7	7	29,2	0	0,0	100	
PUNTAJE	0,0		0,2		4,2		2,7		0,00		7,13	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,04		1,05		0,69		0,00		1,783	

Fuente: Encuesta al comité central de padres de familia
Elaboración: Patricia Criollo.

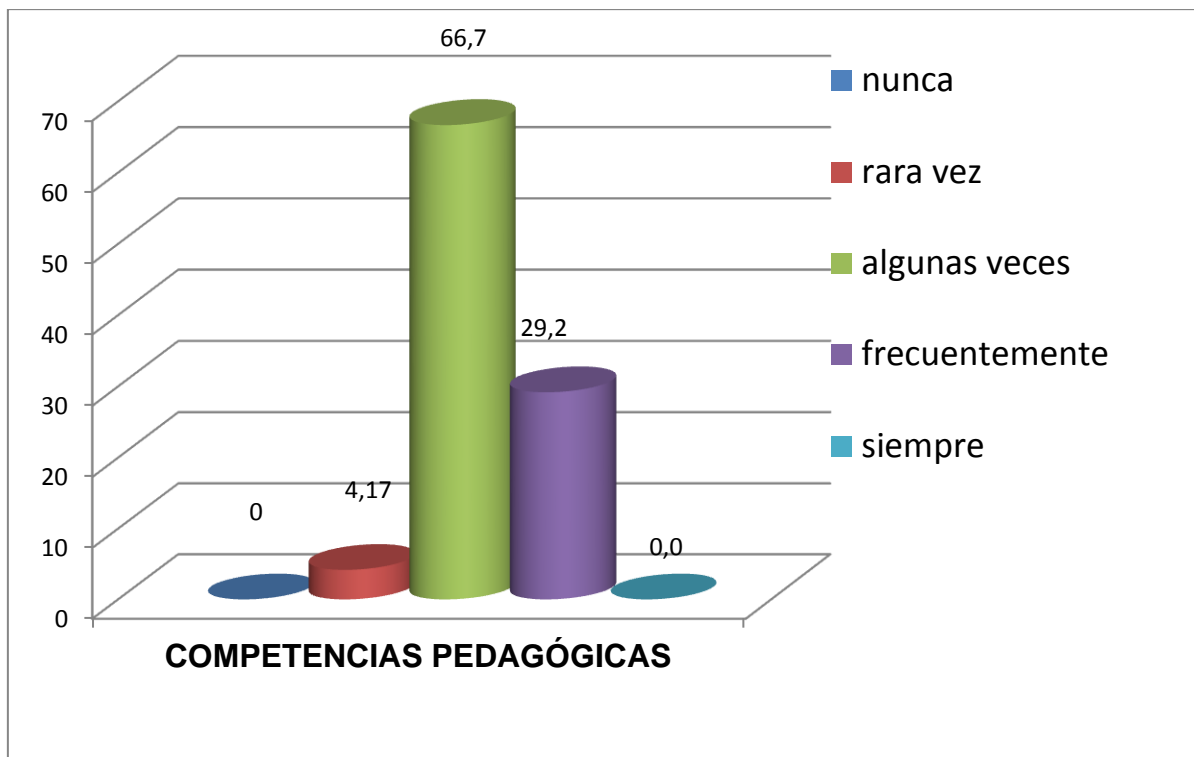


GRÁFICO 38

Fuente: Encuesta al comité central de padres de familia

Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

Ser gerente de una institución escolar, exige desarrollar y manifestar una serie de competencias que faciliten el desempeño óptimo de sus funciones académicas y gerenciales, para la consecución de los objetivos y metas propuestas, como se puede observar en la tabla la mayoría de padres de familia valora las competencias pedagógicas del rector entre un 66.7% y un 29.2% esto demuestra que están muy a gusto con el trabajo que se viene realizando en la institución, sin embargo también existe en un menor porcentaje de 4.17% lo realiza rara vez.

TABLA 40

Dimensión que se evalúa:

Competencias de liderazgo en la comunidad.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.												
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	2	5	2	5	0	0	1	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	2	5	2	5	0	0	1	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	1	2,5	3	7,5	0	0	1	100
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	2	5	2	5	0	0	1	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	3	7,5	1	2,5	0	0	1	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	2	5	2	5	0	0	1	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	2	5	2	5	0	0	1	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	2	5	2	5	0	0	1	100
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	2	5	2	5	0	0	1	100
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	2	5	1	2,5	1	2,5	1	100
TOTAL	0	0	0	0	20	50	19	47,5	1	2,5		100
PUNTAJE	0,0		0,0		5,3		7,4		0,53		13,24	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		1,32		1,86		0,13		3,309	

Fuente: Encuesta al comité central de padres de familia

Elaboración: Patricia Criollo.

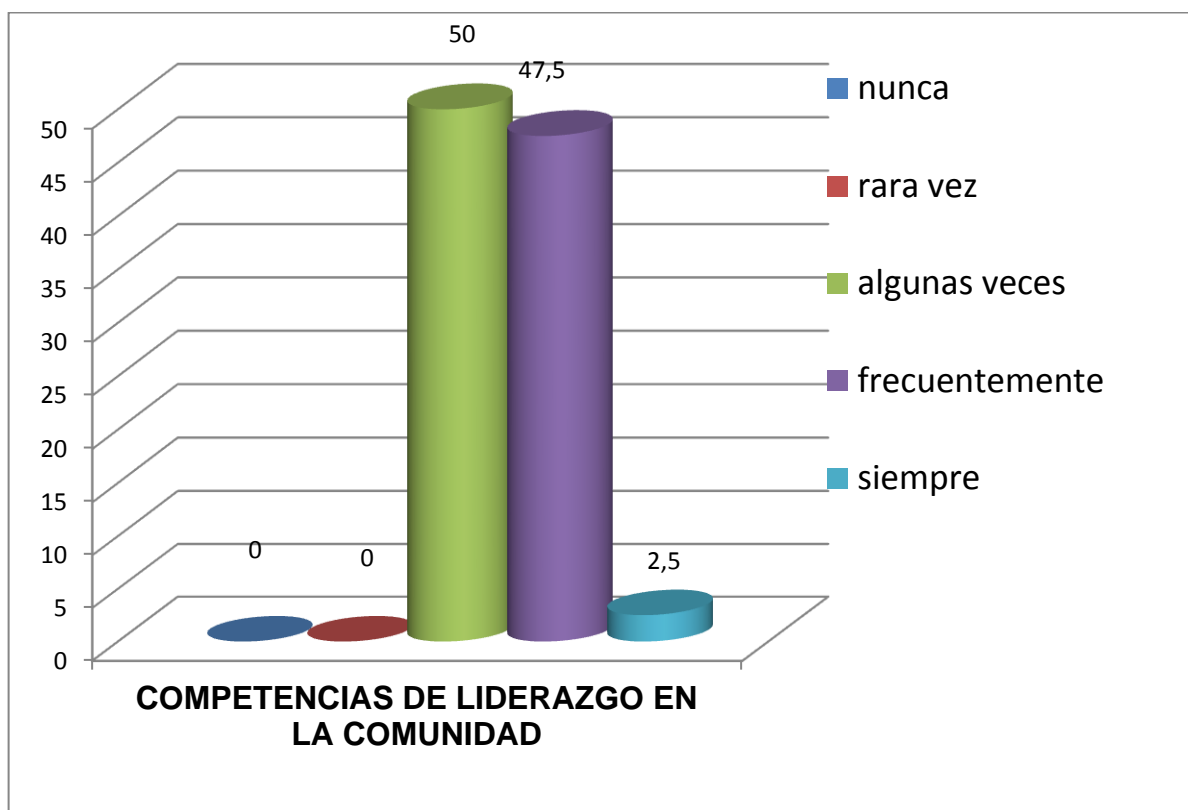


GRÁFICO 39

Fuente: Encuesta al comité central de padres de familia
 Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

El director como líder administrativo, está a cargo de la fase operacional de la institución, así como la responsabilidad de planificar, organizar, coordinar, dirigir y evaluar todas las actividades que se llevan a cabo en la escuela dicho esto y como se puede ver en esta tabla entre un 47.5% y un 50 % de padres de familia se encuentran muy a gusto con el trabajo que viene realizando el director del establecimiento para la mejor interrelación entre la comunidad y la institución.

TABLA 41

Dimensión que se evalúa
Competencias gerenciales.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES												
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	1	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	1	1,53	0	0	0	0	1	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	1	100
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	1	100
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,53	1	100
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	1	100
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	1	100
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	1	100
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	1	100
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	1	100
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	1	100
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	1	100
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	1	100
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	1	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	1	100
1.16. Planifica el tiempo de	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	1	100

trabajo en horarios bien definidos.													
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	1	100	
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	1	1,53	0	0	0	0	1	100	
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	1	100	
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	1	100	
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	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	0	0	0	1	1,53	0	0	1	100	
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	1	100	
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	1	100	
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	1	100	
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	1	100	
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	1	100	
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	1	100	

1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,53	1	100
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,53	1	100
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	0	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	0	1	1,53	0	0	0	1	100
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	0	1	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	0	1	100
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	0	1	100
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	0	1	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	0	1	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	0	1	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	0	1	100
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	0	1	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	0	1	100
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	0	1	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	1	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	0	1	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	0	1	100
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	0	1	100
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	0	1	100

1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	1	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	1	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	1	100
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	1	100
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	1	100
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	1	100
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,53	1	100
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0	0	0	1	1,53	0	0	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	0	0	0	0	0	0	1	1,53	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	0	0	0	0	0	0	1	1,53	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	0	0	0	0	0	0	1	1,53	1	100
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,53	1	100

institución.													
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,53	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 Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,53	1	100
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,53	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	0	0	0	0	0	0	1	1,53	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	0	0	0	0	0	0	1	1,53	1	100
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,53	1	100
TOTAL	0	0	0	0	2	3,0	48	73,8	15	23,1			100
PUNTAJE	0,0		0,0		0,2		8,0		3,35				11,59
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		0,22		8,02		3,35				11,59

Fuente: Encuesta al supervisor.
Elaboración: Patricia Criollo.

