



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 de la Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”, de la ciudad de Quito, cantón Quito, provincia de Pichincha, durante el año lectivo 2011 - 2012”

Tesis de grado

Autor:

Fajardo Ramírez Gloria Santos

Directora:

Herrera Sarmiento Grey Esperanza, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2012

Certificación

Magíster.

Grey Esperanza Herrera Sarmiento.

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo, denominado: **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”, de la ciudad de Quito, cantón Quito, provincia de Pichincha, durante el año lectivo 2011 - 2012”** realizado por el profesional en formación: Fajardo Ramírez Gloria Santos; 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 su presentación para los fines pertinentes.

Loja, junio de 2012

f)

Cesión de derechos

“Yo Fajardo Ramírez Gloria Santos declaro ser autor (a) de la presente tesis 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. Fajardo Ramírez Gloria Santos

Cédula. 170534783-7

DEDICATORIA

Este proyecto, lo dedico con todo cariño:

A Dios, por la iluminación y guía a la búsqueda de dejar una trascendencia en los educandos, para la formación integral del individuo.

A la Comunidad de las Hermanas de la Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”, por el apoyo incondicional, material y espiritual.

A la MGS. Grey Esperanza Herrera, por su guía y orientación en el desarrollo de la presente tesis.

A la Universidad Técnica Particular de Loja que dio la posibilidad de estudiar y hacer posible esta maestría que irá en función personal y social.

Hna. Gloria Fajardo Ramírez.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento a la UTPL, por haber facilitado mi enriquecimiento profesional y humano, a través de la oferta académica de postgrados.

Al Postgrado en Pedagogía por su filosofía, principios y objetivos y estrategias académicas, así como las especificidades de los programas de cuarto nivel, en cuanto a sus objetivos, perfil profesional, duración y título que otorga.

Al cuerpo docente del Postgrado en Pedagogía por sus medios de apoyo para el aprendizaje, sistemas de evaluación y por sus importantes recomendaciones durante el desarrollo de la maestría.

A las Instituciones Educativas que brindaron apertura para el progreso de las actividades inherentes a las encuestas, tabulaciones, observación de clase, etc.

A mi Comunidad de Hermanas Dominicanas que apoyan mis estudios.

A la Mgs. Grey esperanza Herrera por guiar mis aspiraciones en este trabajo investigativo que será de mucho beneficio para nuestra niñez y juventud.

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN EJECUTIVO	ix
2. INTRODUCCIÓN	1
3. MARCO TEÓRICO	6
1. Calidad de las instituciones educativas	6
1.1 Concepciones de calidad educativa	6
1.2. Principios de la Gestión de Calidad	8
1.3. Gestión de calidad institucional	10
1.4. El plan decenal como política del estado	12
2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas	14
2.1. Cultura evaluativa de la gestión de calidad	14
2.2. La evaluación tarea imprescindible	15
2.3. La evaluación como proceso de calidad	15
2.4. Situación diagnóstica inicial (aplicación matriz foda)	16
2.5. Proyecto educativo institucional. (pei)	18
2.6. Estructura organizativa de las unidades educativas	21
2.7. El currículo como plan de instrucción.	25
2.8. Misión del sistema educativo ecuatoriano.	25
3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes	25

3.1. Importancia del desempeño profesional	25
3.2. Gestión de calidad.	26
3.3. Liderazgo educacional de los docentes	26
3.4. Tipos de líderes. Los diferentes tipos de líderes con sus características.	27
3.5. Naturaleza y desempeño de los docentes	28
3.6. Conceptualización del docente	29
3.7. Contexto actual de los docentes	30
3.8. Desafíos de los docentes institucionales	31
4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos	32
4.1. Descripción sobre evaluación del desempeño. Proceso	32
4.2. Valores que definen buenos directivos	33
4.3. Manual de funciones en el desempeño profesional.	35
4.4. Dimensión legal de la evaluación de desempeño	36
4.5. Evaluación interna y externa en las instituciones de educación	37
4.6. Autoridades y órganos de las instituciones educativas	38
4.7. Funciones de desempeño	40
4. METODOLOGÍA	42
4.1. Participantes	42
4.2. Muestra de investigación	42
4.3. Técnicas e instrumentos de investigación	43
4.4. Diseño y procedimiento	45
4.5. Comprobación de los supuestos	47
5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	47
5.1 Resultados de la investigación	47
5.2 Análisis, interpretación y discusión de resultados	95
5.2.1 Autoevaluación de docentes	95
5.2.2 Coevaluación de los docentes	97

5.2.3 Evaluación de docentes por parte del rector	98
5.2.4 Evaluación de docentes por parte de los estudiantes	100
5.2.5 Evaluación de docentes por parte de padres de familia	101
5.2.6 Observación de una clase del docente por parte del maestrante	101
5.3. Desempeño profesional directivo	102
5.3.1 Autoevaluación del rector	102
5.3.2 Evaluación del director por los miembros del consejo directivo	103
5.3.3 Evaluación del director por los miembros del consejo estudiantil	103
5.3.4 Evaluación del director por los miembros del comité central	104
5.3.5 Evaluación del director por el supervisor	104
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES	106
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	109
8. BIBLIOGRAFÍA	122
9. ANEXOS	125

RESUMEN EJECUTIVO

El tema investigativo es: "Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa "Santo Domingo de Guzmán" en la Educación General Básica de 8° a 10° y 1°, 2°, 3° de bachillerato. El centro educativo está ubicado en la calle Veintimilla 11-28 de la ciudad de Quito.

Las encuestas se aplicaron a 165 estudiantes, 23 docentes, 1 directivo, 4 miembros del Consejo Directivo, 4 del Consejo estudiantil, 4 del Comité Central, 90 Padres de Familia y 1 Supervisor zonal.

Los métodos utilizados fueron el inductivo-deductivo, el descriptivo y el analítico sintético.

Se utilizó técnicas como la observación directa, la comprensiva, la encuesta, diálogos, entrevistas. Los instrumentos fueron: grabadora de voz, cuestionarios, cámara.

Después de un análisis de los resultados obtenidos se concluye que en la Institución investigada hay un desempeño excelente en forma general, aunque hay que tomar en cuenta, ciertos aspectos individuales que necesitan ser fortalecidos en la interacción de la Comunidad Educativa.

Por tal motivo se elaboró una propuesta de mejoramiento educativo, para fortalecer la comunicación e interacción en el Centro escolar.

2. INTRODUCCIÓN

El objetivo central que ha impulsado el proceso investigativo de esta tesis es, desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivos en las instituciones de educación básica y bachillerato del Centro Educativo “Santo Domingo de Guzmán”, de la ciudad de Quito.

El presente trabajo investigativo responde a la necesidad de presentar alternativas de solución, ante una problemática generalizada a nivel de las Instituciones educativas, la falta de una evaluación continua e integral, que abarque a todos los actores del proceso educativo.

Las posibles causas de esta situación pueden radicar en que las instituciones educativas todavía no están bien informadas sobre los estándares de calidad y no hay orientaciones y programas estructurados por parte de Ministerio de Educación, respecto a esta temática. Esta realidad trae como consecuencia, la falta de excelencia en el proceso evaluativo.

En el plan decenal de educación (2006-2015,) en la política 6, consta no solo la importancia sino la obligatoriedad de implementar en los centros educativos un sistema de evaluación que conlleve a una educación de calidad y calidez.

Tomando en cuenta que la educación es la base para el desarrollo eficaz de los pueblos, el Ecuador viene tratando de mejorar la calidad educativa a partir del año 1996 con la puesta en marcha de la Reforma Curricular, el Plan Decenal de Educación período 2006-2015, con el fortalecimiento Curricular del año 2010.

Actualmente el Ministerio de Educación propone la aplicación de estándares de calidad. Respecto a este tema no se ha realizado antes ninguna investigación a nivel institucional, provincial y nacional, porque es un tema nuevo en la actualidad educativa. Cabe reconocer la iniciativa de la U.T.P.L., de proponer a sus estudiantes la investigación y estudio sobre esta temática muy importante para el desarrollo de aprendizajes significativos en la niñez y juventud de nuestro país.

Los estudios se realizaron a Directivos, docentes, estudiantes de básica y bachillerato, Consejo estudiantil, Padres de familia, Supervisor de la Unidad Educativa "Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Quito. Esta Unidad Educativa con una trayectoria de 70 años; actualmente tiene a cargo la formación de niños/as y jóvenes, desde pre-básica hasta el bachillerato.

La unidad educativa en mención, tiene un elevado prestigio académico, debidamente organizado y estructurado, aunque hace falta un poco más de orientaciones pedagógicas, las cuales ayudarían a un desarrollo pleno en calidad y calidez educativa.

La Universidad Técnica Particular de Loja preocupada por el mejoramiento de la calidad de educación en el país, ha planteado este importante tema de investigación "La evaluación de calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 20011- 2012", con el afán de descubrir la realidad de la calidad educativa de los docentes y directivos de los centros escolares, y ofrecer una propuesta para ayudar a la reflexión y práctica de los nuevos estándares del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para la realización de la investigación de campo se solicitó el respectivo permiso para la aplicación de encuestas y su posterior análisis.

El diálogo con el Vice-rector del Plantel, fue una información de suma importancia, puesto que se observa de modo directo, que hace falta la aplicación de estrategias variadas e innovadoras, que fortalecen el accionar pedagógico para lograr la calidad y calidez educativa.

Este trabajo investigativo es de gran relevancia y trascendencia para todos los participantes: para la U.T.P.L. que auspicia esta investigación le permitirá conocer esta realidad, para continuar ofreciendo a sus estudiantes la oportunidad de estudiar y explorar temas que ayuden a tomar conciencia de la necesidad de mejorar la calidad de educación. Para la institución investigada, en este caso, la unidad educativa "Santo Domingo de Guzmán", será de gran importancia conocer si el proceso evaluativo que aquí se maneja está dentro de los estándares de calidad, o es necesario re direccionar algunos aspectos para mejorar su aplicación.

También es trascendental la coevaluación con la participación de todos los estamentos de la Comunidad Educativa. Esto permitirá reforzar los aspectos positivos y descubrir las falencias para corregir y mejorar. Como investigadora y miembro de la institución, se ha visto con satisfacción los avances que se han dado en este campo, pero también se observa la necesidad y urgencia que hay en las comunidades educativas de conocer y aplicar estándares de calidad y trabajar con estrategias para llegar a la excelencia educativa.

En la actualidad los planes y programas son guías orientadoras e importantes en el trabajo pedagógico y didáctico de los nuevos modelos investigativos y críticas, que pretenden responder a las exigencias del Ministerio de Educación; y buscan desarrollar las capacidades y destrezas, con el fin de entregar a la sociedad ciudadanos competentes.

La realización del trabajo de campo fue posible gracias a las encuestas proporcionadas por la U.T.L.P. También se utilizó hojas guías para las entrevistas, filmadora, grabadora de voz.

No hubo limitaciones en el proceso de investigación de campo, porque se contó con la apertura y colaboración de los estamentos en la Comunidad Educativa, lo cual facilitó la recolección de los respectivos datos.

Los objetivos específicos:

- “Investigar el marco teórico conceptual sobre la 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” El cumplimiento de este objetivo fue posible gracias al material proporcionado por la U.T.P.L., el P.D.F. de Internet, bibliografía de diversos autores y Ministerio de Educación.
- “Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador” Este objetivo se cumplió con la aplicación de encuestas a los estudiantes, consejo estudiantil, docentes, directivos, consejo directivo, padres de familia, comité central, supervisor.

- “Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador” Igualmente este objetivo pudo cumplirse con la aplicación de encuestas al Rector, Docentes al Consejo Técnico, al Consejo estudiantil, al Comité de Padres de Familia y al Supervisor.

- “Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía” Todo el material proporcionado por la Universidad, tanto bibliográfico como anexos. Los datos obtenidos, las tablas con su respectivo análisis permitieron organizar y estructurar el informe de investigación.

- “Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato”. Después de aplicar las encuestas y conocer los datos, fue posible diseñar una propuesta, que sea un aporte significativo, cuyas directrices ayuden a reestructurar y mejorar el proceso evaluativo de las instituciones.

A través de las diferentes técnicas de recolección de datos, la población muestra y los posteriores análisis de los resultados, permitieron el cumplimiento paulatino de los objetivos planteados. La investigación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato, fue un aporte valioso para la consecución de las metas propuestas.

Los docentes de la Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”, en su gran mayoría participan de las características del modelo constructivista; lo que llevó también a identificar los fundamentos teóricos y conceptuales de tal modelo de calidad.

Como respuesta a este análisis, se diseña una propuesta constructivista de estrategias de actualización y capacitación para mejorar la calidad de educación , a los docentes, que les permita organizar de modo mejor un bagaje de conocimientos de calidad educativa, bajo las características del paradigma pedagógico Dominicano y los fundamentos constructivistas de calidad.

Algunas de las características principales de esta investigación, tuvieron que ver con el carisma de la enseñanza de los fundadores, y por ende se constituye la relación de los modelos pedagógicos de calidad y como se inserta dentro de alguno de ellos el Paradigma Pedagógico Dominicano. Los profesionales aspiran poseer formación pedagógica de calidad, puesto que están capacitados en las ramas del saber, que han contribuido positivamente al proceso de enseñanza aprendizaje en los momentos actuales.

El supuesto planteado por la Universidad, donde se le asigna una característica de deficiente al desempeño profesional docente en función de los estándares de calidad, no fue comprobado, porque los resultados totales de las encuestas asignan una calificación de EXCELENTE, en todos los campos investigados. Sin dejar por eso de tener importancia, ciertos aspectos particulares que están con porcentajes bajos y que necesitan ser tomados en cuenta para mejorar y poder ofrecer en la propuesta alternativas de solución.