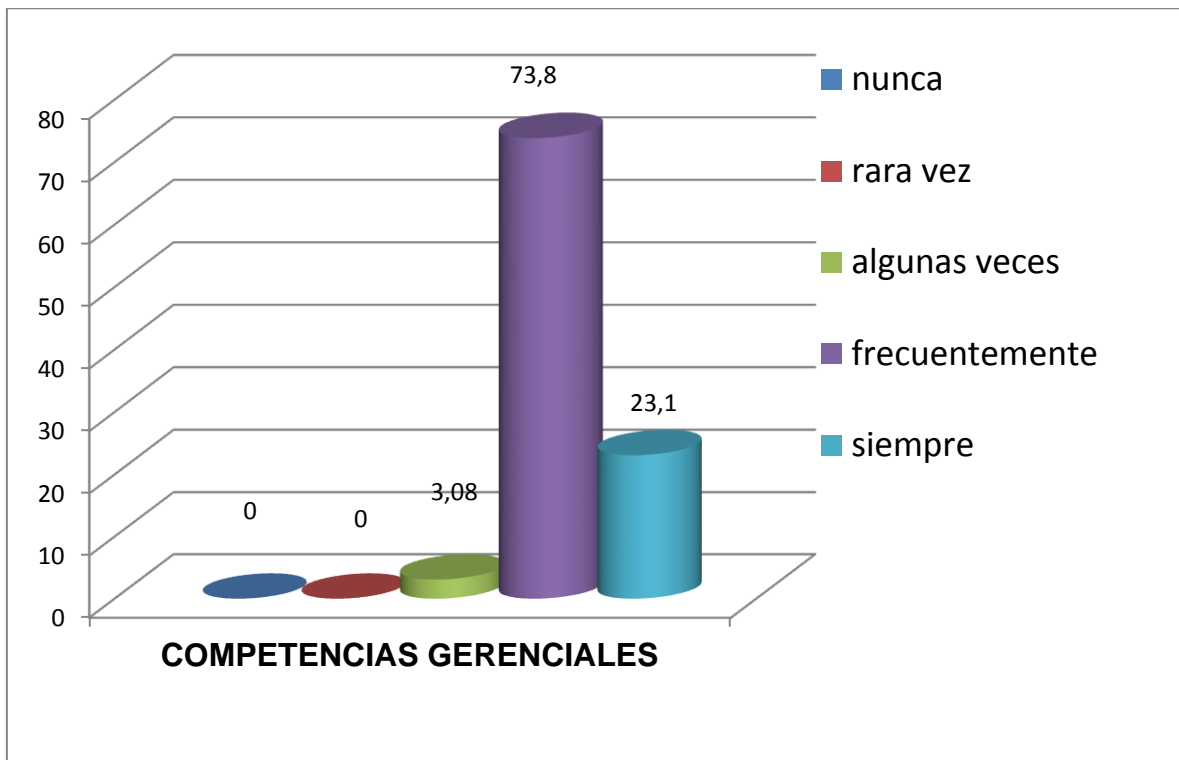


GRÁFICO 40

Fuente: Encuesta al supervisor.

Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

El trabajo del líder administrativo, es de facilitador, para estimular la participación, promover el cambio, crear el ambiente de colaboración y promover la participación activa y continua de todos los constituyentes de la comunidad escolar, en esta dimensión el supervisor manifiesta que en un 73.8% realiza bien su trabajo en la institución, dando a conocer así la coordinación que existe entre el personal docente y administrativo, para así ejercer liderazgo, utilizar técnicas y prácticas gerenciales adecuadas y facilitar los cambios pertinentes que permitan a la institución responder a las necesidades de la sociedad.

TABLA 42

Dimensión que se evalúa
Competencias pedagógicas.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.													
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	7,14	0	0	1	100	
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0	0	1	7,14	0	0	1	100	
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	1	7,14	0	0	1	100	
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0	0	0	1	7,14	0	0	1	100	
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0	0	1	7,14	0	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	0	0	1	7,14	0	0	1	100	
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	1	7,14	0	0	1	100	

2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	1	7,14	0	0	1	100
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	7,14	0	0	1	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	7,14	0	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	0	0	1	7,14	0	0	1	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7,14	1	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	1	7,14	0	0	1	100
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	1	7,14	0	0	1	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	13	92,9	1	7,1		100
PUNTAJE	0,0		0,0		0,0		0,7		0,1		0,78	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		0,00		0,73		0,06		0,784	

Fuente: Encuesta al supervisor.
Elaboración: Patricia Criollo.

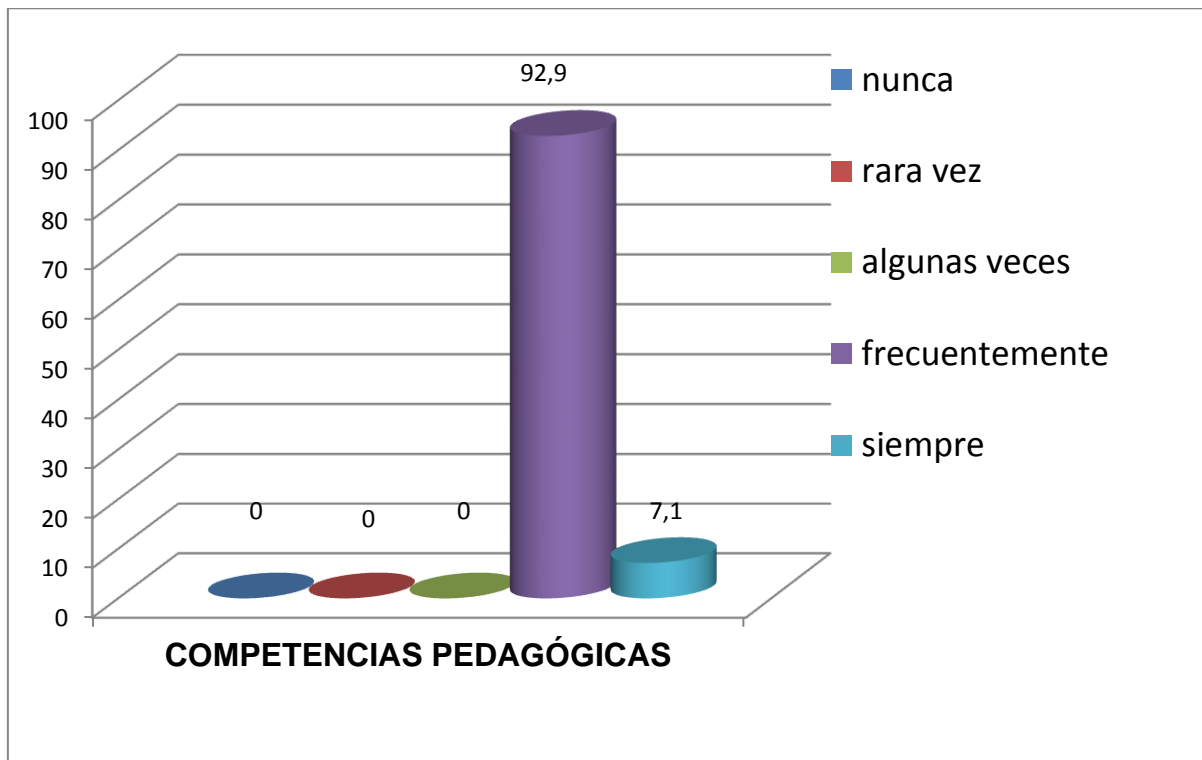


GRÁFICO 41

Fuente: Encuesta al supervisor.

Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

Ser gerente de una institución escolar, exige desarrollar y manifestar una serie de competencias que faciliten el desempeño óptimo de sus funciones académicas y gerenciales, para la consecución de los objetivos y metas propuestas, con estas referencias se observa que entre un 92.9% y un 7.1% el trabajo que vienen desarrollando es positivo ya que se encuentra atento a realizar actividades que promuevan que los padres de familia a matricular a sus hijos en el establecimiento, así mismo que no se vulneren los derechos de los mismo, pero cumpliendo sus obligaciones.

TABLA 43

Dimensiones que se evalúan.
Liderazgo en la comunidad.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.												
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	9,09	0	0	1	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	1	9,09	0	0	1	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	9,09	1	100
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	9,09	1	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	9,09	0	0	0	0	1	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	1	9,09	0	0	1	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	1	9,09	0	0	1	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	1	9,09	0	0	1	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	1	9,09	0	0	1	100
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0	0	1	9,09	0	0	1	100
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	9,09	0	0	1	100
TOTAL	0	0	0	0	1	9,09	8	72,7	2	18,2		100
PUNTAJE	0,0		0,0		0,1		1,3		0,45		1,89	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		0,11		1,34		0,45		1,894	

Fuente: Encuesta al supervisor.

Elaboración: Patricia Criollo

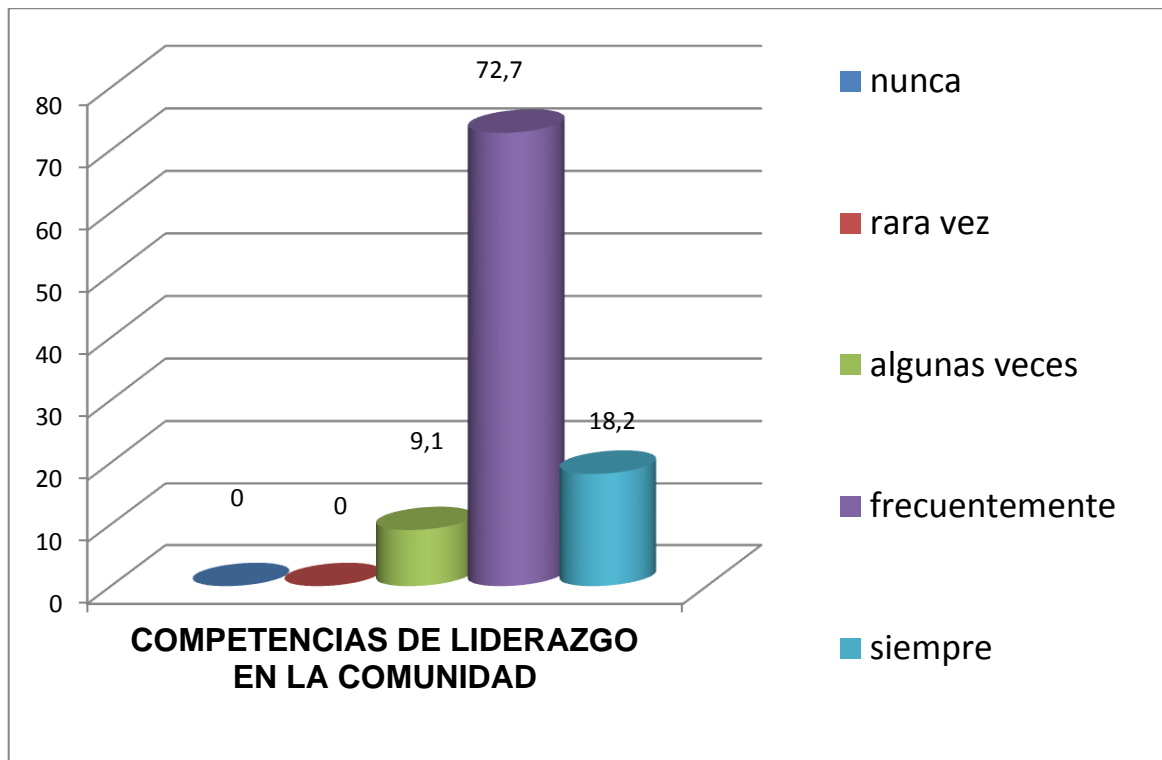


GRÁFICO 42

Fuente: Encuesta al supervisor.

Elaboración: Patricia Criollo.

Interpretación

El director como líder administrativo, está a cargo de la fase operacional de la institución, así como la responsabilidad de planificar, organizar, coordinar, dirigir y evaluar todas las actividades que se llevan a cabo en la escuela, mencionando esto se puede observar que el 72.7% existe una buena comunicación dentro y fuera de la institución, y se desarrolla actividades en beneficio de la comunidad, pero así mismo se acota que un 9.1% manifiesta que algunas veces se realiza actividades para el beneficio comunitario.

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes 10/10	9,862		
Coevaluación de los docentes 10/10	8,05		
Evaluación de los docentes por el Rector o Director 10/10.	6,198		
Evaluación de los docentes por los estudiantes 24/24.	17,16		
Evaluación de los docentes por los padres de familia 16/16.	11,42		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	52,69		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	27,39		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES 100/100	80,076	A	EXCELENTE

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO.

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO	PUNTOS	CATEG.	EQUIV.
Autoevaluación del Rector, (Promedio)	19,458		
Evaluación del Rector por parte del Consejo Técnico (Promedio)	19,988		
Evaluación del Rector, por el Consejo Estudiantil (Promedio)	11,843		
Evaluación del Rector, por el Comité Central de Padres de Familia (Promedio)	13,780		
Evaluación del Rector, por el Supervisor Escolar (Promedio)	15,873		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	80,941	A	EXCELENTE

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	78.63/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	76.95/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	77.79/100	A	EXCELENTE

5.2. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

5.2.1. Análisis interpretación y discusión de resultados del desempeño profesional docente.

La sociedad en los tiempos actuales tiene una característica fundamental, el cambio, es una sociedad dinámica que experimenta modificaciones de sus estructuras, y por lo tanto de sus acciones. La educación de las nuevas generaciones que tienen cada vez más inquietudes e intereses hacia el progreso y la convivencia pacífica entre la comunidad educativa. Así, en la dimensión sociabilidad pedagógica se muestra que existe un alto porcentaje, que el alumno es tratado con cortesía y respeto por parte de los docentes “Comprender que nuestros estudiantes son seres humanos con sus propias actitudes y aptitudes; intereses y necesidades que merecen nuestro apoyo y consideración” (Valladares, Psicología del Aprendizaje , 1996, pág. p. 360) con esta tesis podemos afirmar que este aspectos es muy importantes ya que puede incidir de forma directa en el proceso enseñanza- aprendizaje y que de ello depende el éxito o el fracaso de los estudiantes. Dicho así los maestros estamos obligados a promover un ambiente óptimo para que se generen buenas relaciones maestros-alumnos basados en un ambiente de confianza y respeto mutuos.

De la misma forma los representantes de los estudiantes afirman que la mayor cantidad de docentes trata a los estudiantes con cortesía y respeto afianzando lo dicho anteriormente que es esencial la buena actitud buen trato a los estudiantes para construir una sana relación educativa entre los docentes y estudiantes.

Con relación al aspecto, fomentar la autodisciplina en el aula se visualiza que la mayor parte de docentes considera muy importante esta dimensión “ la autodisciplina es la capacidad de autocorregirse y regularse con el afán de mejorar en cualquier aspecto de la vida humana”(Manual Básico del docente, 2002., pág. p.19) con este fundamento y los resultados expuestos se refleja que existe autodisciplina en el aula, aun cuando no se encuentra el profesor dentro de ella, existiendo el respeto mutuo entre compañeros.

Así mismo los docentes manifiestan que en su mayoría llaman la atención a los estudiantes con firmeza pero con respeto “El docente se establece como una figura de autoridad ya que el adolescente empieza a desarrollar una actitud de rebeldía

tanto con sus padres como con sus profesores por es importante siempre hacerle saber que dentro del salón de clase el docente es la autoridad, pero sin llegar a crear enemistad” (Fátima, 2006) de acuerdo a los resultados obtenidos se deduce que en la institución los docentes se hacen respetar como autoridad, manteniendo una amistad y una relación cordial con los alumnos.

De la misma forma la totalidad de docentes demuestran que propician el respeto a las personas con capacidades diferentes “Se consideran personas con capacidades deferentes a todo ser humano que presente temporal o permanentemente una limitación (Valladares, Psicología del Aprendizaje , 1996, pág. p. 70) con estos antecedentes se puede afirmar que los docentes incentivan compañerismo, solidaridad y no discriminación entre los estudiantes sino más bien un apoyo constante y continuo generando así que los educandos mantengan una buena autoestima.

De forma general los docentes manifiestan que toman en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes “El educador está llamado a brindar la suficiente libertad a sus alumnos para que pregunten y cuestionen” (Valladares, Psicología del Aprendizaje , 1996, pág. 365) con esta demostración se concibe que los docentes buscan siempre la opinión de los estudiantes para generar sus clases ya que gracias a este los docentes pueden mejorar sus métodos de enseñanza generando así la libertad de expresión y respeto a la opinión de sus compañeros.

Por otro lado en la evaluación de los docentes por parte del rector se observa una contrariedad ya que en un menor porcentaje manifiesta que no toman en cuenta las opiniones, sugerencias y criterios de los estudiantes esto implica que los docentes trabajan arbitrariamente sin considerar lo que manifiesten los estudiantes.

De la misma forma los padres de familia se manifiestan que por lo general los docentes toman en cuenta las opiniones, sugerencias y criterios de sus representados esto evidencia que hay una buena relación entre docentes y alumnos lo cual es favorable para un buen desenvolvimiento dentro y fuera del aula, es importante también ya que permiten expresarse ante sus compañeros con libertad y autonomía.

Con relación a la falta de los estudiantes a clases, la mayor parte de docentes manifiestan su preocupación por la ausencia de los estudiantes.

Por otra parte dentro de la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas se puede manifestar que se entiende como la capacidad y disposición para realizar una tarea o actividad con destrezas que presenta el docente dentro del proceso educativo. El

maestro con buenas habilidades pedagógicas busca el éxito de sus estudiantes para conseguir los objetivos planteados, al momento de impartir sus clases y busca un resultado positivo por parte de los estudiantes en el proceso de aprendizaje dada esta explicación procedo a dar una valoración a nuestro proceso investigativo.

Los docentes manifiesta que la mayoría preguntan sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior, según Ausubel “El aprendizaje significativo puede incorporarse a las estructuras cognitivas que ya posee el sujeto” (Manual Básico del docente, 2002., pág. 202) con esta teoría se puede manifestar que los docentes realizan una conexión de aprendizajes para que estos sean significativos para el estudiante y de esta manera puedan desenvolverse integralmente con el nuevo conocimiento.

Así mismo por lo general los docentes manifiestan que realizan una breve introducción antes de iniciar su nueva clase y de esta forma ir relacionando con secuencia y de acuerdo a la realidad donde se encuentre, “la capacidad de aprendizaje depende de los esquemas de conocimientos que conforman la estructura cognitiva del estudiante” (José, Escaño, María Gil de la Serna, 1997, pág. 93) con esta afirmación los docentes están tomando muy en cuenta su proceso de enseñanza ya que es muy importante en los estudiantes despertar sus conocimientos previos y así obtener un aprendizaje significativo.

Otro aspecto muy importante es que los docentes preparan sus clases en función de las necesidades de los estudiantes con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria en un considerable número lo realiza, pero existe también en un menor porcentaje que no lo hace “son los trabajos que realizan los profesores para concretar el currículo básico, a las necesidades, características y realidades de los centros educativos” (José, Escaño, María Gil de la Serna, 1997, pág. 135) con este enfoque se observa que los docentes adaptan los contenidos de acuerdo a la realidad donde se encuentra el centro educativo para así fortalecer el aprendizaje y avanzar de una manera significativa en el manejo del currículo.

El rector manifiesta que existe una buena acogida en el momento de organizar y seleccionar los contenidos de las áreas de estudio en un alto número de docentes y en menor porcentaje los docentes no seleccionan los contenidos, por lo cual es muy perjudicial para los estudiantes ya que aprenden contenidos no significativos ya que no se relacionan con la realidad en donde viven y no van a ser utilizados de manera significativa sino más bien, por el contrario dificulta el proceso de aprendizaje.

La selección de contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes, se puede determinar que el total de docentes lo realiza “el contenido constituye el elemento del currículo que sirve para conseguir el desarrollo de las capacidades que aparecen explícitas en los objetivos” (Manual Básico del docente, 2002., pág. 43) en este marco se hace ver que los docentes adecuan los contenidos de aprendizaje de acuerdo a la realidad para así facilitar su asimilación ya que este no es una camisa de fuerza sino más bien una guía para ir adecuando de acuerdo a las necesidades de los estudiantes. En la misma temática es importante mencionar que en la selección de contenidos deben tomarse en cuenta los objetivos y procesos que intervienen en el aprendizaje, se debe secuenciar los contenidos y entrelazarlos entre ellos estableciendo un equilibrio y continuidad.

Por su parte las autoridades de la institución manifiestan que en un menor porcentaje los docentes no seleccionan los contenidos lo cual hace más difícil desarrollar un aprendizaje significativo de los estudiantes.

La evaluación es un proceso muy importante en el proceso enseñanza- aprendizaje los docentes en su mayoría dan a conocer los criterios de evaluación que se utilizarán en cada uno de las áreas de estudio “La evaluación debe suponer en los alumnos una información sobre cuál es el nivel de sus conocimientos y lo que se espera que lo consiga”,(José, Escaño, María Gil de la Serna, 1997, pág. 132) los alumnos deben conocer sobre cómo se les va a evaluar, durante el proceso de enseñanza- aprendizaje, para el docente significa la posibilidad de ir ajustando a las necesidades del alumno y al mismo tiempo sobre su propio trabajo, ya es indispensable recoger la información en cada momento para sí tomar decisiones con respecto al proceso de enseñanza aprendizaje.