3. MARCO TEÓRICO

Capítulo 1

1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

El análisis de la calidad de las instituciones educativas exige en primera instancia abordar el concepto general de calidad, para luego comprender, desde la dimensión educativa, las concepciones de la misma y así poder “planear, organizar, dirigir, evaluar y controlar” Fayol H. ,(2011)

1.1 Concepciones de calidad educativa

La calidad educativa, se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura.

La calidad es un sinónimo de transformación y adaptación a las exigencias actuales, nacionales y globalizantes de los sistemas educativos.

El tema de calidad educativa adquiere en los tiempos actuales, una importancia que amerita considerarse seriamente si un plantel quiere ser eficiente en el conglomerado socioeducativo. Constituye un requisito ineludible por las condiciones de desarrollo del conocimiento transformado en fuente de riqueza y poder.

Lepeley, (2003) menciona que “La calidad tiene que ser responsabilidad gestionada por las instituciones educativas como una realidad inherente al quehacer docente y formativo de la institución, aplicada mediante círculos de calidad en un trabajo corporativo institucional”.

Muñoz, (2003) explica "que la educación es de calidad cuando está administrada a satisfacer 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 pertenece."

Graells, (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."

"Para el Ministerio de Educación del Ecuador, el camino a seguir en materia educativa es avanzar y mejorar, entendiéndose como alternativa de formar profesionales capaces de intervenir activamente con todo su potencial y voluntad en la producción de bienes y servicios de la más alta calidad"

Lepeley, (2003) al respecto dice: "Que la calidad es un camino y no un destino, posteriormente, en el fondo ésta debe estar presente en los procesos de gestión, para poder llegar de manera más satisfactoria al propósito de la organización."

En una gestión de calidad lo más importante "es el cliente externo", pero para lograr este objetivo debe haber un desarrollo del bienestar "del cliente interno". También se analiza que para instalar un modelo de calidad debe contar con el compromiso de todos los actores de la organización, deben ser difundidos, debe existir una sincronía en el hacer de cada uno de los sistemas que son parte de la organización Lepeley, (2003)

Todas las personas involucradas en la transmisión de conocimientos tienen la obligación de dar lo mejor de sí, para que las generaciones futuras tengan posibilidad de crecer en mejores condiciones de vida. Y la tarea del docente consiste en buscar formas nuevas de crecimiento del yo para ayudar, eficientemente, a niños, adolescentes y jóvenes, a desarrollar sus capacidades que redunden en beneficio de su propia personalidad y la de sus semejantes.

La obligación de las instituciones educativas es proporcionar a los estudiantes los medios necesarios, cuantitativa, cualitativamente, para que puedan competir satisfactoriamente en un mundo globalizado y tecnificado.

La calidad educativa involucra una serie de factores que permiten desarrollar una educación en mejores condiciones, acorde a las capacidades de cada grupo educativo que se maneja a nivel institucional.

Cada institución maneja sus propias necesidades, que no pueden ser generalizadas; empero, es necesario, a nivel de país, uniformar criterios que permitan evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje a fin de mejorar su calidad.

Mec, (2006) El Ministerio de Educación dice, que los planteles deben ser de calidad y para ello es necesario comenzar a proponer metas, estrategias y políticas para que se alcance la visión de futuro, planteada en consenso y con el compromiso de todos, a fin de que cada institución sea calificada como un plantel de alta Gerencia Educativa.

El sistema educativo se encuentra dentro de un proceso de cambio; sin embargo, no es mediante decretos, leyes y reglamentos que se cristalizarán las mejoras que la sociedad demanda del sistema educativo nacional. Un cambio radical en el proceso de enseñanza escolar iniciarse en el salón de clase, en la relación de persona a persona entre el educador y el educando, un trato que conozca el ser de cada joven para aprovechar su riqueza emocional, afectiva e intelectual en sus expresiones más significativas.

En el documento “Modelo iberoamericano de excelencia en la Gestión” se lee lo siguiente, respecto de los factores o medidas que hay que tomar en cuenta para medir el desempeño:

“Estas medidas son de carácter económico y operativo que utiliza la organización para controlar, comprender, prever mejorar el desempeño de la organización y la percepción de los clientes externos.”

Un buen trabajo educativo se sustenta en la evaluación de los procesos de aprendizaje, en la capacidad de investigar, el fomento de la creatividad y el control metódico de la calidad de enseñanza promoviendo un aprender crítico y constructivo, de esta forma, se propicia la siembra de semillas con un potencial productivo del ciento por uno; buena semilla producirá abundante cosecha; buena enseñanza, excelentes resultados.

García de Toba, (2010) Dice: “El Sistema de Calidad estará orientado a la excelencia y mejora continua de la enseñanza y buscará asegurar que todas las variables que intervengan en la formación de los educandos estén controladas para asegurar la calidad e incrementar su productividad y su servicio”.

1.2. Principios de la Gestión de Calidad

Una gestión bien ejecutada estimula la apropiación colectiva de los involucrados en el crecimiento de la institución, incentiva la autoestima considerando a cada sujeto

como talento dotado de creatividad y construye un marco orientador de principios que inciden en la forma del actuar institucional.

El principio base que fundamenta una gestión de calidad consiste en “hacer todo bien” para satisfacer las necesidades de los clientes externos e internos. Sustentado en este enunciado se construyen los siguientes principios de calidad:

- a) La calidad debe transformarse en cultura institucional, de manera tal, que todos se cubran con la misma piel.
- b) En la pirámide de importancia del cliente externo (estudiante está en la cima de los procesos de aprendizaje).
- c) Hay que tomar en cuenta la satisfacción de necesidades del cliente interno (personal institucional)
- d) La corporatividad constituye norma de trabajo que aglutina productivamente las capacidades individuales.
- e) Debe cultivarse una comunicación ágil y oportuna al interior de los varios estamentos institucionales.
- f) Los problemas son oportunidades de crecimiento que potencia la riqueza de la individualidad de las personas.
- g) El liderazgo asertivo (ser positivo) y la colaboración afectiva garantiza una gestión de calidad.
- h) La efectividad es una norma de comportamiento en las instituciones de las personas.
- i) La satisfacción de necesidades del usuario tiene importancia capital en la oferta de servicios.
- j) La eficacia es la utilización de los recursos invertidos para el fin propuesto, sin ahorros que lesionen los procesos ni despilfarros que afecten los balances.

La gestión de calidad total, es un compromiso de toda organización para hacer bien las cosas, de manera tal que, todos los integrantes de la institución se ven involucrados y comprometidos con la búsqueda de calidad en todas sus actividades, ofreciendo el mejor servicio educativo mediante una permanente innovación y actualización. Se diría que la gestión de calidad *“es una filosofía de dirección generada por una orientación práctica, que concibe un proceso que visiblemente ilustra su compromiso de crecimiento y supervivencia organizativa”*. Significa acción enfocada hacia la mejora de la calidad en el trabajo y a la organización como un

todo que permite, por medio de una estrategia coordinada de trabajo en equipo y de innovaciones, satisfacer las expectativas y necesidades del cliente. La calidad de gestión se mide a través del sistema de calidad diseñada *para proporcionar el apoyo y el mecanismo necesarios para la conducción eficaz de las actividades relacionadas con la calidad de una organización.* James, (1997)

Existen varios estándares de calidad como el BS 7750, sobre la gestión del entorno, el INVESTOR IN PEOPLE, que determina la filosofía de la calidad, el EUROPEAN QUALITY AWARD, premio europeo de calidad. En el campo educativo específicamente se aplica el ISO 9000 orientado más a la gestión de procesos que al uso de productos, y constituye el pilar para el desarrollo de gestión de calidad.

En el “Modelo Iberoamericano de excelencia en la gestión” se señala lo siguiente:

Los procesos se gestionan y se mejoran sistemáticamente y para ello es indispensable: “

- Establecer la propiedad de los procesos;
- Establecer el sistema a utilizar en la gestión de procesos;
- Aplicar en la gestión de procesos estándares del sistema, por ejemplo: sistema de calidad como el ISO 9000, sistema medioambientales, sistema de salud y seguridad; resolver problemas de interfaces dentro de la organización y con agentes externos.
- Establecer métodos apropiados para llevar a cabo el cambio;
- Dirigir y controlar la aplicación de procesos nuevos o modificados;
- Comunicar los cambios de procesos; entrenar al personal antes de la aplicación;
- Revisar los cambios de procesos para asegurar que se alcanzan los resultados previstos.” Fundibeq, (2001)

1.3. Gestión de calidad institucional

Una institución educativa necesariamente debe trabajar para la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, las normas de la Organización Internacional de Estandarización (ISO), buscan el constante mejoramiento, y los directivos del plantel deben dedicarse con ahínco a esta finalidad marcando objetivos, definiendo pautas de actuación coherentes con el programa general estratégico de mejora continua;

estableciendo métodos de trabajo, creando un clima que motive a los trabajadores y los integre en el proyecto Senlle, (2001)

El documento “Modelo Iberoamericano de Excelencia en la Gestión” recomienda, desarrollar adecuadamente los procesos de la organización.

Para ello hay que:

- Diseñar la estructura de la organización con el fin de poner en práctica la política y la estrategia de un modo eficiente y eficaz;
- Cambiar la estructura de la organización con el fin de estimular la mejora de innovación y la creatividad;
- Diseñar el marco de los procesos con el fin de poner en práctica política y estrategia de un mundo eficiente y eficaz;
- Definir e identificar los procesos claves, particularmente los que tienen por principal objetivo entregar valor al cliente externo y sustentar la ejecución de la política y estrategia;
- Evaluar el impacto de los proceso clave sobre la organización” Fundibeq, (2001)

Actualmente es necesario marcar los pasos por el camino de la calidad y, mejorar continuamente, constituye un imperativo vital; cada persona de la institución debe comprometerse con el cambio para mejorar; si cada uno hace bien lo que tiene que hacer, la institución de calidad será una realidad al alcance de la mano.

Para mejorar la calidad será necesario contar con un sistema de gestión de calidad total, preocuparse por la satisfacción de los clientes institucionales, trazarse objetivos realizables y ejecutarlos en el tiempo establecido, planificar conforme el periodo disponible, motivar y premiar a los colaboradores, capacitar al personal, establecer las reglas de fuego y observarlas sin hacer concesiones, delegar responsabilidades, evitar el permisivismo y la incompetencia, la crítica destructiva y el favoritismo entre el personal. Senlle, (2001)

El concepto de gestión colegial no es sinónimo de administración escolar aunque la incluye, la organización escolar es junto con la cultura colegial, consecuencia de la gestión. La gestión requiere siempre un responsable y para que esta gestión sea adecuada, el directivo debe estar capacitado para ejecutarla con responsabilidad.

La gestión escolar no se reduce a la función exclusiva para el director, sino que pone a dicha función en relación con el trabajo colegiado del personal y lo hace participar en relaciones que a su vez, se establece entre los diferentes actores de la comunidad educativa incluyendo la comunidad externa.

La gestión escolar, por tanto, parece implicar, entre otras cosas, el grado en que el director es capaz de generar una definición colectiva y dinámica de las diferentes formas para lograr el objetivo central del plantel; es decir, la formación de los educandos.

Dichas formas tienen que ver necesariamente con la manera en que se tomen las decisiones y, sobre todo, con el tiempo de interrelaciones que la institución promueva, favorezca, acepte, tolere, rechazo o sancione. Todo esto va conformando una imagen interior y exterior de institución con, la cual han de identificarse quienes pertenecen a ella.

Es necesario establecer para una gestión de calidad políticas de educación, vigorosas, innovadoras, cálidas, cercanas a las instituciones, evaluadoras, que pide cuentas pero que brinde apoyo. Para que la gestión se vincule con la calidad educativa se requiere de un sistema educativo que modifique cuantitativamente las formas tradicionales de relacionarse con la escuela y comience a servirla.

El proceso de calidad se inicia con el análisis sincero de las deficiencias y la propuesta de soluciones oportunas y viables sustentadas en planes integrales de acción corporativa.

1.4. El plan decenal como política del estado

Ciertamente las políticas educativas por sí solas no modifican las iniquidades sociales que permanecen en nuestra sociedad pero, no es menos cierto, una educación pública de calidad y calidez para el conjunto de la población si contribuye a generar la esperanza de un futuro mejor en las personas.

Como país necesitamos construir un sistema educativo que, en síntesis, sea capaz de ofrecer una educación de la más alta condición académica en América latina y el mundo y que forme una ciudadanía socialmente, plena de valores éticos y estéticos.

El Ministerio de educación y cultura propuso, en el seno del Consejo Nacional de educación, la formulación de un Plan decenal. El CNE es un organismo consultivo del sector educativo, conformado por representantes de la Unión Nacional de Educadores, la Confederación de Colegios de educación Católica, la confederación de colegios de Educación particular laica, u otros organismos que están presididos por el Ministerio Mec, Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador, (2006 - 2015,)

Luego el Plan decenal, se abrió al debate nacional en más de 40 foros locales, regionales y nacionales con la participación de amplios sectores sociales, políticos y económicos, lo que permitió una construcción colectiva. En este plan se recogen los compromisos internacionales de los que el país es signatario, los acuerdos nacionales y el trabajo de los ex Ministros y Ministras de educación, permitiendo enfocar las bases de los próximos diez años.

Por petición de CNE, el presidente Alfredo Palacio convocó y puso a conocimiento de la ciudadanía una consulta popular acerca de ocho políticas educativas.

Políticas del Plan Decenal

- a. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- b. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- c. Incremento de la población estudiantil de Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- d. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.

Palacios, (2000)

Las políticas de la institución es mejorar competencias y habilidades de la gerencia corporativa, entendiéndose ésta como un dominio del desempeño profesional en el ámbito de la enseñanza aprendizaje.

Por tal motivo se hace imperioso realizar una investigación sobre la calidad de desempeño profesional docente y directivo en la institución de educación Básica y Bachillerato de la Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”

Conscientes de que la educación es una instancia poderosa para la construcción de la democracia y el logro de elevados niveles de calidad de vida humana, es necesario establecer formas democráticas de organización y gestión educativa.

En este tiempo actual, y de muchos cambios de calidad y calidez, amerita considerarse seriamente si una institución quiere ser eficiente en el conglomerado socioeducativo; y por ende esta calidad tiene que ser responsabilidad de todos los que forman los estamentos educativos, como una realidad inherente al quehacer docente y formativa de la Institución y es por esto que se debe considerar cinco dimensiones de la calidad educativa:

- filosofía (relevancia)
- pedagogía (eficacia)
- cultura (pertinencia)
- sociedad (equidad)
- economía (eficacia)

Todas estas características son importantes en el campo educativo. En la Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán” prevalece una “Pedagogía eficaz”, que conlleva a fortalecer los estándares de calidad en la educación.

Capítulo 2

2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

2.1. Cultura evaluativa de la gestión de calidad

La evaluación constituye un elemento de control de logros educativos, practicando como requisito de calidad en el orden formativo. Es un camino de mejoramiento del sistema educativo, de los agentes y de las instituciones que están llamados a rendir cuentas a la sociedad que les confió delicada misión. Es importante ejercer la acción evaluativa en un contexto de cultura institucional en donde todos asuman este compromiso como espacio de motivación y crecimiento.

2.2. La evaluación tarea imprescindible

Al igual que otras actividades humanas, la enseñanza requiere una planificación y el control de su cumplimiento, por cuanto, es una acción sistemática e intencional realizada en períodos relativamente extensos. Esta acción de volver la mirada a lo ejecutado permite confirmar si nuestras intenciones y propuestas se han cumplido o no, en qué grado lo han hecho y fundamentalmente, tomar decisiones pertinentes para concretar aquello que deseamos. Mec, Evaluación de los Aprendizajes, (2000)

En la actualidad la evaluación se considera un factor de primer orden para la mejora de la calidad de la educación. Su importancia ha sido puesta repetidamente de relieve debido, tanto a las transformaciones económicas y sociales del entorno, como a los cambios que han experimentado los sistemas educativos.

El interés manifestado hacia la evaluación de los servicios públicos realizada por los gobiernos de turno, también ha contribuido a atraer la atención hacia el ámbito de la educación, subrayando la conexión que existe entre mejora de calidad y evaluación.

Hoy, la evaluación es considerada como un instrumento fundamental para dar respuesta a la demanda creciente de información, objetivar el debate educativo y asentar firmemente los procesos de toma de decisiones. Puede decirse que el desarrollo de políticas de evaluación concuerda con las tendencias más avanzadas que actualmente se destacan en el campo de la administración pública.

El conjunto de todas las actividades de evaluación suministrará una información muy valiosa para elaborar planes de mejora del plantel y del sistema educativo, la elaboración y el desarrollo de dichos planes constituyen, en última instancia, el objetivo de la evaluación y la mejora evidencia de su contribución a la calidad de la educación.

2.3. La evaluación como proceso de calidad

La evaluación no es un final sino un acompañamiento para garantizar la mejora constante de las actividades institucionales. La calidad es inseparable de la evaluación; evaluar debe constituirse en un proceso que acompañe el logro de resultados; tanto que, evaluando éstos se identifiquen los errores cometidos y los

aciertos alcanzados, y ésta constatación permitirá establecer procedimientos de corrección para mejorar la calidad de resultado esperado.

Con la evaluación, la institución es capaz de identificar avances, para felicitar o corregir errores; para mejorar el logro de metas y objetivos establecidos; por esto es tarea ineludible que las instituciones educativas desarrollen procedimientos auto-correctivo que hagan posible la mejora continua de sus procesos y de sus resultados. Fernández, (2002)

En la evaluación de las personas Hay que considerar dos áreas importantes de trabajo:

- a) El crecimiento personal: mediante el desarrollo de técnicas para el crecimiento de la personalidad, de la comunicación, de las motivaciones, de los sentimientos, actitudes y madurez. Se trata de proporcionar a cada individuo los elementos de logro y cambios radicales en la organización.
- b) El crecimiento interpersonal: a través de reuniones, ejercicios de liderazgo, resolución de problemas, toma de decisiones, satisfacción de necesidades y atención al cliente.

En un plantel de calidad hay que evaluar el permanente progreso de las capacidades de sus miembros, el logro de objetivos propuestos, la potenciación de iniciativas, el desarrollo de una comunicación eficaz ascendente y descendente, la creación de una actitud de respeto por las personas y de pertenencia institucional.

2.4. Situación diagnóstica inicial (aplicación matriz foda)

Toda institución tiene su proyecto educativo que fortalece la identidad y competencias que favorecen el campo laboral y productivo en los diversos procesos de aprendizaje significativos, es por esto que se debe tomar en cuenta lo siguiente.

- **Análisis Foda.** El análisis Foda es una de las herramientas esenciales que provee de los insumos necesarios al proceso de planeación estratégica, proporcionando la información necesaria para la implantación de acciones y medidas correctivas y la generación de nuevos o mejores proyectos de mejora.

En este proceso de análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas, se consideran los factores económicos, políticos, sociales y culturales que representan las influencias del ámbito externo de las diversas instituciones Nacionales, que inciden sobre su quehacer interno, ya que potencialmente puede favorecer o poner en riesgo el cumplimiento de la Misión y Visión Institucional.

- La prevención de esas oportunidades en el ámbito interno de la institución y dentro del proceso de planeación estratégica se debe realizar el análisis de cuáles son estas fortalezas con las que cuenta, y cuales las debilidades que obstaculizan el cumplimiento de los objetivos estratégicos.
- **Matriz Foda Institucional.** Es de gran importancia porque nos permite el diagnóstico de situación por el cual se elaboraren un plan Institucional. Por ejemplo:

La Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán” de la ciudad de Quito, constituye su Foda respectivo; que a continuación se menciona. (P.P.I.p, 14)

Situación Diagnóstica

FODA. Institucional **Unidad Educativa, “Santo Domingo de Guzmán”.**

FORTALEZAS.

- ✓ Asesoramiento y Dirección Técnica – Pedagógica en la Unidad educativa “Santo Domingo de Guzmán”.
- ✓ Profesionales capacitados con alto espíritu de colaboración.
- ✓ Infraestructura acorde a las necesidades de los clientes internos y externos.
- ✓ Se constituye en una de las mejores instituciones del Sector Centro - Norte.
- ✓ Interés por aprender y mejorar competencias en los miembros de la organización.

OPORTUNIDADES.

- ✓ Apoyo y asesoramiento por parte de Especialistas de la FEDEC - CONFEDEC.
- ✓ Crecimiento poblacional necesario para el desarrollo institucional.
- ✓ Apoyo inter - institucional vinculado a las actividades de la Unidad “Santo Domingo de Guzmán”.
- ✓ Presencia de vías y sistemas de comunicación de fácil acceso a la Institución.
- ✓ Prestigio y reconocimiento de la comunidad a su actividad educativa.

- ✓ Posibilidades de estudiar carreras de tercer y cuarto nivel con altos índices de calidad.

DEBILIDADES.

- ✓ Falta de sentido de pertenencia en ciertos miembros de la Institución.
- ✓ Fragilidad de relaciones interpersonales en los miembros de la Institución.
- ✓ Carencia de hábitos de estudio entre los estudiantes de la Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”.
- ✓ Poco conocimiento por parte de los docentes de Gerencia Corporativa y Liderazgo.
- ✓ Existencia de apatía y falta de “ponerse la camiseta” entre el personal de la Institución.
- ✓ Existen vacíos y falencias en las competencias académicas en las estudiantes

AMENAZAS.

- ✓ Desorganización familiar en la comunidad estudiantil de la Unidad educativa “Santo Domingo de Guzmán”.
- ✓ Consumo de bebidas cervezas y cigarrillos, así como demás sustancias que afectan la salud del estudiantado.
- ✓ Proliferación de centros de desorientación juvenil (karaoke – discotecas)
- ✓ Falta del manejo de inteligencia emocional.
- ✓ Los medios de comunicación masivos desorientan procesos sociales y generan alienación.
- ✓ Pérdida de identidad por la instauración de estereotipos foráneos.

2.5. Proyecto educativo institucional. (P.E.I.)

Conceptualización de proyecto

El proyecto educativo institucional es un proceso permanente de reflexión y construcción colectiva.

“Es un instrumento de planificación y gestión estratégica que requiere el compromiso de todos los miembros de una comunidad educativa, permite en forma sistematizada hacer viable la misión de un establecimiento, requiere de una programación de estrategias para mejorar la gestión de sus recursos y la calidad de

sus procesos, en función del mejoramiento de sus aprendizajes” Mec, Manual de Planificación Estratégica, (2008)

“Las instituciones educativas pueden optar por la corriente pedagógica que se adapte a su identidad institucional, debiendo hacerlo con solvencia científica, filosófica, psicológica y antropológica. El modelo pedagógico debe estar expresado en el Proyecto Educativo Institucional y su ejecución debe reflejarse en los proyectos de gestión y de aula”. Mec, Ley Orgánica de Educación Intercultural, (2011)

El proyecto educativo institucional del Colegio “Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Quito, es un proceso de mejoramiento de calidad de la educación como ámbito institucional. Se ha convertido en el instrumento de planificación y gestión estratégica con el compromiso de todos los miembros de la comunidad educativa.

Ha permitido, en forma sistematizada, hacer viable la misión del establecimiento. Utilizando una programación de estrategias para mejorar la gestión de los recursos y de la calidad de sus procesos, en función del mejoramiento de los aprendizajes. El P.E.I. es un documento a largo plazo, sin embargo cada año se realiza las rectificaciones pertinentes a cada cambio del contexto institucional.

El P.E.I. contiene lo que es la Institución educativa, es un referente de identificación que determina la diferencia en términos significativos de nuestra institución con otras, por ofrecer una educación de valores que identifica y caracteriza al colegio y constituye el resultado del compromiso asumido respecto a la tarea de educar con proyección al futuro

Principios institucionales.

- Las Unidades Educativas tienen como misión fundamental el desarrollo de una educación integral, holística que permite el desarrollo de la libertad y la identidad del ser humano en el contexto de la realidad.
- La formación es integral; abarca los aspectos espirituales, intelectuales, éticos, morales, Sociales, culturales y físicos.
- Dentro del pluralismo cultural las Instituciones garantizan la presencia del pensamiento crítico, como criterio seguro para discernir los valores que definen a la persona y la llevan a participar activamente en la construcción de la sociedad.

- El estudiante es el centro de toda intervención educativa.
- En general la educación basa su accionar en principios de :” educar y formar para vida”
- La Educación prepara a los/as estudiantes para una sociedad en la que sea posible la comunión y la participación en base a una justa repartición de Bienes y oportunidades. Una sociedad que garantice la paz y la seguridad de las personas con la vivencia de los derechos humanos.
- La Educación, exige educadores competentes, fraternales, juveniles, que encarnen las actitudes fundamentales, y que respondan a las exigencias de los tiempos actuales, de la ciencia y de la técnica.
- La Educación prepara al estudiante tomando en cuenta sus capacidades con proyección a una realización como ser humano dentro del evangelio la cultura y la vida.
- La Comunidad Educativa está formada por: estudiantes, padres de familia, profesores seculares, personal administrativo, de servicio y están llamadas a una participación responsable y activa en el campo de las propias funciones, para formar al estudiante en forma comprometida con su iglesia y sociedad. "Santo Domingo de Guzmán", (2010)

Fines institucionales

Además de los fines propuestos en el Reglamento General de la ley de Educación Art. 3. Las Instituciones proponen los siguientes:

- Formar ciudadanos comprometidos con su país, con su comunidad y como buenos cristianos para dar testimonio de su fe
- Desarrollar los valores: físicos, intelectuales, culturales, morales, sociales y religiosos del estudiante para que contribuya activamente en la transformación de la sociedad ecuatoriana.
- Lograr en los/as estudiantes un crecimiento y madurez humana, cristiana y social que los haga capaces de una opción vocacional consciente y responsable como integrantes activos de la sociedad.
- Fomentar el aprecio y el aprovechamiento del tiempo libre, como momentos de maduración humana para favorecer en los/as estudiantes las dimensiones de la personalidad.
- Formar en los/as estudiantes una mentalidad abierta al pluralismo cultural del Ecuador, con criterios, para conseguir el enriquecimiento de la personalidad y

la superación del etnocentrismo típico de nuestro ambiente. “Proyecto Educativo Institucional”,(2011)

2.6. Estructura organizativa de las unidades educativas

De acuerdo a las necesidades y expectativas de una sociedad cambiante, la cual demandan instituciones educativas integrales que contemplen desde los aprendizajes de educación Inicial- Básica hasta llegar al bachillerato, convirtiéndose en instituciones que permiten un desarrollo afectivo – cognitivo y procedimental, en la cual las/os estudiantes tengan la oportunidad de desarrollar sus destrezas y capacidades, en la razón de ser. Durante más de muchas décadas las instituciones han formado a la niñez y juventud; y en los últimos años se ha incrementado la cobertura de Educación inicial básica Y Bachillerato a nivel Nacional; cada institución tiene su misión y visión:

EN EL SABER CONOCER, SABER HACER, SABER SER, SABER CONVIVIR, SABER EMPRENDER.

Estas organizaciones sociales están formadas por un cierto número de personas que se han reunido con finalidades explícitas para conseguir ciertos objetivos, en permanente reconstrucción. Su funcionamiento requiere un conjunto de normas y procedimientos que regulen las relaciones entre los miembros constantemente, las competencias de cada uno y el nivel de responsabilidad que les corresponden.

Las organizaciones se auto desarrollen, desde las perspectivas del cambio, de allí sus dinámicas, sus accionares de organizar y administraren la forma más adecuada en relación infinita a las exigencias del contexto actual.