El material didáctico es un aspecto fundamental en el proceso enseñanza- aprendizaje y la mayoría de docentes lo realiza, pero también se detecta que en porcentajes pequeño no lo realizan “Un material es educativo cuando tiene un contenido o posee un conjunto de características concretas sobre los cuales se les puede realizar actividades que manifiestan las conductas que son objetos de aprendizaje” (Ecuador, 2011, pág. 9) con esta manifestación los docentes deben ser más creativos en el momento de utilizar el material didáctico, este debe ser llamativo para el estudiante para que así puedan asimilar los conocimientos.

Frente a este marco se puede manifestar que es indispensable material didáctico para realizar las clases más activas y significativas y estos funcionan como un mediador instrumental y acerca al estudiante con mayor facilidad a los aprendizajes. Para que el aprendizaje tenga mayor éxito el docente debe desarrollar en el estudiante diferentes habilidades como el de analizar donde en gran número de docentes lo realiza, “el análisis es el proceso de separar o descomponer un todo en las partes que lo constituyen” Pavlov considera el análisis como inseparable de la segunda función que constituye la síntesis y habla con frecuencia de la actividad analítico- sintética del sistema nervioso.(Manual Básico del docente, 2002., pág. 8). Considerando este argumento se puede manifestar que para que haya un verdadero aprendizaje significativo tanto el análisis como la síntesis deben ir de la mano ya que la síntesis nos ayuda a identificar las partes más importantes y desechar lo innecesario.

Otra de las habilidades que se desarrolla es la reflexión donde todos los docentes evaluados coinciden que desarrollan esta habilidad “el desarrollo del pensamiento reflexivo, capacidad de pensar es muy importante para que el educando adquiera habilidades del pensamiento que le servirá para adquirir aprendizajes significativos” (Manual Básico del docente, 2002., pág. 212), entonces las habilidades pedagógicas que se desarrollan son de vital importancia ya que permite a los estudiantes captar con mayor facilidad los nuevos aprendizajes.

La observación es otra habilidad que la gran mayoría de docentes la desarrollan en sus educandos así “la observación es la percepción de objetos, sucesos o procesos dirigida y controlada metódicamente”(Manual Básico del docente, 2002., pág. 158) con esta definición sabemos la importancia que tiene la observación ya que permite percibir a los estudiantes de manera general el objeto en estudio y luego ir detallando sus partes.

Así mismo dentro de los documentos curriculares que debe tener un docente se encuentran los proyectos educativos, ya que estos guiarán las directrices de los objetivos que desea obtener el docente de sus estudiantes según los resultados obtenidos en la investigación los docentes por lo general realizan estos importantes documento lo que constituye una fortaleza ya que pueden ir verificando el aprendizaje de sus estudiantes. “El diseño del proyecto educativo, es el eje generador de ideas y un importante instrumento de procesos de aprendizaje”(Manual Básico del docente, 2002., pág. 242) es por eso que se debe

tener al día este documento por ir verificando su avance, y tomando decisiones demostrando así la flexibilidad de los documentos.

Los docentes de la institución tienen dificultades con el uso de la tecnología en el aula ya que la mayoría de ellos no utilizan “La tecnología a emplear en el proceso de enseñanza aprendizaje tiene relación o se fundamenta en una tendencia pedagógica o modelo que se utilice en la práctica educativa”(Manual Básico del docente, 2002., pág. 229). Con esta explicación se puede decir que la tecnología en el desarrollo de la práctica educativa se relaciona con la planificación y la ejecución del proceso de aprendizaje en el aula de clase.

Dentro del aspecto del desarrollo emocional los docentes investigados manifiestan que en su totalidad se sienten satisfechos con la comunicación que existe en la institución educativa “El desarrollo emocional es la capacidad de recibir y dar afecto a fin de contribuir al progreso emocional de los estudiantes y de las personas que interactúan en el quehacer profesional diario”.(Ministerio de Educación, 2001)con esta afirmación se puede señalar que los docentes disfrutan en el momento de impartir sus clases así mismo la relación afectiva de los estudiantes y docentes es muy buena, un ambiente cooperativo ayuda a una mejor relación entre compañeros, lo que permite tomar acuerdos respecto a la clase, y favorece la toma de decisiones responsables.(Fernandez García, 2004).Siguiendo con lo dicho anteriormente la relación que existe entre compañeros es indispensable para el fortalecimiento de la amistad y del trabajo en equipo ya que de este depende el éxito de sus labores.

De la misma forma los padres de familia manifiestan que en un porcentaje alto los docentes atienden las necesidades de sus representados, pero también y en un menor porcentaje pero significativo que no observan que los estudiantes no son atendidos de manera oportuna, como ellos quisieran.

Un estudiante con necesidades especiales no responde con éxito a los requerimientos de un grado escolar, necesitan que se diseñen planes específicos de ayuda. En este grupo están comprendidos todos aquellos estudiantes que a pesar de poseer inteligencia normal, algunos presentan serios problemas sensoriales y dificultades al momento de enfrentarse a un aprendizaje.

En virtud a lo acotado anteriormente los resultados que arrojan en esta dimensión son: la mayoría de docentes siempre detectan los problemas de sus alumnos “Es necesario que juntos, maestros y padres de familia encuentren mejores formas de trato hacia los niños y una mejor relación entre padres y maestros, que no quede

solo superficialmente. Para ello se requiere que planeen esta coordinación; es decir, formulen estrategias y condiciones para lograrlo” (Betancourt, 2003).

Por su parte en la evaluación de rector se nota que la de igual manera la mayoría de docentes propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes a la no discriminación a los compañeros y permiten que todos los estudiantes se integren de buena forma.

En cuanto a la relación con la comunidad es muy importante ya que, ” es necesaria la intervención de la educación mediante la cual es posible evitar o disminuir los conflictos o solucionarlos de forma pacífica fortaleciendo el conocimiento de los demás de su cultura y de su espiritualidad”.(Manual Básico del docente, 2002., pág. 181). Con esta temática es imprescindible la buena relación que existe entre la comunidad educativa de esta forma los docentes colaboran en las actividades que realizan en la comunidad.

5.2.2. Análisis, interpretación y discusión de los resultados del desempeño profesional directivo.

De acuerdo con la evaluación del desempeño profesional directivo del Colegio “Enrique Arizaga Toral” de la Parroquia El Progreso arrojan los siguientes resultados entro de la dimensión competencias gerenciales se observa que el directivo siempre se encuentra dispuesto al cambio para dar el ejemplo a sus compañeros por ello “las competencias gerenciales deben reflejar la conducta que se necesita para el futuro éxito de la empresa u organización”. (Vásquez, 2005) con esta afirmación se verifica que el directivo está cumpliendo con lo mencionado. Con respecto a la evaluación de sus compañeros se puede deducir que estas coinciden con lo que manifestó en sus autoevaluación con lo cual se debe continuar con el mismo entusiasmo de trabajo. Los resultados informan que, según la opinión de los miembros del consejo ejecutivo y de estudiantes del concejo estudiantil de las institución educativa en estudio, el personal que allí labora y sobre todo los estudiantes, cuentan con un directivo, con una visión de futuro en base a esfuerzos y logros, lo cual pudiera, de alguna manera, reflejarse en un desarrollo proactivo hacia la excelencia académica al contar la escuela con gerentes que tienen voluntad propia en pro de la búsqueda permanente de la excelencia.

Según se observa en los resultados, el personal directivo de la institución se está desarrollando competencias de suma importancia para su desarrollo personal y profesional. Esas cualidades o características le imprimen el dominio suficiente para

guiar y orientar a su personal en la búsqueda de soluciones a los problemas que puedan presentárseles; además, les permite coadyuvar a la consecución de los objetivos y metas de los centros educativos. Se confirman así, los planteamientos de (Requeijo y Lugo, 1997), quienes plantean que “una gerencia adecuada es la que logra conjugar personas, distribuir tareas y supervisar trabajo, con el objeto de que produzca bien”, esto está asociado con una serie de cualidades personales. La gerencia entendida de esta manera, se soporta en principios de desarrollo social, humano, integral y comunitario, con funciones de integración social y corresponsabilidad del directivo.

Por otra parte los padres de familia y estudiantes manifiestan que el directivo por lo general cumple con sus obligaciones y en un porcentaje pequeño que no cumple con las disposiciones, el supervisor manifiesta que cumple de forma satisfactoria con lo dispuesto. Los resultados anteriores permiten afirmar, que el directivo de la institución apoya, exige y dirige la institución a su cargo, siguiendo a (Senge, 1997), que los directivos tienen metas intrínsecas; visión personal y profesional sustentada en la autoevaluación como estrategia que les permite auto conocerse desde lo interno para vencer los obstáculos que día a día se presentan en el ejercicio de sus actividades.

El directivo transforma los conflictos como una oportunidad de convivencia de la comunidad de esta manera identifica fortalezas y debilidades del personal para mejorar la gestión institucional, propiciando así el trabajo en equipo, incentivando al personal docente que asistan a cursos de mejoramiento profesional. Entregando como evidencia un informe a la supervisión, también promueve activamente la participación de los padres de familia para que se sientan parte de la comunidad educativa. Se realizan asambleas generales según los reglamentos respectivos así como también libera el consejo técnico.

Siguiendo con el análisis dentro de la dimensión competencias pedagógicas el directivo realiza todos los documentos curriculares “el conjunto de roles que ejecuta el educador en el trabajo educativo con sus alumnos”. (Zufiaurre y Gabari, 2000 p.76), de acuerdo con este argumento el docente procede a elaborar los documentos curriculares con la ayuda del consejo ejecutivo, como también verifica la realización de los documentos curriculares de cada uno de los docentes.

El directivo debe ser un verdadero líder comunitario (Quinn, 1995), destaca el rol de mentor éste se enmarca dentro del modelo de relaciones humanas, centrado en los individuos y en los grupos; supone que la participación en la toma de decisiones

genera un alto nivel de compromiso comunitario. Para (Quinn, 1995) la comunicación interpersonal es quizás “una de las competencias más importantes y menos comprendida del directivo, pero es vital para desempeñar el rol de mentor; por cuanto la habilidad para comunicarse con eficacia es un activo imprescindible”. Con estos argumentos se puede manifestar que el compromiso del directivo por mantener una comunicación fluida con los miembros de la comunidad educativa tiene mucha importancia ya que ayuda a desarrollar la convivencia institucional y así alcanzar con los objetivos planteados más de cumplir con la misión y visión institucional.