Esta visión y misión, desde un esquema simple, netamente racional, es coherente, de allí, surgió la preocupación de entender a la organización desde una postura clásica, donde la división del trabajo implicó, que los puestos se irán haciendo cada vez más competentes, lo cual derivaba la necesidad de sincronización entre ellos a través de la coordinación. (BENNIS, 1973)

El organigrama

Los organigramas son útiles instrumentos de organización y nos revelan: "La división de funciones, los niveles jerárquicos, las líneas de autoridad y responsabilidad, los canales formales de la comunicación, la naturaleza lineal o asesoramiento del departamento, los jefes de cada grupo de empleados, trabajadores, entre otros; y las relaciones que existen entre los diversos puestos de las Instituciones en cada departamento o sección de la misma."

Según el concepto de organigrama, estos muestran:

Un elemento (figuras)

- La estructura de la organización institucional
- Los aspectos más importantes de la organización
- Las funciones institucionales
- Las relaciones entre las unidades estructurales
- Los puestos de mayor y aun los de menor importancia
- Las comunicaciones y sus vías de ejecución
- Las vías de supervisión académicas
- Los niveles y los estratos jerárquicos
- Los niveles de autoridad y su relatividad dentro de la organización
- Las unidades de categoría especial.

El organigrama tiene alcances mayores y otros propósitos, por ejemplo, para relaciones publicas, para formación de personal, fiscalización e inspección de la organización, evaluación de la estructura, reorganización, evaluación de cargos, entre otros. "Santo Domingo de Guzmán",(2010)

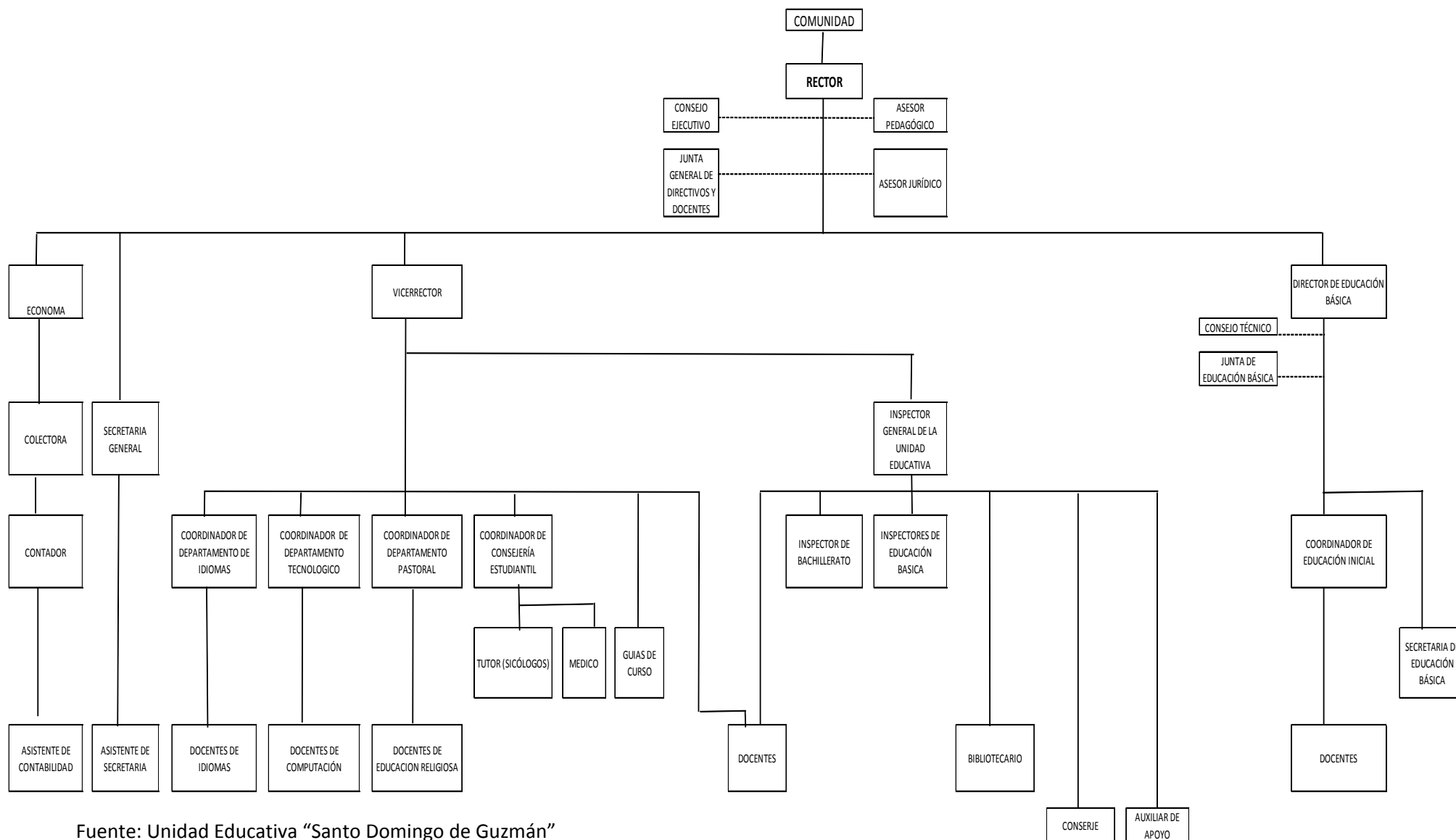
Finalidad del organigrama

Un organigrama posee diversas funciones y finalidades, que es:

Representar las diferentes unidades que constituyen la compañía con sus respectivos niveles jerárquicos e institucionales.

1. Refleja los diversos tipos de trabajo, especializados o no, que se realizan en las instituciones debidamente asignados por área de responsabilidad o función.
2. Muestran una representación de la división del trabajo, indicando, funciones por áreas o departamentos de ejecución institucional.
3. Para mayor comprensión a continuación se presenta un modelo de organigrama educativo.

ORGANIGRAMA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR "SANTO DOMINGO DE GUZMÁN"



Fuente: Unidad Educativa "Santo Domingo de Guzmán"

Autor: Sor Gloria Fajardo R.

2.7. El currículo como plan de instrucción.

En este enfoque se cita autores como Taba y Beauchamp, quienes conciben al currículo como un documento que planifica el aprendizaje y, en este sentido, se diferencia de los procesos de instrucción a través de los cuales se desarrolla dicho plan.

Considera la elaboración y especificación de objetivos. Incide en el campo de la planificación racional de la intervención didáctica en todas sus dimensiones, puesto que abarca tanto una teoría curricular como una teoría de la instrucción. Taba, (2000)

2.8. Misión del sistema educativo ecuatoriano.

- **MISIÓN.** La misión es lograr una educación de calidad, “que forme mejores seres humanos, ciudadanos con valores éticos, competentes respetuosos, de lo público, que ejercen los derechos humanos, cumplan con sus deberes, y conviven en paz. Una educación que genere oportunidades legítimas de progreso y prosperidad para ellos y para el país”. Mec, Ley Orgánica de Educación Intercultural, (2011)
- **VISIÓN.** Es una visión de conjunto, es decir mejorar la calidad de vida a través del desarrollo de capacidades, potencialidad, valores y principios para lograr satisfacer adecuadamente, sus necesidades fundamentales como persona, como humanos, como padres y madres de la sociedad. Mec, Ley Orgánica de Educación Intercultural, (2011)

Capítulo 3

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

3.1. Importancia del desempeño profesional.

El Ministro de Educación señaló que “el desempeño docente es un tema muy importante porque vuelca la mirada al trabajo de los maestros en las aulas con sus estudiantes, con sus niños, niñas y con el esfuerzo que hacen permanentemente”. Asimismo, indicó que la propuesta de criterios de buen desempeño profesional debe

renovar el compromiso de los maestros y maestras del Ecuador. Mec, Manual de Planificación Estratégica, (2008).

3.2. Gestión de calidad.

“La gestión de calidad es un conjunto integral de principios, fundamentos y actividades necesarias para crear, planificar, realizar, evaluar y mejorar la gerencia de una institución a través del mejoramiento continuo, satisfacción de necesidades de sus usuarios, desarrollo de las personas en la organización, uso de la información, optimización de los procesos de apoyo, Articulación de las instituciones con otras organizaciones, la economía, la sociedad y la preocupación del medio ambiente.” Lepeley, (2003)

Hoy más que nunca, hablar de calidad en las instituciones educativas es algo imprescindible, es algo subyacente, por eso se habla de indicadores de calidad, estándares de calidad que toda institución anhela lograr para seguir en permanencia, creciendo en competencia en todos los niveles, es decir ser gestora de grandes innovaciones. Lo que se desea que el proceso esté perfectamente llevado por así decirlo que el “producto” tenga un desarrollo total a lo que estaba designado, es decir llega a su máximo desarrollo, a su plena realización.

3.3. Liderazgo educacional de los docentes

Concepto. “El liderazgo, es un elemento presente en toda organización, y en una institución educacional es uno de los ejes fundamentales, ya que el líder es el que abre el camino y orienta el esfuerzo de todos para el alcance de las metas propuestas” Aponte, (2009)

El liderazgo está relacionado con la capacidad de la persona para utilizar su mundo de potencialidades, su capacidad de motivación, su sociabilidad, participación, lo cual aboca que los directivos están llamados a propiciar a los maestros y demás implicados en la labor educativa oportunidades de desarrollo en diferentes dimensiones, para que aflore su liderazgo propio y que lo vaya adquiriendo por medio del conocimiento, la formación permanente y continua.

Se puede decir del líder, que es la persona capaz de unir a los destinatarios, para el logro de objetivos, con un gran arte de dirigir, de contagiar a los demás la

consecución de un grandioso fin- meta. El concepto que se describe a continuación ayuda a comprender el meollo del liderazgo educacional:

El liderazgo está orientado necesariamente al cambio, y es proactivo dentro de la perspectiva de la calidad total, es decir, se anticipa a los procesos de cambio institucionales fijando un nuevo curso, más que corregir el actual se adelanta a los problemas. Es el cambio planificado más riguroso, porque busca anticiparse a los posibles cambios. **Cuevas, (2009)**

Muchas veces, el liderazgo se entiende como simple ejercicio de autoridad; es decir la preeminencia de los más fuertes y sagaces para encumbrarse en la pirámide social. Esta es, en efecto, una de las modalidades de liderazgo que tiene una gran tradición en los espacios sociales que no se asocian con el ejercicio educativo.

3.4. Tipos de líderes. Los diferentes tipos de líderes con sus características.

- **Líder organizador.** Establece relaciones jerárquicas y de responsabilidad. A sus colaboradores les deja trabajar solos y cuando tienen problemas los ayuda.
- **Líder participativo.** Es el que cree que el poder está en el equipo y no en una persona. El poder significa adaptarse a los hombres y a las situaciones y tomando decisiones con criterio.
- **Líder burócrata.** Dirigen a la organización desde su oficina. No están encuadrados en la realidad, por eso toman decisiones sin criterio y equivocados.
- **Líder emprendedor.** Dirige a sus colaboradores para que tengan los mejores resultados, se desempeñan con iniciativa y motivación. Motiva a la gente para la consecución de objetivos propuestos, combina dureza, es decir sabe cómo ganarse el respeto de los demás.
- **Líder paternalista y demagogo.** Son protectores, hablan demasiado, prometen cosas que después no cumplen.
- **Líder técnico.** Conformado por profesionales técnicos y especialistas competentes, buscan de resultados y se rodean de colaboradores.

- **Líder oportunista.** Son manipuladores, se sobre estiman demasiado y presionan a otros para obtener lo que desean, siempre quieren salirse con la suya, inteligentes y hábiles para manipular al grito.

El director, rector y los docentes deben ser líderes en el sentido amplio de la palabra porque son los protagonistas de un cambio, son los transformadores de los procesos educativos, ya que se anhela que los educandos sean líderes hoy más que nunca traen innato o ya en parte desarrollado por el acceso a los medios de comunicación o experiencia formativas extra-clases.

Hablar de liderazgo educacional es reconocer que las instituciones educativas dependen en gran medida de la competencia, dedicación y estilo de liderazgo que el equipo directivo realice y del espacio de participación que se lo permitan a los padres de Familia, alumnos y más entidades del lugar. Un factor que interviene es la motivación, clave para animar, cultivar el espíritu de líder y ante todo que las personas al sentirse a gusto en el medio donde se desenvuelven serán los protagonistas de un liderazgo eficiente y productivo.

- **Líder, docente conductor de calidad.** El liderazgo y calidad educativa conjuga el desarrollo de una visión global de la institución y la conjunción de voluntades, alrededor de un proyecto común. (Fernández , 2001:-)

3.5. Naturaleza y desempeño de los docentes

La educación básica, bachillerato y superior, constituye el último nivel educativo que alcanzan las personas en su proceso de formación y adquisición de conocimientos. Proporciona las informaciones, técnicas, destrezas y habilidades que requieren los profesionales para insertarse en el mundo laboral y estar acorde a las exigencias que presenta la sociedad del conocimiento. En este sentido, los colegios, universidades, requieren contar con un equipo de profesores que cumplan los requisitos establecidos para desarrollar la función docente de manera efectiva, según los estándares de calidad establecidos para las instituciones del nivel de educación básica y bachillerato.

El proceso educativo se torna cada día más exigente y los docentes enfrentan grandes desafíos que les obligan a desarrollar un sistema de formación y capacitación permanente, tener dominio de la tecnología, mantenerse actualizados,

insertarse en el mundo de la investigación y desarrollar proyectos sociales que contribuyan a mejorar las condiciones socioeconómicas de su comunidad, y de la sociedad en general.

El presente documento constituye una investigación sobre la naturaleza del profesorado actual de las unidades educativas, la forma en que han ido evolucionando y los principales retos y desafíos del momento actual.

3.6. Conceptualización del docente

El profesor es concebido como aquel profesional dedicado a la docencia y la investigación en las instituciones de educación básica, y bachillerato. Estos docentes tienen la responsabilidad de formar a sus estudiantes en las distintas disciplinas y profesiones de su competencia, tomando como base la investigación y desarrollo de prácticas relacionadas con las temáticas trabajadas en las aulas.

Matos, define a los docentes como aquel que desempeñan un rol de múltiples facetas, de las cuales la transmisión de conocimientos no es más importante que la adquisición ó la construcción de conocimientos por los propios estudiantes, ya que su principal función “es favorecer la construcción de la inteligencia de sus alumnos”, mediante la expansión de sus respectivas estructuras cognitivas. **Matos, (2000)**

En la actualidad, los docentes tienen el compromiso de formar a sus alumnos basados en conocimientos prácticos, que permiten adquirir las competencias requeridas sobre la base del código ético y exigencias de cada profesión, ya que las instituciones educativas tienen la responsabilidad social de devolver a la comunidad un producto de alta calidad; y el principal actor de esta formación es el docente.

El docente en el desempeño de sus labores “es el protagonista de la enseñanza; la cual, orienta, facilita y exige el trabajo de aprender, ayudando al estudiante a descubrir, investigar y realizar un auto aprendizaje simultáneamente con la incorporación de valores y virtudes, a través de una educación creativa y motivadora”. **MEC, Manual de Planificación Estratégica, (2008)**

El profesional de la educación básica y bachillerato, orienta a los estudiantes hacia un aprendizaje autónomo, en el cual aplica sus conocimientos previos y desarrolla la capacidad de reflexión crítica sobre su propio quehacer educativo. Quien escribe se

plantea los siguientes interrogantes ¿Están realmente los docentes cumpliendo con su rol de formar la conciencia crítica en los estudiantes?, ¿Cumplen con los requisitos establecidos para desempeñarse como docentes de éste nivel?, ¿Tienen la preparación académica requerida? Es importante que los estudiosos de esta disciplina y los responsables de las instituciones educativas de educación básica y bachillerato, reflexionen sobre la situación actual de sus docentes e implementen acciones que garanticen un desempeño de calidad. **Morales, (2004)**

3.7. Contexto actual de los docentes

A nivel mundial se habla de las funciones docentes de educación básica, y bachillerato; y las condiciones que los profesionales de estas áreas del conocimiento deben cumplir, pero la realidad es, que un elevado por ciento los profesores no cuentan con el apoyo y recursos necesarios para disfrutar de todos los beneficios y facilidades que gozan otros profesionales. La situación actual de los docentes, especialmente en Latinoamérica, requiere de un profundo análisis e implementación de políticas educativas que ayuden a mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.

Entre los principales problemas que se presentan tenemos: bajos salarios, limitadas inversiones en investigación, carencias de programas sociales de compensación, y poco uso de la tecnología como recurso para la investigación, innovación, intercambio cultural y adquisición de informaciones relevantes, limitando su uso más específicamente a la automatización de la práctica educativa y agilización de presentación de los contenidos.

En los actuales momentos diríamos que nos hemos dedicado más, a hacer tareas que automaticen nuestras prácticas, que a la reflexión e investigación sobre la aplicación de las nuevas tecnologías al campo de la educación.

Esta situación ha provocado críticas y cuestionamientos sobre las competencias de los docentes y las responsabilidades de las instituciones educativas, para que éstos enfrenten los presentes desafíos y requerimientos a fin de lograr un desempeño más cualificado. Hoy se exige una educación científica, humana y concientizadora; el profesor es el primer protagonista de este cambio. **Henaó, (2005)**

3.8. Desafíos de los docentes institucionales

Los docentes Institucionales se enfrentan a grandes retos y desafíos en el desempeño de su rol, como consecuencia de los constantes cambios que presenta la sociedad actual.

En este sentido el docente debe poseer suficientes informaciones de las asignaturas que imparten, un dominio de contenidos por encima de los conocimientos previos de los alumnos. Las instituciones educativas deben asegurar que la formación de sus docentes responda a las exigencias establecidas, promoviendo en estos la docencia en consonancia con la investigación, para garantizar un equipo docente preparado, capacitado y preocupado por una formación permanente. Los profesores deben ser activos, que sepan poner en práctica los recursos económicos que tiene la sociedad.

Fernández J. &, (1994)

En ocasiones los docentes no disponen de la preparación necesaria para un efectivo desempeño en las aulas, ignorando que son la base de la formación de sus alumnos, ya que nadie puede dar lo que no posee.

“Los maestros deben tener las siguientes características:

- a) Ser un mediador e intérprete entre la teoría y la práctica,
- b) poseer una sólida formación profesional y académica,
- c) capacidad de reflexión, ser un investigador en el aula,
- d) que reconozca la validez del trabajo en equipo,
- e) que responda a las exigencias del conocimiento, disciplinar e inter disciplinar, y reconozca a los principios de la enseñanza comprensiva e individualizada”. **"Santo Domingo de Guzmán", (2010)**

Un reto que debe ser asumido por los docentes Institucionales es el dominio de los recursos tecnológicos y su incorporación a su práctica de aula, debido a que la tecnología cierra las brechas existentes con relación a espacio y tiempo, promueve el intercambio con otros docentes, y da la oportunidad a los alumnos de utilizar otros recursos de aprendizaje distintos a los convencionales.

El docente que no domina la tecnología limita la adquisición de nuevas experiencias y el desarrollo de habilidades tecnológicas, siendo éste un elemento esencial para producir los cambios que requieren en el mundo moderno.

Los profesores de las instituciones educativas deben crear las condiciones para que sus alumnos desarrollen su máximo potencial, a través de la práctica y la reflexión crítica sobre su propio accionar, ayudarles a formar entornos de aprendizaje cooperativo y creadores de ideas. **MEC, Ley Orgánica de Educación Intercultural, (2011)**

La calidad cuesta y está en manos de las autoridades educativas contar con un equipo docente efectivo y apto para desarrollar una función docente óptimo, que lleve a los alumnos a ser verdaderos constructores de conocimientos y promotores de los cambios que requiere toda sociedad que está en busca de un desarrollo sostenible.

Capítulo 4

4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

4.1. Descripción sobre evaluación del desempeño. Proceso

Evaluación de desempeño es el proceso al servicio de mejoramiento de las funciones docentes directivas y técnicas pedagógicas. Su importancia radica en que determina a los responsables de la gestión de los establecimientos demostrar competencias para liderar procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas desafiantes que permiten un desarrollo de calidad y equidad.

La evaluación de desempeño busca generar, al interior de las organizaciones educativas, un proceso de reflexión orientado al mejoramiento continuo de la institución, sobre la base del desarrollo profesional permanente de sus directivos. En efecto, se espera que, con ocasión de Evaluación de Desempeño, los equipos directivos y técnicos pedagógicos realicen una reflexión profunda sobre las necesidades de mejoramiento de la gestión escolar y sobre sus propias prácticas directivas y, en consecuencia, desarrollen iniciativas que dinamicen efectivamente

mecanismos de aprendizaje institucional, orientados al mejoramiento de los logros educativos.

En estas circunstancias, la tarea evaluadora es objeto de un interés creciente, hasta el punto de poder afirmarse que la evaluación del sistema educativo y de sus diversos componentes, ocupa un lugar privilegiado en las políticas actuales de la educación.

“Durante el año 2006. El Ministerio de Educación apoyó la implementación de la evaluación de desempeño en establecimientos educacionales de algunas instituciones del país. Los aprendizajes de estas experiencias fueron diversos pero, en lo fundamental, permitieron reconocer el potencial de esta herramienta para orientar las acciones de docentes Directivos y Técnico-Pedagógicos hacia el logro de mejores aprendizajes” Mec, Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador, (2007)

En este escenario, el Rector del establecimiento educacional juega un rol fundamental, ya que el ser un inmediato responsable de Evaluación de Desempeño de los integrantes de su equipo directivo y, técnico pedagógico; requiere conocer previamente las necesidades de perfeccionamiento de cada uno de ellos y compartir juntos la responsabilidad, por su desarrollo profesional e institucional.

4.2. Valores que definen buenos directivos

Un buen directivo debe reunir una serie de características para poder realizar un trabajo adecuado y acorde con las proyecciones deseadas en las instituciones o empresas que dirigen. La lista de valores que deben adornar a un buen directivo puede ser muy largas, pero si partimos de la base que una institución o empresa es, estrategia, maniobra y personas, las dos cualidades más importantes es:

Saber interpretar la realidad y traducirla a acciones concretas de la institución o la empresa. La realidad es compleja, desordenada y contradictoria. Toda esta información se debe saber orientar, sistematizar organizar, ordenar, e interpretar lo que nos están diciendo para poder aprovechar las oportunidades y evitar contra tiempos o amenazas.

En los tiempos actuales es importante pensar en los problemas, pero sobre todo en el futuro, mucho más que el presente. El directivo que no dedica tiempo a pensar en

el futuro, no es un buen directivo. El que solo soluciona problemas del día a día no es un buen directivo, es por esto que la educación en el siglo XXI nos exige planificar a conciencia nuestra tarea educativa de calidad y calidez.

Entender a la gente, ponerse en su lugar, ayudarles a buscar soluciones y exigirles, la puesta en marcha de soluciones, son la mejor manera de relacionarse con los educandos. Hay que ayudar y exigir, pero no exigir sin ayudar; todo ello nos impulsa a mantener buenas relaciones humanas y buen liderazgo.

Los directivos que piensan que la culpa de todo lo que pasa es sólo de los demás, y no tienen identificado los motivos por los que las cosas no pasan como ellos desearían, es que seguramente no están haciendo bien su trabajo.

Los directivos deben ser metódicos; y tener la capacidad de gestionar mucha información y tenerla completamente controlada. Para obtener la información vital para las instituciones o los negocios, se deben establecer sistemas y alimentarlos a la información actual de las normativas del Ministerio de Educación.

Los directivos deben ser concretos, deben saber dar órdenes, pero órdenes que se puedan cumplir. Es muy fácil confundir las órdenes con los deseos. Muchos directivos expresan deseos, pero detrás de un deseo debe haber un plan de acción y unos medios. Las personas tienen el derecho de estar bien mandados y la obligación de cumplir con lo que se les pide, siempre que sea una orden bien dada.

Evidentemente valores como la honradez, la franqueza, la verdad, la sinceridad, la justicia, la equidad, la solidaridad etc., son absolutamente necesarios para las relaciones humanas, y un buen desempeño profesional de la misma.

Los directivos no deben olvidar propiciar un buen ambiente de trabajo, esta es una tarea imprescindible. Tienen el deber de conocer todos los problemas que puedan afectar a sus empleados y ayudarles en *TODO*. Todos son importantes en el proceso.

Los estudiantes y docentes están contentos al ver que los directivos se interesan por sus problemas particulares, lo agradecen y trabajan más a gusto. Si no existe un

buen trato, la retribución, por buenas que sean, es una retribución que no vale la pena.

En la actualidad ser directivos es un reto y un desafío en el siglo XXI, las exigencias educativas a nivel mundial, local, exigen que los directivos dejen de lado actitudes autocráticas, autoritarias, centralistas y reprobatorias para acceder a una formación, centrada en conocimientos, habilidades y competencias que privilegien, la planeación, organización, innovación, normatividad, evaluación, manejo de conflictos, integración; en fin, una visión holística de su quehacer administrativo.

Las nuevas corrientes incluyen la misión, las responsabilidades sociales, la pluralidad valoral, la igualdad de oportunidades y el ejercicio del rector con auténtica vocación de servicio. De aquí que la eficiencia en sus funciones directivas incluyen una coordinación técnica, humanística y administradora de recursos (materiales y financieros).

En cuanto a la participación en las decisiones fundamentales de las instituciones, se ha demostrado que el grado de participación de los docentes en funciones directivas es casi nulo y prácticamente ignorado. Bajo estas perspectivas, ser directivo escolar no es nada sencillo.

4.3. Manual de funciones en el desempeño profesional.

El manual de funciones hace referencia a los perfiles de las Comunidades Educativas que clarifican las tareas específicas en la construcción y formación de estudiantes nuevos para una nueva sociedad. Desde la búsqueda de la excelencia, se apersonan de una gran responsabilidad y crecen en pertenencia e identidad.

Al ser elaborado el manual de funciones, es importante mencionar la integración de todas las personas que directa o indirectamente se encuentran vinculadas con la institución.

Con el aporte de cada docente se construye el presente manual de funciones, el mismo que rige las instituciones educativas; y los lineamientos del Ministerio de Educación.

4.4. Dimensión legal de la evaluación de desempeño

En el marco de la política orientada a elevar la calidad en la equidad del sistema educativo, se hace cada vez más necesario que los responsables de la gestión de los establecimientos educacionales aseguren la efectividad de las acciones que implementen al interior de sus unidades educativas. Para poder responder a ese desafío, los equipos directivos de los establecimientos deben fortalecer los conocimientos y capacidades que han desarrollado a través de su ejercicio profesional y adquirir o perfeccionar sus competencias.

“Todas las instituciones educativas, jurídicamente tienen las siguientes autoridades y órganos:

- a) Rector
- b) Vicerrector
- c) Inspector general
- d) Departamento de consejería estudiantil (tutoría psicopedagógica)
- e) Secretaria
- f) Servicios generales” Mec, Ley Orgánica de Educación Intercultural, (2011)

El Rector es la primera autoridad y los responsables directos de la conducción de los establecimientos. La función principal de este agente educativo es, conducir y liderar el proyecto Educativo Institucional, para lo cual se le entregan atribuciones en el plano pedagógico, administrativo y financiero.

En lo pedagógico:

- Efectuar un seguimiento y evaluar los objetivos y las metas del establecimiento como también los Planes y Programas de Estudio y las estrategias para su implementación.
- Organizar y orientar las instancias de trabajo técnico-pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes del establecimiento.