6. CONCLUSIONES

Después de haber realizado la investigación en el colegio “Enrique Arizaga Toral” de la parroquia El Progreso del cantón Nabón, provincia del Azuay se puede concluir que:

- El desempeño profesional docente la institución se caracteriza por un nivel excelente y esto es importante ya que los maestros demuestran que son los únicos responsables del proceso enseñanza- aprendizaje, además toman sus propias decisiones en el momento de impartir sus áreas de estudio.
- La enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, es absolutamente decisiva, porque está relacionada con la capacidad del docente de establecer metas y procedimientos claros para los alumnos, de saber motivar, de evaluar

adecuadamente y de aprovechar el tiempo de manera efectiva, con actividades relevantes y significativas para los educandos.

- La preparación para la enseñanza, supone un trato adecuado con los alumnos, dominio de los contenidos impartidos y metodologías innovadoras, así también la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, apunta a la capacidad del profesor o de la profesora para establecer un clima positivo, de respeto, de normas y empatía dentro del aula.
- El desarrollo profesional directivo se encuentra en un nivel excelente lo que nos hace suponer que la institución está marchando muy bien en todos los aspectos; en gerencia, en las competencias pedagógicas, y en liderazgo en la comunidad, en este aspecto es en el que más puntaje se obtuvo, pero aun así se debe mejorar para que el desempeño profesional sea el mejor y así brindar a los estudiantes la calidad deseada.
- La organización de los recursos destinados al funcionamiento del establecimiento educativo, en coherencia con el proyecto educativo institucional y los planes operativos institucionales, involucra la capacidad de implementar acciones para la obtención, distribución y articulación de recursos humanos, físicos y financieros, así como la gestión de los servicios complementarios del establecimiento.
- La dimensión sociabilidad pedagógica es uno de los aspectos más importantes ya que permite una empatía entre docentes y estudiantes y esto permite articular de mejor forma la relación afectiva entre estos dos actores.
- Dentro de la dimensión habilidades pedagógicas se determina que existe una buena planificación de los instrumentos curriculares y su ejecución de tal manera que se ve reflejada en la investigación, la oportuna planificación es un ingrediente primordial para el proceso enseñanza aprendizaje ya que permite tener en cuenta la realidad donde se encuentran los estudiantes para así poder proporcionar un aprendizaje significativo y de acuerdo a sus necesidades.
- Así mismo en la dimensión desarrollo emocional se determina que existe una buena relación con todos los actores de la comunidad educativa, siendo esta positiva para tan ansiada educación de calidad y calidez.
- La evaluación del desempeño debe convertirse en un instrumento de vital importancia en manos de los directivos esta función de la mejora continua del desempeño del establecimiento y de la organización en general. Así como, debe

contribuir necesariamente a la mejora de todo el sistema de relaciones interpersonales.

RECOMENDACIONES.

- De acuerdo con el desempeño profesional docente el proceso de enseñanza y aprendizaje, es un proceso de comunicación, es por eso que la expresión clara es importante en varios sentidos, al expresar los objetivos de aprendizaje, señalar las tareas que deben de realizar dar una explicación sobre los conceptos, teorías y principios de la materia, y explicar qué, cuándo y cómo vamos a evaluar.
- Mantener esta buena relación ya que ayuda fundamentalmente al buen desenvolvimiento tanto de los estudiantes como de los docentes, manteniendo así la armonía dentro del centro educativo promoviendo así el buen vivir.
- Enseñar es demostrar, explicar, argumentar, pero, sobre todo, proponer estrategias y tareas que ayuden a los estudiantes a aprender. La enseñanza

debe estar centrada, más que en el dominio del contenido; en el uso pedagógico de los métodos y estrategias que se utilizarán para el logro de los objetivos, los docentes se comprometen en poner mayor atención a los estudiantes para identificar problemas que tengan los educandos para de esta manera planificar acorde a sus necesidades y así crear un buen desenvolvimiento académico, también en valores y actitudes, motivando así a mejorar su autoestima.

- La buena relación con la comunidad es fundamental para crear así un ambiente de trabajo motivador e íntegro, fomentando así la participación de los padres de familia y comunidad en general se invita siempre trabajar con la participación de la comunidad educativa, para alcanzar los objetivos deseados contribuyendo así el bienestar de la institución.
- Dentro de la dimensión el clima de trabajo es uno de los factores primordiales en la institución ya que si no hay una buena relación las actividades que se deben cumplir no son bien desarrolladas impidiendo así el crecimiento del establecimiento, los lazos de amistad es el eje primordial en las relaciones interpersonales de con el fin de conservar la armonía y cordialidad dentro de la institución.
- El directivo cumple a satisfacción su trabajo docente y administrativo dando acatamiento y ejemplo en valores, actitudes y aptitudes fortaleciendo así el mejoramiento y desarrollo de la institución, este debe mantenerse firme en su trabajo para de esta manera mejorar el funcionamiento del plantel.
- En la dimensión competencias pedagógicas la institución está organizada, planificando y ejecutando proyecto que ayudan al docente a mejorar su metodología de enseñanza a fin de los contenidos estén acorde a sus necesidades y de esta manera sean significativos y funcionales.
- El liderazgo en la comunidad es muy substancial ya que mantiene las buenas relaciones entre la comunidad educativa promoviendo así la participación en diferentes actividades que realice la institución.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

1. TÍTULO DE LA PROPUESTA

El uso de estrategias didácticas activas en el aula.

2. JUSTIFICACIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se puede verificar que no se está poniendo en práctica, estrategias didácticas adecuadas y acorde a las necesidades que presentan los estudiantes es por ello que se detectan falencia y aprendizajes sin éxito, por lo que es importante capacitar a los docentes en el uso de nuevas e innovadoras estrategias didácticas activas en el aula, por lo que estas se concretan en una serie de actividades de aprendizajes significativas dirigidas a los estudiantes, adaptadas a sus realidades y necesidades de acuerdo a los contenidos que son el objeto de estudio, proveen también a los estudiantes los oportunos sistemas de motivación y orientación ya que estas deben estar inevitablemente unidas a los procesos de aprendizaje.

3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA.

Capacitar a los docentes en nuevas estrategias metodológicas en el aula con el fin de facilitar los aprendizajes de los estudiantes.

Reflexionar sobre la necesidad fundamental de desarrollar estrategias activas para el desarrollo integral del estudiante.

Compartir experiencias sobre el aporte del trabajo cooperativo en el aula para fomentar el protagonismo del estudiante en el proceso de aprendizaje.

4. ACTIVIDADES.

Realizar 2 talleres donde participaran todos los docentes de la institución, con los siguientes temas:

PRIMER TALLER.

Objetivo: Incentivar a los docentes brindándoles herramientas que les permitan elevar su nivel de enseñanza en los estudiantes y desarrollar en ellos habilidades para el manejo de situaciones cotidianas, a partir de aprendizajes actitudinales significativos para mejorar el rendimiento académico.

Fecha: junio/04/2013

Tema: Estrategias activas para el proceso enseñanza – aprendizaje.

Actividades:

- Difusión y sociabilización para el proyecto.
- Analizar las estrategias que los docentes aplican en clase.
- Socializar estrategias activas que los docentes pueden utilizar en el proceso enseñanza aprendizaje.
- Técnicas y métodos de enseñanza activa.

Recursos:

HUMANOS:

- Docentes
- Facilitadores
- Coordinadores.

FÍSICOS.

- Cuadernos
- Esferos
- Marcadores
- Papelotes

TECNOLÓGICOS.

- Computadora
- Proyector
- Cámara
- Flash memory.

SEGUNDO TALLER

Objetivo: Incentivar a los docentes brindándoles herramientas que les permitan elevar su nivel de enseñanza en los estudiantes y desarrollar en ellos habilidades para el manejo de situaciones cotidianas, a partir de aprendizajes actitudinales significativos para mejorar el rendimiento académico.

Fecha: 16/08/2013.

Tema: Estrategias activas para el proceso enseñanza – aprendizaje.

Actividades:

- Importancia de las estrategias para desarrollar el aprendizaje activo en todas las áreas de estudio.
- Identificar el proceso de cada una de las técnicas aprendidas.

- ¿Qué son las técnicas de enseñanza activa?
- Aprendizaje basado en problemas.
- Aprendizaje colaborativo.
- Importancia.
- Ventajas
- Lluvia de ideas.
- Plan de clase.
- Estrategias activas en el salón de clase.

Estrategias de trabajo.

- Promover nuevas estrategias metodológicas en todas las áreas de estudio.
- Establecimiento de propósitos para el taller
- Planteamiento de expectativas en relación al contenido del taller.
- Presentar una serie de diapositivas con los siguientes temas:
- Deducción de su función y uso de las nuevas estrategias
- Realizar una dinámica estación de bus.
- Anotar los problemas que hay en el salón de clase.
- Lluvia de ideas.
- Identificar un problema y enlistar los factores que se conoce sobre el tema.
- Dinámica motivacional.
- Trabajo grupal.
- Plan para realizar actividades colaborativas formales.
- Autoevaluación
- Identificación de la información que transmiten las estrategias activas de enseñanza.
- Análisis de la estructura de cada una de las técnicas y métodos de enseñanza
- Elaboración de los procesos de las estrategias.
- Aplicación de las técnicas aprendidas en el taller con su respectivo proceso, en una clase demostrativa.
- Recopilación de opiniones y criterios sobre el trabajo realizado.

RECURSOS.

HUMANOS:

- Docentes

- Facilitadores
- Coordinadores.

FÍSICOS.

- Cuadernos
- Esferos
- Marcadores
- Papelotes

TECNOLÓGICOS.

- Computadora
- Proyector
- Cámara
- Flash memory

5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

El presente plan de mejoramiento se lo realizara en el colegio “Enrique Arizaga Toral” de la parroquia El Progreso, cantón Nabón, provincia del Azuay.

6. POBLACIÓN OBJETIVO

La población que se beneficiará con este plan de mejora son 12 docentes, este objetivo corresponde a los actores del sistema educativo, que aúnan esfuerzos y buscan alineados estratégicos para alcanzar una educación integral y de calidad.