- Adoptar las medidas para que los padres y apoderados se informen regularmente sobre el funcionamiento del establecimiento y los progresos de sus hijos o pupilos.

En lo administrativo:

- Organizar y supervisar el trabajo de los docentes de aula y personal administrativo del establecimiento educacional.
- Proponer el personal docente de contrató y de remplazo.
- Ser consultado por el Sostenedor en la selección de profesores destinados a su establecimiento.
- Promover una adecuada convivencia social y profesional en el establecimiento.

En lo financiero:

- Asignar, administrar y controlar los recursos materiales que le fueron delegados en conformidad con la ley.

En este contexto la evaluación de desempeño como proceso anual, es una herramienta que permite a los docentes Directivos y Técnicos pedagógicos, planificar y desarrollar un proceso permanente de fortalecimiento de las competencias profesionales, requeridas para poder realizar, con altos niveles de desempeño.

4.5. Evaluación interna y externa en las instituciones de educación

Cuando se refuerza el criterio de calidad en las instituciones educativas es importante valorar también los fines y objetivos de la evaluación, por cuanto, es necesario medir los efectos de un programa por comparación con las metas que se propuso alcanzar, a fin de contribuir a la toma de decisiones subsiguientes acerca del programa y para mejorar la programación futura.

Uno de los aspectos a evaluarse a nivel interno es la autonomía de los centros educativos que lleva necesariamente un aumento de responsabilidad y, por lo tanto, la puesta en marcha de procedimientos adecuados de evaluación. Un plantel que se organiza de manera autónoma, se responsabiliza de sus decisiones y necesita conocer si está actuando adecuadamente; debe valorar la eficacia de los proyectos

acordados; el buen funcionamiento de los procesos que los desarrollan y los resultados obtenidos con el fin de ir mejorándolos continuamente.

Pero también las administraciones educativas a nivel provincial y nacional, deben velar porque los procesos evaluativos se realicen para el bien funcionamiento de cada uno de los centros en particular y del sistema educativo general.

El proceso de mejoramiento de la enseñanza, que debe ser preocupación permanente de los responsables educativos, exige conocer el resultado de todas las medidas establecidas, los proyectos emprendidos y las decisiones adoptadas.

Es evidente que los proyectos pedagógicos, organizativos y de gestión puestos en marcha por cada plantel educativo, como consecuencia de un ejercicio de una educación de calidad, requieren planteles de autoevaluación.

Esta evaluación interna debe atender a la planificación institucional, a los procesos de aula y a los resultados obtenidos, de modo que permita analizar el funcionamiento y los logros e introducir las propuestas de mejoras oportunas en los cursos siguientes. Los directivos deben impulsar esta práctica, facilitar modelos que orienten la tarea con el apoyo de Inspección y el departamento de orientación.

Junto a esta evaluación interna, es necesario también que periódicamente las instituciones sometan su actividad a mecanismo de control externo que, partiendo del análisis del contexto en el que se encuentra cada plantel, analice los procesos seguidos y los resultados obtenidos.

En esta evaluación se trata, por un lado, comprobar el funcionamiento del conjunto del sistema educativo, y la adecuación de las medidas establecidas con los fines perseguidos.

Por otro lado comprobar el funcionamiento de las instituciones, ofrecer resultados generales, diagnóstico de problemas y posibles soluciones. La finalidad de esta evaluación externa debe ser orientadora y, en ningún modo, con fines competitivos.

4.6. Autoridades y órganos de las instituciones educativas

En una copia textual del Documento de la Ley orgánica de Educación intercultural, los directivos contarán con las siguientes autoridades y órganos:

Art. 223. En el nivel de educación inicial

“Las instituciones educativas de Educación Inicial contarán con las siguientes autoridades y órganos:

- a) Director/a
- b) Departamento de Consejería Estudiantil (tutoría psicopedagógica)
- c) Secretaría
- d) Servicios generales

Art. 224. En el nivel de educación general básica

Las instituciones educativas del nivel de Educación General Básica contarán con:

- a) Director.
- b) Inspector General / Jefe de recursos humanos.
- c) Departamento de Consejería Estudiantil (tutoría psicopedagógica).
- d) Secretaría.
- e) Servicios generales.

Art. 225. En el nivel de bachillerato

Las instituciones educativas de Bachillerato contarán con las siguientes autoridades y órganos:

- a) Rector
- b) Vicerrector
- c) Inspector General / Jefe de Recursos Humanos
- d) Subinspector General
- e) Departamento de Consejería Estudiantil (tutoría psicopedagógica)
- f) Secretaría
- g) Servicios generales” (L.O.E.I. p.52)

4.7. Funciones de desempeño

Los docentes educativos deben desempeñar su trabajo, acorde a las siguientes funciones:

Este documento textual es tomado de la ley orgánica de educación, que a continuación se menciona los artículos respectivos de la misma.

Mec, Ley Orgánica de Educación Intercultural,(2011) **ART. 226. Dice:** “El Director/a de instituciones de Educación Inicial o de Educación General Básica, y el Rector/a de la institución educativa de Bachillerato, es la primera autoridad del establecimiento; y, a más de las establecidas en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, tendrán las siguientes atribuciones y deberes:

- a) Cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, las leyes, los reglamentos, la normativa educativa y más disposiciones de la Autoridad Educativa Nacional y de sus niveles de gestión desconcentrados;
 - b) Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial, en caso de instituciones educativas fisco misional y particular;
 - c) Administrar la institución educativa, responder por su funcionamiento y por la disciplina dentro y fuera del plantel;
 - d) Elaborar el Plan Educativo Institucional, con la participación del Gobierno Escolar en caso de tratarse de una institución educativa pública; así como ejecutarlo y controlar y evaluar su cumplimiento, e informar de sus resultados al Auditor del Circuito educativo;
- a) Dirigir, orientar y controlar permanentemente la planificación y el trabajo del personal docente;
 - b) Dirigir, orientar y controlar el proceso de evaluación de los estudiantes;
 - c) Organizar y dirigir el proceso de autoevaluación institucional; así como elaborar e implementar los planes de mejora en base a sus resultados;
 - d) Implementar y controlar que los docentes de la institución educativa, cumplan el currículo nacional obligatorio; así como controlar que en el establecimiento se usen los libros de texto que cuenten con la certificación curricular vigente;

- e) Legalizar los documentos que son de su responsabilidad;
- f) Admitir nuevos alumnos, autorizar las matrículas y las recepciones de exámenes;
- g) Presentar el informe de labores con los resultados de su gestión obtenidos durante el año lectivo, al Administrador del Circuito; y darlo a conocer a la comunidad educativa, así como la información pública determinada en la Ley de la materia; y,
- h) Remitir oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por el Distrito.
- II) Ejercer o delegar la supervisión pedagógica de conformidad con el reglamento interno;
- m) Tener un mínimo de cuatro y un máximo de ocho horas semanales de clase, para el caso de instituciones educativas públicas que tienen menos de mil alumnos; y,
- n) Elaborar, con la participación del personal docente, el distributivo y horario de trabajo de los docentes, y remitirlo al Consejo Directivo". (L.E.O.I.P.53)

4. METODOLOGÍA

4.1 Participantes

La investigación se llevó a cabo en la Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”, regentada por las “Hnas. Dominicanas Docentes de la Inmaculada Concepción”, de la ciudad de Quito; institución particular religiosa y de jornada matutina. Actualmente cuenta con los servicios de Educación Inicial, Educación Básica y Bachillerato General en Ciencias. La Institución tiene trescientas estudiantes de octavo a tercero de Bachillerato. De inicial hasta séptimo de educación Básica, setecientos estudiantes, dando un total en la Unidad Educativa de mil educandos. Docentes de inicial hasta séptimo de básica, veintiocho; y personal administrativo cuatro; de octavo a tercero de bachillerato veinte y tres docentes, y administrativos seis.

4.2 Muestra de investigación

La población a investigar la formaron básicamente los estudiantes, docentes, consejo directivo, gobierno estudiantil, comité central, supervisor y Padres de familia de la Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”, y la muestra respectiva, la que la universidad sugirió. Se seleccionó también una muestra representativa como cursos de escolaridad de octavo de educación básica y bachillerato; en el caso de las estudiantes.

La muestra es aplicada a treinta estudiantes de octavo, noveno y décimo; y veinticinco de primeros, segundos, y terceros de bachillerato; dando un total de ciento sesenta y cinco estudiantes encuestados; y Padres de familia 90. La encuesta se aplicó el veintiocho de febrero del año 2012, con el respectivo permiso autorizado por la Dra. Sor Alicia Vásquez Rectora de la Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”.

El proceso metodológico utilizado en la muestra de Investigación fue en primer lugar el descriptivo, el cual nos permitió organizar y explicar los resultados obtenidos en las encuestas. Luego a través del método analítico sintético pudimos analizar cada uno de los porcentajes de las encuestas realizadas a las estudiantes, personal docente, administrativos y padres de familia de la institución investigada. Finalmente se organizó la síntesis de la información.

4.3 Técnicas e instrumentos de investigación

La evaluación de calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán” fue el contexto de la investigación y de la propuesta, puesto que así lo solicitó la universidad y así se consideró para la elaboración del trabajo de investigación.

Las técnicas usadas fueron las de investigación documental básicamente las proporcionadas por la Universidad en archivos PDF, el PDF de internet, revistas, folletos. Esta técnica ayudó para la organización y elaboración del marco teórico.

La entrevista realizada al Vicerrector nos ayudó a clarificar y reforzar la información sobre el desempeño profesional docente, de la Unidad educativa “Santo Domingo de Guzmán”

Las encuestas proporcionadas por la U.T.P.L. y aplicadas a cada uno de los estamentos, motivo de esta investigación como: La evaluación del desempeño profesional docente con la autoevaluación, coevaluación, evaluación por parte del Rector, de los estudiantes y Padres de familia permitió indagar y conocer de qué manera los docentes de la institución investigada están manejando los estándares de calidad, es aspectos como: la sociabilidad y habilidades pedagógicas y didácticas, atención a estudiantes con necesidades individuales, relaciones con la comunidad, clima de trabajo, aplicación de normas y reglamentos, relación con los estudiantes.

La observación directa a los docentes por parte del Maestrante fue otra técnica importante, que nos ayudó a conocer el desempeño del Profesor en el aula. Este instrumento evalúa desde las actividades iniciales, el proceso de enseñanza-aprendizaje y el ambiente en el aula.

La utilización de encuestas también fue un instrumento muy útil para la autoevaluación del Rector y la evaluación por parte de los miembros del Consejo Directivo, del Consejo estudiantil, del Comité Central de Padres de Familia y por parte del supervisor. El objetivo de la aplicación de este instrumento era conocer el desempeño de los directivos en cuanto a competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.

Para responder y seleccionar las respuestas de las encuestas fue de gran ayuda la técnica de la lectura comprensiva.

Para ello se contaron con los siguientes instrumentos:

- Autoevaluación de los docentes, cuyo objetivo es reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula. Las partes que conforman este instrumento son: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad, clima de trabajo.
- La coevaluación de los docentes con su objetivo que es reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula. Se determinan las siguientes partes: desarrollo de actividades pedagógicas y didácticas, cumplimiento de normas y reglamentos, disposición al cambio de educación, desarrollo emocional.
- Evaluación de los docentes por parte del Rector, aquí se propone reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula. Consta de las siguientes partes: sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales, habilidades pedagógicas y didácticas, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad.
- Evaluación de los docentes por parte de los docentes por parte de los estudiantes para conseguir la reflexión sobre el desempeño del docente en el aula, con el fin de mejorar el desempeño docente, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad. Este instrumento analizó los siguientes aspectos: habilidades de sociabilidad pedagógica, atención a los estudiantes con necesidades individuales, relación con los estudiantes.
- Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes, para reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes, tomando en cuenta lo siguiente: relación con la comunidad, normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales.

- Evaluación de observación de clase con el fin de reflexionar sobre el desempeño docente para mejorar la práctica en el aula. Este instrumento consta de las siguientes partes: actividades iniciales, proceso de enseñanza-aprendizaje, ambiente en el aula.
- Autoevaluación del Rector con el objetivo de obtener información sobre el desempeño profesional del mismo, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige. Los aspectos tomados en cuenta en este instrumento son: competencias pedagógicas, competencias de liderazgo en la comunidad.
- Evaluación del Rector por parte del Consejo Directivo para obtener información sobre el desempeño profesional del Rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige. Sus partes evaluadas son: competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.
- Evaluación del Rector por parte del Comité central de Padres de familia con el objetivo de obtener información sobre el desempeño profesional del rector con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige. Las partes que conforman este instrumento son: competencias gerenciales, competencias pedagógicas, competencias de liderazgo en la comunidad.
- Evaluación del Rector por parte del supervisor para obtener información sobre el desempeño profesional del Rector con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige, con las siguientes partes: competencias gerenciales, competencias pedagógicas, competencias de liderazgo en la comunidad.

Los recursos materiales tuvieron que ver con el internet, Guía didáctica Eva, el papel, en donde estaban impresas las encuestas, las fichas de observación, etc., se pueden considerar dentro de estos recursos, el uso del computador, el aula de clase, y de más recursos no formales que contribuyeron a la finalización de la investigación

4.4 Diseño y procedimiento

El diseño y procedimiento de la tesis está enmarcado dentro de una investigación socioeducativa y descriptiva con la aplicación de métodos como: el inductivo-deductivo, el analítico-sintético, el hermenéutico entre otros; los cuales nos permitieron registrar, describir, analizar e interpretar la realidad de “Evaluación del

desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán” de la ciudad de Quito”.

En esta investigación se siguió las siguientes etapas:

- Participación en las asesorías presenciales del 30 de noviembre del 2011, y el 21 de abril del 2012 donde se obtuvo indicaciones claras y precisas por parte de la directora de Tesis; quienes proporcionaron orientaciones detalladas de los pasos a seguirse para la realización del trabajo de investigación.
- Se procedió a revisar el material bibliográfico; tanto el proporcionado por la U.T.P.L. como otros documentos base, con los cuales se pudo estructurar el marco teórico conceptual.
- Luego se hizo la solicitud a la Rectora de la Unidad Educativa, con la finalidad de obtener la autorización respectiva, para la aplicación de entrevistas y encuestas a los diferentes estamentos de la institución.
- Una vez aprobada la solicitud, se realizó la entrevista al Vicerrector de la Unidad Educativa, procediendo luego a la aplicación de encuestas a los Directivos, Docentes, Padres de Familia, estudiantes, Supervisor, Consejo Técnico, Consejo estudiantil. Cabe destacar la apertura, colaboración y apoyo de los directivos y de todos los participantes en esta investigación.
- Después de la recolección de datos se hizo la tabulación y organización de información. Los resultados obtenidos permitieron el análisis e interpretación de los mismos.
- El análisis de datos sirvió para ver la necesidad de realizar una propuesta sobre la aplicación de estrategias para mejorar la interacción de los actores, en base a estándares de calidad, con la finalidad de mejorar ciertos aspectos del desempeño profesional docente y directivo de la unidad educativa investigada.
- Finalmente con todo el material recogido y organizado se pudo realizar la estructuración del informe o tesis.

4.5 Comprobación de los supuestos

Los supuestos planteados por la investigación de que existe deficiencia en el desempeño profesional docente de las instituciones educativas, en función de los estándares de calidad, no se comprobaron en la institución investigada, ya que los resultados evidencian una excelencia educativa a nivel general, aunque en ciertos aspectos individuales hace falta un seguimiento con la aplicación de estrategias que conlleven a mejorar la interacción en la comunidad educativa.

5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

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

TABLA N°1
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0,000	0,000	0,000	0,385	1,854	23	2,239	0,097
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0,000	0,000	0,000	1,001	1,030	23	2,031	0,088
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0,000	0,000	0,051	0,308	1,854	23	2,213	0,096
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0,000	0,000	0,000	0,231	1,751	21	1,982	0,094
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0,000	0,000	0,102	0,000	2,060	23	2,162	0,094
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0,000	0,000	0,000	0,462	1,648	23	2,110	0,092
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0,000	0,000	0,357	0,616	0,309	23	1,282	0,056
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,019	0,618
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4,23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0,000	0,000	0,102	0,539	1,442	23	2,083	0,091
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0,000	0,000	0,153	0,770	1,030	23	1,953	0,085
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,102	0,308	1,751	23	2,161	0,094
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0,000	0,000	0,000	0,693	1,442	23	2,135	0,093
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0,000	0,000	0,000	0,231	2,060	23	2,291	0,100

2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0,000	0,000	0,051	0,385	1,751	23	2,187	0,095
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0,000	0,000	0,051	0,770	1,236	23	2,057	0,089
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0,000	0,000	0,051	0,462	1,648	23	2,161	0,094
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes	0,000	0,000	0,000	0,462	1,751	23	2,213	0,096
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0,000	0,000	0,000	0,616	1,545	23	2,161	0,094
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0,000	0,000	0,051	1,078	0,824	23	1,953	0,085
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0,000	0,000	0,051	0,693	1,339	23	2,083	0,091
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0,000	0,000	0,102	0,616	1,339	23	2,057	0,089
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0,000	0,000	0,255	0,847	0,721	23	1,823	0,079
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0,000	0,000	0,102	0,385	1,648	23	2,135	0,093
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0,000	0,000	0,051	0,231	1,957	23	2,239	0,097
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0,000	0,000	0,051	0,770	1,236	23	2,057	0,089
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0,000	0,000	0,102	0,616	1,236	23	1,954	0,085
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0,000	0,000	0,102	0,847	1,030	23	1,979	0,086
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0,000	0,000	0,051	0,847	1,133	23	2,031	0,088
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0,000	0,000	0,051	0,770	1,236	23	2,057	0,089
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0,000	0,000	0,051	1,078	0,824	23	1,953	0,085
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0,000	0,000	0,357	0,000	1,545	23	1,902	0,083

2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0,000	0,000	0,051	0,539	1,545	23	2,135	0,093
2.24.2. Sintetizar	0,000	0,000	0,000	0,693	1,442	23	2,135	0,093
2.24.3 Reflexionar.	0,000	0,000	0,000	0,616	1,545	23	2,161	0,094
2.24.4. Observar.	0,000	0,000	0,051	0,539	1,545	23	2,135	0,093
2.24.5. Descubrir.	0,000	0,000	0,000	0,924	1,133	23	2,057	0,089
2.24.6 Exponer en grupo.	0,000	0,000	0,102	0,693	1,236	23	2,031	0,088
2.24.7. Argumentar.	0,000	0,000	0,051	0,693	1,339	23	2,083	0,091
2.24.8. Conceptualizar.	0,000	0,000	0,102	0,770	1,133	23	2,005	0,087
2.24.9 Redactar con claridad.	0,000	0,000	0,153	0,693	1,133	23	1,979	0,086
2.24.10. Escribir correctamente.	0,000	0,000	0,051	0,616	1,442	23	2,109	0,092
2.24.11. Leer comprensivamente.	0,000	0,000	0,153	0,539	1,545	25	2,237	0,089
2.24.12. Escuchar.	0,000	0,000	0,051	0,385	1,751	23	2,187	0,095
2.24.13. Respetar.	0,000	0,000	0,000	0,308	1,957	23	2,265	0,098
2.24.14. Consensuar.	0,000	0,000	0,000	0,616	1,545	23	2,161	0,094
2.24.15. Socializar.	0,000	0,000	0,000	0,539	1,648	23	2,187	0,095
2.24.16. Concluir.	0,000	0,000	0,000	0,693	1,442	23	2,135	0,093
2.24.17. Generalizar.	0,000	0,000	0,051	0,770	1,236	23	2,057	0,089
2.24.18. Preservar.	0,000	0,000	0,153	0,693	1,133	23	1,979	0,086
TOTAL	---	---	---	---	---	---	85,663	3,717
3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0,000	0,000	0,000	0,385	1,648	23	2,033	0,088
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0,000	0,000	0,000	0,924	0,824	23	1,748	0,076
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,539	1,339	23	1,878	0,082
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0,000	0,000	0,153	0,770	1,030	23	1,953	0,085
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0,000	0,000	0,153	0,693	1,133	23	1,979	0,086
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0,000	0,000	0,357	0,616	0,618	23	1,591	0,069
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0,000	0,000	0,255	0,770	0,721	23	1,746	0,076
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0,000	0,000	0,255	0,539	0,824	23	1,618	0,070

3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0,000	0,000	0,357	0,462	0,618	23	1,437	0,062
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0,000	0,000	0,051	0,385	1,648	23	2,084	0,091
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0,000	0,000	0,102	0,154	1,854	23	2,11	0,092
TOTAL	---	---	---	---	---	---	20,177	0,877
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1,03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0,000	0,000	0,051	0,616	1,442	23	2,109	0,092
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0,000	0,000	0,306	1,078	0,206	23	1,59	0,069
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0,000	0,000	0,306	0,539	0,927	23	1,772	0,077
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0,000	0,000	0,153	0,539	1,030	23	1,722	0,075
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0,000	0,000	0,255	0,385	0,618	23	1,258	0,055
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0,000	0,000	0,306	0,539	0,515	23	1,36	0,059
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0,000	0,000	0,306	0,770	0,515	23	1,591	0,069
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0,000	0,000	0,153	0,924	0,824	23	1,901	0,083
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0,000	0,000	0,306	0,924	0,206	23	1,436	0,062
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0,000	0,000	0,255	0,616	0,515	23	1,386	0,060
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,125	0,701

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1,03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0,000	0,000	0,051	0,616	1,442	23	2,109	0,092
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,154	2,163	23	2,317	0,101
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0,000	0,000	0,051	0,231	1,957	23	2,239	0,097
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0,000	0,000	0,051	0,231	1,957	23	2,239	0,097
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0,000	0,000	0,153	0,077	1,854	23	2,084	0,091
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0,000	0,000	0,000	0,770	1,339	23	2,109	0,092
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0,000	0,000	0,000	0,462	1,751	23	2,213	0,096
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0,000	0,000	0,000	0,924	1,133	23	2,057	0,089
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0,000	0,000	0,000	0,924	1,133	23	2,057	0,089
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0,000	0,000	0,102	0,000	1,545	23	1,647	0,072
TOTAL	---	---	---	---	---	---	21,071	0,916
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0,000	0,000	0,255	0,693	0,721	23	1,669	0,073
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0,000	0,000	0,408	0,308	0,515	23	1,231	0,054
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0,000	0,000	0,306	0,539	0,824	23	1,669	0,073
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0,000	0,000	0,153	0,847	0,721	23	1,721	0,075
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0,000	0,000	0,153	1,001	0,618	23	1,772	0,077

6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0,000	0,000	0,204	0,616	1,030	23	1,85	0,080
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,616	1,545	23	2,161	0,094
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0,000	0,000	0,102	0,539	1,442	23	2,083	0,091
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0,000	0,000	0,153	0,616	1,133	23	1,902	0,083
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,058	0,698
7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0,000	0,000	0,204	0,770	0,927	23	1,901	0,083
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0,000	0,000	0,153	0,847	0,824	23	1,824	0,079
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0,000	0,000	0,204	0,539	1,236	23	1,979	0,086
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0,000	0,000	0,102	0,770	1,133	23	2,005	0,087
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0,000	0,000	0,000	0,924	1,133	23	2,057	0,089
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0,000	0,000	0,051	0,693	1,339	23	2,083	0,091
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0,000	0,000	0,051	0,462	1,339	23	1,852	0,081
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0,000	0,000	0,000	0,385	1,854	23	2,239	0,097
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0,000	0,000	0,102	0,539	1,442	23	2,083	0,091
TOTAL	---	---	---	---	---	---	18,023	0,784
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8,311

Fuente: Encuesta a Docentes Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”

Autor: Gloria Fajardo R.

De acuerdo a los datos obtenidos en la encuesta vemos que es importante reforzar en clase, herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación porque así los estudiantes podrán asimilar de mejor forma los conocimientos impartidos por los maestros.

TABLA N°2
COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACION TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	8,855	23	8,855	0,385
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0,000	0,288	0,960	0,000	5,775	23	7,023	0,305
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0,000	0,192	0,384	0,000	7,315	23	7,891	0,343
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,000	0,192	0,384	0,000	7,315	23	7,891	0,343
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0,000	0,096	0,576	0,578	6,545	23	7,795	0,339
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0,000	0,000	0,000	0,000	8,855	23	8,855	0,385
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0,000	0,000	0,384	0,578	7,315	23	8,277	0,360
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0,000	0,096	0,384	0,578	6,930	23	7,988	0,347
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,192	0,768	0,289	6,160	23	7,409	0,322
TOTAL	---	---	---	---	---	---	71,984	3,130

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACION TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0,000	0,000	0,192	0,000	8,470	23	8,662	0,377
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0,000	0,096	0,000	0,578	7,315	23	7,989	0,347
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0,000	0,096	0,384	0,867	6,545	23	7,892	0,343
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0,000	0,096	0,384	1,156	8,470	23	10,106	0,348
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0,000	0,000	0,000	0,000	7,315	23	7,315	0,385
TOTAL	---	---	---	---	---	---	41,964	1,801
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACION TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0,000	0,096	0,768	0,289	6,545	23	7,698	0,335
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0,000	0,096	0,768	0,289	6,545	23	7,698	0,335
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0,000	0,000	0,192	0,000	8,470	23	8,662	0,377
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0,000	0,096	0,192	0,578	7,315	23	8,181	0,356
TOTAL	---	---	---	---	---	---	32,239	1,402
4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACION TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0,000	0,000	0,192	0,000	8,470	23	8,662	0,377
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0,000	0,000	0,000	0,289	8,470	23	8,759	0,381
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0,000	0,000	0,000	0,000	8,855	23	8,855	0,385

4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0,000	0,000	0,000	0,578	8,085	23	8,663	0,377
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0,000	0,000	0,192	0,578	7,700	23	8,47	0,368
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0,000	0,000	0,384	0,578	7,315	23	8,277	0,360
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0,000	0,000	0,576	1,445	5,775	23	7,796	0,339
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0,000	0,000	0,000	0,000	8,855	23	8,855	0,385
TOTAL	---	---	---	---	---	---	68,337	2,971
PUNTAJE TOTAL SOBRE 10 PUNTOS: 6.332								

Fuente: Encuesta a Docentes Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”

Autor: Gloria Fajardo R.

Los datos obtenidos en la encuesta nos indican que los docentes conocen que hace falta seleccionar los estándares adecuados dentro de la planificación, tomando en cuenta los criterios expresados por la coordinación de áreas respectivas, sin dejar de trabajar con el profesionalismo que la institución exige.