7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Los recursos que se utilizarán en el desarrollo de este plan de mejoramiento educativo son:

Humanos.

Docentes

Tecnológicos

Computadoras

Proyectos

Escáner

8. PRESUPUESTO

Para la realizar este plan de mejora se cuenta con recursos propios, y así mismo con el del establecimiento.

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE LA PROPUESTA.

ACTIVIDADES	MESES							
	ABRIL/2013				AGOSTO/2013			
	1 ^a	2 ^a	3 ^a	4 ^a	1 ^a	2 ^a	3 ^a	4 ^a
Motivación al personal docente, preparar y ambientar para el taller								
Difusión y sociabilización para el proyecto								
Analizar las estrategias que los docentes aplican en clase								
Socializar estrategias activas que los docentes pueden utilizar en el proceso enseñanza aprendizaje. Técnicas y métodos de enseñanza activa								
Aprendizaje basado en problemas. Importancia Fases para la planificación.								
Aprendizaje colaborativo. Importancia. Ventajas								
Mapa mental.								

Lluvia de ideas Plan de clase.								
Estrategias activas en el salón de clase. Plan de unidad didáctica. Evaluación								

1. BIBLIOGRAFÍA.

Chininin, V. (2011). *Evaluación de la calidad de desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2011- 2012*. Loja: UTPL.

Del Prado, I. (2006). *Todo sobre meditación*. Recuperado el 11 de 05 de 2012, de El perfil de un docente: www.meditacioneducativa.com.ar/articulos/colaboraciones/1662.task=view

Ecuador, M. d. (2011). *Materiales educativos . Materiales educativos , 9*.

Estrada, L. R. (Septiembre - Diciembre de 1999). <http://www.oei.es/>. Recuperado el 26 de marzo de 2012, de <http://www.oei.es/>: <http://www.oei.es/>

Evaluación del desempeño docente. (2008.). *Sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas , 74*.

Esaño, José, María Gil de la Serna. (1997). *Cómo se aprende y cómo se enseña*. Barcelona: Horsori.

Fátima, E. (2006). *fatima-espino - suite101.net/profesores-y-alumnos-yadolescentes-a11782*. Recuperado el 08 de 05 de 2012, de *fatima-espino - suite101.net/profesores-y-alumnos-yadolescentes-a11782*: <http://www.fatimaespino.com>

Fernandez García, I. (31 de 10 de 2004). *Cyber docencia*. Recuperado el 10 de 05 de 2012, de *Cyber docencia*: http://www.ciberdocencia.gob.pe/index.php?id=1099&a=articulo_completo

Intervías educativas. (2001). Obtenido de *Intervías educativas*: <http://www.saber.ula.v/bitstream/123456789/19617/1/aticulo.pdf>

Manual Básico del docente. (2002.). Pedagogía. En C. M. Alonso Luis, *Manual Básico del Docente* (pág. 19). Madrid.: Iberica Gráfica.

Marcano, N. y. (2007). . *Competencias personales y gerenciales de los Directores y Subdirectores de las Escuelas Básicas. Revista Venezolana de Gerencia*. Recuperado el 11 de 05 de 2012, de *Competencias personales y gerenciales de los Directores y Subdirectores de las Escuelas Básicas*: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842007000300006&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1315-9984.

Ministerio de Educación. (2011). Autoevaluación Institucional. *Instrumento de autoevaluación .* Quito, Pichincha, Ecuador.

Ministerio de Educación. (04,05,06 de 2001). *EDUCARE Intervías educativas*. Recuperado el 2 de 05 de 2012, de *EDUCARE Intervías educativas*: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/19617/1/articulo14.pdf>

Ministerio de Educación. (s.f.). *Estandares de desempeño docente*. Recuperado el 9 de 05 de 2012, de *Ministerio de Educación*: <http://www.educacion.gob.ec/estandares-de-desempeno-profesional/estandares-desempeno-docente-pes.html>

Ministerio de Educación. (s.f.). *ministerio de educación Ecuador*. Recuperado el 12 de 05 de 2012, de Ministerio de educación Ecuador: <http://www.educación.gob.ec/estandares-gestión-pes-html>

Ministerio de Educación. (2011). Autoevaluación Institucional. *Instrumento de autoevaluación* . Quito, Pichincha, Ecuador.

Payma, I. N. (2010). *Pedagooogía 3000*. Ox La-Hun. Bolivia.

PROMEBAZ, PROCETAL. (2008). *Hacia la educación de calidad en el Ecuador*. Cuenca: SILVA.

Sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas. (2008). Quito.

UNICEF. (2008). Diagrama de Evaluación de las Instituciones Educativas. *Sistema Nacional de Evaluación*, 65.

UNICEF. (2008.). Sistema Nacional de Evaluación. *Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas*, 38.

UNICEF. (2008). Estándares Educativos. *Sistema Nacional de Evaluación*, 48-50.

Valladares, I. (1996). *Psicología del Aprendizaje* . Loja: UTPL.

Valladares, I. (1996). *Psicología del Aprendizaje* . Loja: UTPL.

Vázquez., R. E. (15 de 04 de 2009.). Evaluación a Instituciones Educativas. *Diario El Mercurio*, pág. 2B.

2. ANEXOS



MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, Octubre de 2011

Señor (a)

Rector-Director de Instituciones Educativas

En su despacho.-

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, viene trabajando en varias líneas de Investigación en el ámbito de la Educación, en cooperación interinstitucional con varias Universidades e instituciones relacionadas con aspectos sociales. Además, es de interés de nuestra institución la formación superior para aportar al proceso de investigaciones nacionales que respondan a la necesidad imperiosa de que en el Ecuador se realicen estudios con un alto nivel de impacto en el desarrollo educativo y social.

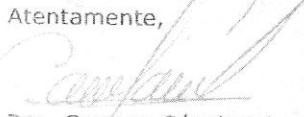
Por ello, me permito dar a conocer que en el ámbito de la investigación, en particular en el Postgrado de Pedagogía, se ha planificado el proyecto de Investigación Nacional, cuyo tema versa en: "**REALIDAD DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA Y CURRICULAR EN LA EDUCACIÓN ECUATORIANA EN LOS CENTROS EDUCATIVOS DE BÁSICA Y BACHILLERATO DEL PAÍS, DURANTE EL AÑO 2011-2012**".

Por lo expuesto, solicito a usted Sr. (a) Rector (a) - Director (a), muy comedidamente, autorice a Rosa Patricia Criollo Tapia, Maestrante del Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realice dicha investigación en la institución que usted acertadamente dirige.

Es importante indicar, que la UTPL se encuentra apoyando el trabajo de nuestros maestrantes y la labor que desplegarán en esta investigación, puesto que los datos levantados serán utilizados con fines netamente académicos e investigativos, guardando así la identidad de las personas e instituciones participantes. Una vez que se tenga los resultados analizados, se entregará el debido reporte a su Institución..

Segura de contar con la favorable atención al presente, sin otro particular, me suscribo de usted, expresándole mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,


Dra. Carmen Sánchez L.

COORDINADORA ACADÉMICA DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGÍA



Colegio Nacional Mixto
"ENRIQUE ARÍZAGA TORAL"
RECTORADO
El Progreso - Nabón Azuay

*Recibido
Octubre 2011*



COLEGIO NACIONAL MIXTO "ENRIQUE ARIZAGA TORAL"

El Progreso – Nabón – Azuay
Telefax. 2964436 - Email:colegioenriquearizaga_progreso@live.com

El Señor Rector encargado del Plantel, Agr. Rogel Alvarado, a petición de parte interesada;

CERTIFICA


Que la Lcda. **ROSA PATRICIA CRIOLLO TAPIA**, con cédula de identidad Nro. **010458851-2**, realizó la **Investigación de Campo en base a la Evaluación de la calidad Profesional Docente y Directivo** en nuestra Institución del Ciclo Básico y Bachillerato del Año Lectivo 2011-2012.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la interesada hacer uso del presente certificado en lo referente a educación.

El Progreso, 19 de Abril del 2012.

Atentamente;

Agr. Rogel Alvarado
RECTOR (E)

 Colegio Nacional Mixto
"ENRIQUE ARIZAGA TORAL"
RECTORADO
El Progreso - Nabón Azuay

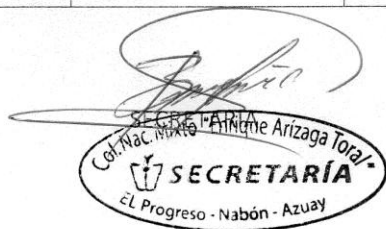
COLEGIO NACIONAL MIXTO "ENRIQUE ARÍZAGA TORAL"

El Progreso – Nabón – Azuay

Telf. 2964 – 436 correo electrónico: colegioenriquearizaga_progreso@live.com

NÓMINA DEL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO DEL PLANTEL 2011 – 2012

	NOMBRES Y APELLIDOS	NRO. DE CÉDULA	FUNCIÓN	SIT. LABORAL
1	Agr. Rogel Alvarado	0701215188	RECTOR (E)	TITULAR
2	Prof. Luis Alberto Paz	0703381400	VICERRECTOR (E)	TITULAR
3	Lic. Noemí Soto	1103432595	INSPECTORA (E)	CONTRATO
4	Lic. Esther Montaña	1900527217	ORIENT. VOCAC.	CONTRATO
5	Ing. Juan Huanca	1101949236	DOCENTE	CONTRATO
6	Lic. Rosa Cano	1104513310	DOCENTE	CONTRATO
7	Ing. Gabriela Flores	1104189574	DOCENTE	CONTRATO
8	Lic. Sonia Patiño	0301011482	DOCENTE	CONTRATO
9	Lic. Elvia Heras	0702185277	DOCENTE	CONTRATO
10	Ing. Alicia Marcalla	1104715634	DOCENTE	CONTRATO
11	Teg. William Jumbo	0704656099	DOCENTE	CONTRATO
12	Egda. Silvia Cuzco	0105023998	DOCENTE	CONTRATO
13	Egda. Elizabeth Sánchez	0702890716	COLECTORA	TITULAR
14	Lic. Blanca Montaña	1103342174	SECRETARIA	TITULAR
15	Sr. Arcenio Suquisupa	0100596980	AUX. SERVICIO	TITULAR





Colegio Nacional Técnico "Enrique Artzaga Toral"

Email: colegioenriqueartzaga_progreso@live.com

Telefax: 2964 - 436

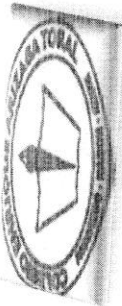
El Progreso - Nabón - Azuay

ALUMNOS DEL OCTAVO AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA

OMBRES Y APELLIDOS	FECHA NAC.	LUGAR DE NAC.	NRO. DE CÉD.	NRO. MAT.	FECHA MAT.	TIPO DE MAT.	NOMBRE/ REPRESENTANTE
VILA GONZALEZ TOMAS ALEJANDRO	29/03/1999	CUENCA	0104734660	58	06/04/2011	EXTRAORDINARIA	MARIA ISABEL GONZÁLEZ
VILA PATIÑO MARÍA JOSÉ	26/07/1999	EL PROGRESO	0104734728	59	06/04/2011	EXTRAORDINARIA	ALBA PATRICIA AVILA
ERRAEZ QUEZADA ANA LUCÍA	03/04/1997	EL PROGRESO	0106702889	15	28/03/2011	ORDINARIA	MARIA ROSARIO ERRAEZ
ERRAEZ TACURI JONNATHAN MANUEL	24/12/1998	EL PROGRESO	0105850382	8	22/03/2011	ORDINARIA	GLADYS CARLOTA TACURI
UANUCHI GUANUCHI KATHY ELIZABETH	01/02/1999	EL PROGRESO	0106210842	42	05/04/2011	EXTRAORDINARIA	NANCY GUANUCHI
ACAS SOTO DANIEL ISAAC	09/09/1999	LOJA	1105588527	78	18/04/2011	EXTRAORDINARIA	DANIEL MACAS
UZHA TOCTO EVELYN JULIZA	18/01/1999	EL PROGRESO	0106108574	46	05/04/2011	EXTRAORDINARIA	LUZ FAUSTINA TOCTO
ENALOZA ERRÁEZ JOHNNY XAVIER	17/04/1998	CUENCA	0107042459	16	28/03/2011	ORDINARIA	MARIA ROSARIO ERRAEZ
ERALTA ARMIJOS NANCY JACQUELINE	18/04/1998	CUENCA	0106109630	6	21/03/2011	ORDINARIA	LUZ ROSARIO ARMIJOS
UEZADA AGUIRRE JOSELINE ANDREA	25/07/1998	EL PROGRESO	0106217169	60	06/04/2011	EXTRAORDINARIA	LUZ AMERICA AGUIRRE
UEZADA CORONEL MAYZHURI ESTEFANIA	05/11/1999	EL PROGRESO	0106439367	2	17/03/2011	ORDINARIA	ZOILA CORONEL ESPINOZA
UESADA REMACHI CARLOS FERNANDO	04/05/1998	EL PROGRESO	0106214497	75	18/04/2011	EXTRAORDINARIA	ELVIA REMACHI
UEZADA RIOS EDISSON DANILO	24/06/1999	EL PROGRESO	0105850275	36	04/04/2011	EXTRAORDINARIA	SANDRA RIOS QUEZADA
IOS AGUIRRE CHARLIE MICHAEL	23/09/1999	EL PROGRESO	0105850473	10	28/03/2011	ORDINARIA	JACQUELINE NOEMI AGUIRRE
ANIMARTIN SUQUISUPA CHRISTIAN RONALDO	20/05/1998	GUALAQUIZA	0106703341	34	04/04/2011	EXTRAORDINARIA	ARIOSTO QUEZADA
RENA CORONEL PAULO SEBASTIAN	26/05/1999	EL PROGRESO	0106183403	23	30/03/2011	ORDINARIA	NORMA CORONEL
AMBRANO ERRAEZ ALEXANDER JOEL	18/11/1999	EL GUABO	0106387178	25	30/03/2011	ORDINARIA	MARIA BERONICA ERRAEZ

[Handwritten signature]
SECRETARIA





Colegio Nacional Técnico "Emrique Arizaga Toral"

Email: colegioenriquearizaga_progreso@live.com

Telefax: 2964 - 436

El Progreso - Nabón - Azuay

ALUMNOS DEL NOVENO AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA

NOMBRES Y APELLIDOS	FECHA NAC.	LUGAR DE NAC.	NRO. DE CÉD.	NRO. MAT.	FECHA MAT.	TIPO DE MAT.	NOMBRE/ REPRESENTANTE
ONEL ESPINOZA MARCO VINICIO	16/04/1998	CUENCA	0106481385	50	05/04/2011	EXTRAORDINARIA	BLANCA ESPINOZA
LOGALLO CAMPOVERDE KLEVER FRANCISCO	08/05/1998	CUENCA	0105850200	52	05/04/2011	EXTRAORDINARIA	KLEVER CHILLOGALLO
LOGALLO NAULA OMAR ARMANDO	15/02/1997	EL PROGRESO	0106703010	22	29/03/2011	ORDINARIA	CLEMENCIA NAULA
LUICHE GUASCO JEFFERSON ALEXANDER	30/06/1997	QUITO	0106109978	44	05/04/2011	EXTRAORDINARIA	VIRGINIA GUASCO
LUCHI QUEZADA EUGENIA ROCÍO	26/08/1997	EL PROGRESO	0106107550	7	22/03/2011	ORDINARIA	TEOLINDA QUEZADA
A GONZALEZ JUNIOR DANILO	15/04/1997	SARAGURO	0106616303	27	30/03/2011	ORDINARIA	CARMEN GONZALEZ
OCHO MOROCHO DANNY FABIAN (REP. AÑO)	18/12/1996	EL PROGRESO	0106603202	56	05/04/2011	EXTRAORDINARIA	CARMEN MOROCHO
A MARIN NORMA BEATRIZ	01/11/1998	EL PROGRESO	0106552219	20	20/03/2011	ORDINARIA	SUSANA NAULA
ZADA CORONEL LUIS DAVID	10/12/1997	EL PROGRESO	0106439383	3	17/03/2011	ORDINARIA	ZOILA CORONEL ESPINOZA
ZADA SANMARTIN CARMEN YESSENIA	23/02/1998	EL PROGRESO	0106703317	35	04/04/2011	EXTRAORDINARIA	ARIOSTO QUEZADA
ZADA TACURI ALEXANDRA LUCIA	12/05/1998	EL PROGRESO	0106702202	66	13/05/2011	EXTRAORDINARIA	MARIA MARUJA QUEZADA
ZADA SUQUISUPA GILBERT ROMARIO	28/05/1998	EL PROGRESO	0106616279	19	29/03/2011	ORDINARIA	MELIDA SUQUISUPA
JÁN CARCHI BYRON STALIN	24/09/1998	EL PROGRESO	0106206584	1	17/03/2011	ORDINARIA	MANUEL ALBERTO ROLDAN
ERO ROMERO JOSELINE ELIZA	18/06/1998	EL PROGRESO	0106210826	40	05/04/2011	EXTRAORDINARIA	TANIA ROMERO
NA RAMÓN JOHANNA PATRICIA (REP. EL AÑO)	27/10/1994	EL PROGRESO	0106703077	39	05/04/2011	EXTRAORDINARIA	LUCRECIA RAMON
ÁLILMA QUEZADA MAURO EDUARDO	30/09/1995	EL PROGRESO	0106453053	9	23/03/2011	ORDINARIA	MARIA ELIDA QUEZADA





Colegio Nacional Técnico "Enrique Arizaga T."

Email: colegioenriquearizaga_progreso@live.com

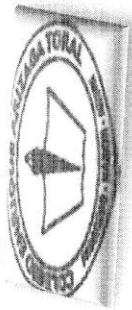
Telefax: 2964 - 436

El Progreso - Nabón - Azuay

ALUMNOS DEL DÉCIMO AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA

BRES Y APELLIDOS	FECHA NAC.	LUGAR DE NAC.	NÚMERO DE CÉD.	NRO. MAT.	FECHA MAT.	TIPO DE MAT.	NOMBRE DEL REPRESENTANTE
PERERA CABRERA WALTER FABIAN	24/08/1997	EL PROGRESO	0106703242	71	13/04/2011	EXTRAORDINARIA	MARUJA CABRERA
NUCHI MAXI CARMEN MARIBEL	30/05/1997	EL PROGRESO	0106108798	47	05/04/2011	EXTRAORDINARIA	SEGUNDO ARMANDO GUANUCHI
NUCHI GUANUCHI JANNETH ANDREA	02/06/1996	EL PROGRESO	0106210859	43	05/04/2011	EXTRAORDINARIA	NANCY GUANUCHI
ZADA QUEZADA JENNY REBECA	06/01/1997	EL PROGRESO	0105850440	21	29/03/2011	ORDINARIA	GRIMA QUEZADA
ZADA MOROCHO THALIA JACQUELINE	16/07/1997	EL PROGRESO	0105813703	29	04/04/2011	EXTRAORDINARIA	CARMEN MOROCHO
ZADA UREÑA JUNIOR MEDARDO	01/10/1996	EL PROGRESO	0106439482	77	18/04/2011	EXTRAORDINARIA	MARTHA UREÑA
ÓN AGUIRE ALBA MARLITH	16/01/1997	EL PROGRESO	0106608649	54	05/04/2011	EXTRAORDINARIA	ROSA AGUIRRE
MARTÍN SUQUISUPA DARWIN ZAVIER	27/03/1996	GUALLAQUIZA	0106703366	33	04/04/2011	EXTRAORDINARIA	ARIOSTO QUEZADA
ÑA ERRÁEZ JUNIOR ALEXANDER	18/10/1997	EL PROGRESO	0106702707	26	30/03/2011	ORDINARIA	JANETH ERRÁEZ
MILIMA SANMARTÍN JOSÉ MOISÉS	19/08/1997	COCHAPATA		11	28/03/2011	ORDINARIA	LUIS ZHUMILIMA





Colegio Nacional Técnico "Enrique Arizaga Toral"

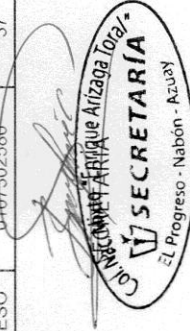
Email: colegioenriquearizaga_progreso@live.com

Telefax: 2964 - 436

El Progreso - Nabón - Azuay

ALUMNOS DEL PRIMER AÑO BACHILLERATO COMUNES

NOMBRES Y APELLIDOS	FECHA NAC.	LUGAR / NAC	NÚMERO DE CÉD.	NRO. MAT.	FECHA MAT.	TIPO DE MAT.	NOMBRE DEL REP.
ARIAS SANMARTIN JOHANNA ALEXANDRA	14/07/1995	EL PROGRESO	0106214521	79	18/04/2011	EXTRAORDINARIA	ROSA SANMARTIN
AVILA GONZALEZ FREDDY ANDRÉS	04/02/1996	NABÓN	0104734694	64	13/04/2011	EXTRAORDINARIA	MARIA ISABEL GONZALEZ
DUTA TOCTO ANDREA ESTEFANIA	02/03/1995	EL PROGRESO	0105850457	17	29/03/2011	ORDINARIA	DUTA ANA LUCIA
CHILLOGALLO CAMPOVERDE EDWIN DAVID	03/01/1996	QUITO	0106432123	53	05/04/2011	EXTRAORDINARIA	KLEVER CHILLOGALLO
SUANUCHE GUASCO GRACE PAULINA	16/05/1995	QUITO	0106109960	45	05/04/2011	EXTRAORDINARIA	VIRGINIA CAGUANA GUASCO
MALLA YUMBA RONAL ELVER	20/11/1993	EL PROGRESO	0105850192	62	06/04/2011	EXTRAORDINARIA	MANUEL MALLA
MUZHA TOCTO CARLOS ANDRÉS	19/04/1996	EL PROGRESO	0106108582	73	14/04/2011	EXTRAORDINARIA	LUZ FAUSTINA TOCTO
QUEZADA CORONEL SLATER ALEXANDER	03/05/1996	EL PROGRESO	0106439359	4	17/03/2011	ORDINARIA	ZOILA CORONEL
QUEZADA UREÑA JESSICA JESSENIA	11/03/1995	EL PROGRESO	0106439474	76	18/04/2011	EXTRAORDINARIA	MARTHA CECILIA UREÑA
RIVAS CORONEL JEFFERSON ANDRÉS	23/08/1996	EL PROGRESO	0106702681	30	04/04/2011	EXTRAORDINARIA	ROSA ELVIRA CORONEL
SANMARTIN ERRAEZ JENNY ANDREA	19/02/1995	EL PROGRESO	0106108566	5	21/03/2011	ORDINARIA	ERCILIA DEL CARMEN ERRAEZ
SANMARTIN SUQUISUPA JANETH ELIZABETH	14/07/1994	GUALAQUIZA	0106703333	32	04/04/2011	EXTRAORDINARIA	ARIOSTO QUEZADA
UREÑA RAMÓN ANDRÉS ISRAEL	09/08/1996	EL PROGRESO	0106703069	38	05/04/2011	EXTRAORDINARIA	LUZMILA RAMÓN
UZHCA AGUIRRE PAULO XAVIER	18/02/1994	EL PROGRESO	105683619	80	18/04/1994	EXTRAORDINARIA	Lourdes Aguirre Ríos
ZHUMILIMA ERRAIS KARINA ESTEFANIA	20/12/1995	EL PROGRESO	0487992580	37	05/04/2011	EXTRAORDINARIA	SARA ANGELITA ERRAIS

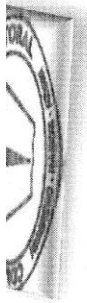


ALUMNOS DEL SEGUNDO AÑO BACHILLERATO ESP. COM Y VENTAS

Nro.	NOMBRES Y APELLIDOS	FECHA NAC.	LUGAR DE NAC.	NÚMERO DE CÉD.	NRO. MAT.	FECHA MAT.	TIPO DE MAT.	NOMBRE / REPRESENTANTE
1	ARIAS SANMARTÍN ALEX AUGUSTO	25/02/1993	EL PROGRESO	0106214513	74	18/04/2011	EXTRAORDINARIA	ROSA SANMARTIN
2	GUANUCHI MAXI CARLOS ADRIAN	12/09/1995	EL PROGRESO	0106108772	48	05/04/2011	EXTRAORDINARIA	SEGUNDO ARMANDO GUANU
3	MOROCHO MOROCHO VIVIANA ELIZABETH	25/12/1994	EL PROGRESO	0106702756	28	04/04/2011	EXTRAORDINARIA	CARMEN MOROCHO
4	ORTEGA CARCHI BIRON ANDRÉS	24/02/1991	EL PROGRESO	0106604036	57	05/04/2011	EXTRAORDINARIA	MARIA CONCEPCION CARCHI
5	QUEZADA QUEZADA HUGO BYRON	26/04/1995	EL PROGRESO	0105850135	63	07/04/2011	EXTRAORDINARIA	ILDA MARIA QUEZADA
6	RAMÓN AGUIRRE LILIBETH ALEXANDRA	28/03/1995	EL PROGRESO	0106618598	55	05/04/2011	EXTRAORDINARIA	ROSA AGUIRRE
7	RIVAS MALLAS CHRISTIAN FABIÁN	28/06/1995	QUITO		69	13/04/2011	EXTRAORDINARIA	MARIA PALMIRA RIVAS
8	ROMERO ROMERO JORGE LUIS	14/04/1995	OÑA	0106210800	41	05/04/2011	EXTRAORDINARIA	TANIA ROMERO
9	TACURI BORJA DIEGO ESTEBAN	22/04/1994	EL PROGRESO		72	13/04/2011	EXTRAORDINARIA	GERMANIA TACURI
10	UREÑA CORONEL DANNY XAVIER	03/06/1995	EL PROGRESO	0106183395	24	30/03/2011	ORDINARIA	NORMA CORONEL


SECRETARIA


CON. N. C. MIXTO "Enrique Arizaga Toral"
SECRETARIA
El Progreso - Nabón - Azuay




E-mail: colegioenriquezalzaga_progreso@live.com

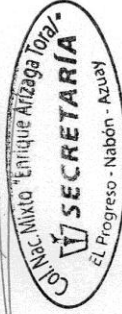
Telefax: 2964 - 436

El Progreso - Nabón - Azuay

ALUMNOS DEL TERCER AÑO BACHILLERATO ESP. COM Y VENTAS

N.º	NOMBRES Y APELLIDOS	FECHA NAC.	LUGAR DE NAC.	NRO DE CÉD.	NRO DE MAT.	FECHA MAT.	TIPO DE MAT.	NOMBRE / REPRESENTANTE
1	CABRERA CABRERA KATHERIN ELIZABETH	07/06/1994	EL PROGRESO	0107596900	70	13/04/2011	EXTRAORDINARIA	MARUJA CABRERA
2	CHILLOGALLO CAMPOVERDE GABRIELA UBALDINA	17/04/1994	QUITO	0106432115	51	05/04/2011	EXTRAORDINARIA	CLEVER MARCELO CHILLOGAL
3	GUANUCHI MOROCHO CRISTIAN FERNANDO	22/11/1992	EL PROGRESO	0107046443	49	05/04/2011	EXTRAORDINARIA	ROSALINA MOROCHO
4	QUEZADA SUQUISUPA ALDRIN MARLO	29/01/1994	EL PROGRESO	0106983661	18	29/03/2011	ORDINARIA	MELIDA DOLORES SUQUISUPA
5	RIVAS CORONEL CHRISTIAN XAVIER	11/02/1994	EL PROGRESO	0106702699	31	04/04/2011	EXTRAORDINARIA	ROSA ELVIRA CORONEL
6	RIVAS MALLAS DIANA LORENA	21/09/1993	QUITO		67	13/04/2011	EXTRAORDINARIA	MARIA PALMIRA RIVAS
7	RIVAS MALLA ELANIA ROSARIO	10/05/1994	EL PROGRESO	0107236705	68	13/04/2011	EXTRAORDINARIA	MARIA PALMIRA RIVAS
8	YUMBO YUMBO JHONNATHAN XAVIER	20/03/1994	EL PROGRESO	0106703259	65	13/04/2011	EXTRAORDINARIA	ABIGAIL YUMBO
9	YUMBO TACURI MIRIAM ELIZABETH	10/10/1994	EL PROGRESO	0106604820	14	28/03/2011	ORDINARIA	ROSALIA TACURI
0	ZHUMILIMA SANMARTIN NELLY MAGALY	21/12/1994	CUENCA		12	28/03/2011	ORDINARIA	LUIS FROILAN ZHUMILIMA


SECRETARIA





COLEGIO NACIONAL TÉCNICO "ENRIQUE ARIZAGA TORAL"

Email: colegioenriquearizaga_progreso@live.com

NOMINA DE PADRES DE FAMILIA

N°	NOMINA DE PADRES DE FAMILIA	FECHAS REUNIONES/ MINGAS/TRABAJOS			
1	Aguirre Luz América				
2	Aguirre Jacqueline Noemi				
3	Aguirre Rosa Grima				
4	Ávila Alba Patricia				
5	Cabrera Maruja				
6	Carchi María Concepción				
7	Coronel Norma				
8	Coronel Rosa Elvira				
9	Coronel Espinoza Zoila				
10	Chillogallo Klever Marcelo				
11	Duta Ana Lucía				
12	Espinosa Blanca				
13	Erráez Ercilia del Carmen				
14	Erráez Janeth Piedad				
15	Erráez Maria Berónica				
16	Erráez María Rosario				
17	Errais Sara Angelita				
18	González Carmen Oliva				
19	González María Isabel				
20	Guanuchi Nancy María				

21	Guanuchi Segundo Armando				
22	Guasco Caguana Virginia				
23	Macas Daniel				
24	Malla Manuel				
25	Morocho Carmen Rosario				
26	Morocho Rosalina				
27	Naula Clemencia de Jesús				
28	Naula Susana				
29	Pindo Roldán Libia Esperanza				
30	Quezada Ilda María				
31	Quezada María Elida				
32	Quezada María Maruja				
33	Quezada Teolinda				
34	Quezada Grima Orfelina				
35	Quezada Ariosto				
36	Remachi Elvia				
37	Ríos Quezada Sandra				
38	Ramón Lucrecia Luzmila				
39	Roldán Manuel Alberto				
40	Romero Tania				
41	Rivas María Palmira				
42	Sanmartín Rosa				
43	Suquisupa Mélida Dolores				
44	Tacuri Germania				
45	Tacuri Gladys Carlota				

46	Tacuri Rosalía de Jesús				
47	Tocto Luz Faustina				
48	Ureña Martha Cecilia				
49	Yumbo Abigail				
50	Zhumilima Luis Froilán				



Profesores del colegio realizando la Autoevaluación.



Docentes realizando la Coevaluación



Fachada del colegio “Enrique Arizaga Toral”



Rector del colegio “Enrique Arizaga Toral” realizando la Autoevaluación



Estudiantes realizando la evaluación.



Docentes realizando la encuesta.