TABLA N°3
EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	2,431	3,540	23	5,971	0,260
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0,000	0,000	0,000	4,420	0,885	23	5,305	0,231
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	4,199	1,180	23	5,379	0,234
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0,000	0,000	0,000	3,315	2,360	23	5,675	0,247
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	1,326	5,015	23	6,341	0,276

1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0,000	0,000	0,296	2,652	2,655	23	5,603	0,244
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0,000	0,000	0,444	2,873	2,065	23	5,382	0,234
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0,000	0,000	0,888	2,210	2,065	23	5,163	0,224
TOTAL	---	---	---	---	---	---	44,819	1,949
2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0,000	0,000	0,000	3,094	2,655	23	5,749	0,250
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0,000	0,000	0,000	4,199	1,180	23	5,379	0,234
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0,000	0,000	0,148	4,199	0,885	23	5,232	0,227
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0,000	0,000	0,592	2,652	2,065	23	5,309	0,231
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0,000	0,000	0,740	1,989	2,655	23	5,384	0,234
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0,000	0,000	0,296	1,989	3,540	23	5,825	0,253
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0,000	0,000	0,296	2,431	2,950	23	5,677	0,247
TOTAL	---	---	---	---	---	---	38,555	1,676
3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0,000	0,000	0,148	3,536	1,770	23	5,454	0,237
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0,000	0,000	0,000	3,757	1,770	23	5,527	0,240
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0,000	0,000	0,148	2,652	2,950	23	5,75	0,250

3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0,000	0,000	0,296	2,431	2,950	23	5,677	0,247
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0,000	0,000	0,148	1,989	3,835	23	5,972	0,260
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0,000	0,000	0,000	2,652	3,245	23	5,897	0,256
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	2,873	2,950	23	5,823	0,253
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0,000	0,000	0,000	3,315	2,360	23	5,675	0,247
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,000	0,000	0,148	2,652	2,950	23	5,75	0,250
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.	0,000	0,000	0,296	2,431	2,950	23	5,677	0,247
TOTAL	---	---	---	---	---	---	57,202	2,487
4 APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0,000	0,000	0,148	3,094	2,360	23	5,602	0,244
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0,000	0,000	0,296	2,873	2,360	23	5,529	0,240
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0,000	0,000	0,000	3,978	1,475	23	5,453	0,237
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0,000	0,000	0,296	2,873	2,360	23	5,529	0,240
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0,000	0,000	0,296	2,431	2,950	23	5,677	0,247
TOTAL	---	---	---	---	---	---	27,790	1,208
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,000	0,148	2,873	2,655	23	5,676	0,247
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0,000	0,000	0,296	2,652	2,655	23	5,603	0,244

5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0,000	0,000	0,444	3,094	1,770	23	5,308	0,231
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0,000	0,000	0,592	3,094	1,475	23	5,161	0,224
TOTAL	---	---	---	---	---	---	21,748	0,946
PUNTAJE TOTAL SOBRE 10 PUNTOS: 8.266								

Fuente: Encuesta a Docentes Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”

Autor: Gloria Fajardo R.

Los resultados obtenidos motivan a los docentes a planificar y elaborar recursos didácticos novedosos en el desarrollo de habilidades pedagógicas, ya que de esta manera, tanto maestros como estudiantes estarían aprovechando al 100% las actividades, metodologías y estrategias en la educación.

TABLA N°4

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0,000	1,881	5,488	13,364	74,774	165	95,507	0,579
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0,000	1,710	5,145	20,560	64,484	165	91,899	0,557
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0,000	1,710	6,174	25,186	56,938	165	90,008	0,546
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0,000	1,710	7,203	20,560	60,368	165	89,841	0,544
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0,000	0,855	3,430	18,504	73,402	165	96,191	0,583
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0,000	2,394	5,831	16,448	60,368	165	85,041	0,515

1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,000	3,078	6,517	14,392	57,624	165	81,611	0,495
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0,000	0,855	3,430	16,448	78,890	165	99,623	0,604
1.8.2. Sintetizar.	0,000	1,026	5,831	20,046	65,856	165	92,759	0,562
1.8.3. Reflexionar.	0,000	0,684	5,488	22,616	61,740	165	90,528	0,549
1.8.4. Observar.	0,000	1,197	4,459	17,990	72,030	165	95,676	0,580
1.8.5. Descubrir.	0,000	1,197	5,488	20,046	61,740	165	88,471	0,536
1.8.6. Redactar con claridad.	0,000	1,710	5,145	19,018	61,054	165	86,927	0,527
1.8.7. Escribir correctamente.	0,000	1,197	6,174	17,990	65,170	165	90,531	0,549
1.8.8. Leer comprensivamente.	0,000	1,539	3,087	19,018	69,972	165	93,616	0,567
TOTAL	---	---	---	---		---	1368,229	8,292
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0,000	1,368	5,831	15,420	69,286	165	91,905	0,557
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0,000	0,684	4,802	10,794	82,320	165	98,6	0,598
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0,000	0,855	7,546	24,158	57,624	165	90,183	0,547
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0,000	2,052	9,261	22,616	43,218	165	77,147	0,468
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0,000	4,275	8,918	18,504	34,986	165	66,683	0,404
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	3,078	9,947	16,962	32,928	165	62,915	0,381
TOTAL	---	---	---	---	---	---	487,433	2,954

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0,000	5,130	6,517	14,906	25,382	165	51,935	0,315
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0,000	4,788	13,034	18,504	19,208	165	55,534	0,337
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0,000	3,591	9,947	15,420	39,788	165	68,746	0,417
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0,000	2,736	8,232	7,710	43,904	165	62,582	0,379
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0,000	4,104	7,203	10,280	15,778	165	37,365	0,226
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0,000	3,591	5,488	20,046	30,870	165	59,995	0,364
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0,000	3,078	8,918	17,476	43,218	165	72,69	0,441
TOTAL	---	---	---	---	---	---	408,847	2,478
4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACION TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0,000	0,684	5,488	10,794	81,634	165	98,6	0,598
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0,000	1,197	3,430	9,766	82,320	165	96,713	0,586
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0,000	2,052	3,430	13,364	75,460	165	94,306	0,572
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0,000	1,710	3,087	11,822	72,716	165	89,335	0,541

4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0,000	1,026	2,744	10,794	83,006	165	97,57	0,591
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0,000	1,368	2,744	10,280	82,320	165	96,712	0,586
TOTAL	---	---	---	---	---		573,236	3,474
PUNTAJE TOTAL SOBRE 24 PUNTOS: 17.198								

Fuente: Encuesta a Docentes Unidad Educativa "Santo Domingo de Guzmán"

Autor: Gloria Fajardo R.

De acuerdo a los resultados los estudiantes exigen a los maestros, a desarrollar al final de la clase habilidades de análisis, síntesis y reflexión comprensiva de los temas tratados, ya que ellos sienten que existe una falta de atención por parte de ellos para este tipo de actividades.

TABLA N°5

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0,000	3,165	6,315	13,272	20,232	90	42,984	0,478
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0,000	1,899	5,894	12,008	33,720	90	53,521	0,595
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0,000	1,688	5,473	17,064	31,191	90	55,416	0,616
TOTAL	---	---	---	---	---	---	151,921	1,688
2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0,000	0,422	1,684	12,008	51,423	90	65,537	0,728

2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0,000	0,211	1,684	12,008	53,109	90	67,012	0,745
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0,000	1,688	4,210	7,584	45,522	90	59,004	0,656
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado	0,000	2,110	4,631	14,536	36,249	90	57,526	0,639
TOTAL	---	---	---	---	---	---	249,079	2,768

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0,000	0,633	2,947	12,008	49,737	90	65,325	0,726
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0,000	0,422	3,368	9,480	51,423	90	64,693	0,719
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0,000	0,211	4,631	12,008	48,051	90	64,901	0,721
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0,000	0,844	4,210	12,640	43,836	90	61,53	0,684
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0,000	1,266	6,736	14,536	33,720	90	56,258	0,625
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0,000	2,110	5,473	16,432	27,819	90	51,834	0,576
TOTAL	---	---	---	---	---	---	364,541	4,050
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0,000	1,055	2,947	16,432	37,935	90	58,369	0,649
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0,000	1,688	4,210	18,960	22,761	90	47,619	0,529
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0,000	1,055	4,631	15,800	25,290	90	46,776	0,520
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0,000	1,055	2,947	12,008	42,150	90	58,16	0,646
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0,000	1,688	5,894	10,744	33,720	90	52,046	0,578

4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0,000	1,899	4,210	12,640	28,662	90	47,411	0,527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	310,381	3,449
PUNTAJE TOTAL SOBRE 16 PUNTOS: 11.955								

Fuente: Encuesta a Docentes Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”

Autor: Gloria Fajardo R.

Obtener una calificación de once puntos sobre dieciséis nos indica que hay cierta inconformidad de parte de los padres de familia para con los docentes, ya que ellos sienten que deberían conocer más de ciertos temas que se tratan en la institución. Los problemas académicos de los estudiantes, deben ser puestos en consideración a los representantes, para juntos buscar soluciones e impedir que éstos se hagan más complejos de resolver.

TABLA N°6

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN TOTAL (SI)	VALORACIÓN TOTAL (NO)
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	0,000	0,000
2. Inicia su clase puntualmente.	31,250	0,000
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	30,000	0,000
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	31,250	0,000
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	31,250	0,000

6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	26,250	0,000
Total respuestas	150,000	0,000
Puntaje promedio.	6,000	0,000

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN TOTAL (SI)	VALORACIÓN TOTAL (NO)
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	28,750	0,000
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos</i> , <i>experiencias</i> o <i>demonstraciones</i> .	28,750	0,000
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	27,500	0,000
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	27,500	0,000
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	20,000	0,000
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	26,250	0,000
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	25,000	0,000
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	27,500	0,000
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	27,500	0,000
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	27,500	0,000
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	28,750	0,000
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	31,250	0,000
13. Envía tareas	31,250	0,000
Total respuestas	357,500	0,000
Puntaje promedio.	14,300	0,000

C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN TOTAL (SI)	VALORACIÓN TOTAL (NO)
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	31,250	0,000

2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	31,250	0,000
3. Valora la participación de los estudiantes.	31,250	0,000
4. Mantiene la disciplina en el aula.	31,250	0,000
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	31,250	0,000
Total respuestas	156,250	0,000
Puntaje promedio.	6,250	0,000
PUNTAJE TOTAL SOBRE 30 PUNTOS: 26.550		

Fuente: Encuesta a Docentes Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”

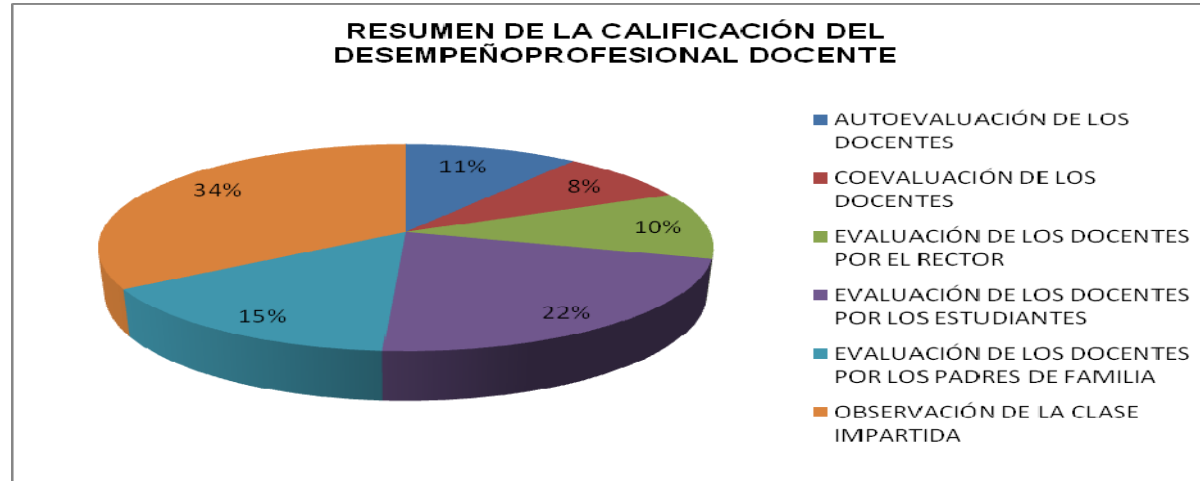
Autor: Gloria Fajardo R.

Es importante presentar el plan de clase al observador para saber que contenidos se van a desarrollar en el transcurso de la interacción del maestro y educando. Para de esta manera obtener una visión más clara del tema que se está tratando y así realizar una evaluación más a fondo de la clase.

TABLA N°7

RESUMEN DE LA CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

CALIFICACIÓN OBTENIDA POR INSTRUMENTO	PUNTOS	CATEGORIA	EQUIVALENCIA
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES	8,311		
COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES	6,332		
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR EL RECTOR	8,266		
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR LOS ESTUDIANTES	17,198		
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR LOS PADRES DE FAMILIA	11,955		
OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA	26,55		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	78,612	A	EXCELENTE



Fuente: Encuesta a Docentes Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”

Autor: Gloria Fajardo R.

Al obtener una calificación “A” como promedio del desempeño de los docentes, nos da a entender que el trabajo que se viene desarrollando en la unidad educativa está enmarcado dentro de los contextos que cumplen con la misión y visión de la misma, a la vez que van encaminados a alcanzar la excelencia académica, para lograr que los estudiantes que se desenvuelvan eficazmente en la sociedad.

TABLA N°8

DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233

1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175

1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233

1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
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.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233

1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
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.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,147	14,308
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
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.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233

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.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3,321	3,321

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2,09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,097	2,097
PUNTAJE TOTAL SOBRE 20 PUNTOS: 19.726								

Fuente: Encuesta a Docentes Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”

Autor: Gloria Fajardo R.

Al obtener una calificación de 19,726 puntos claramente se puede decir que el rector de la institución educativa está claramente enfocado en su labor gerencial, demostrando así su capacidad de liderazgo y una acertada dirección institucional.

TABLA N°9
EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,944	4	0,944	0,236
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,059	0,000	0,000	0,708	4	0,767	0,192
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,118	0,000	0,708	4	0,826	0,207
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0,000	0,000	0,118	0,000	0,472	4	0,59	0,148
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,708	4	0,708	0,177
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0,000	0,000	0,000	0,000	0,708	4	0,708	0,177
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0,000	0,000	0,236	0,000	0,236	4	0,472	0,118
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0,000	0,059	0,118	0,000	0,000	4	0,177	0,044
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,236	4	0,531	0,133
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,236	4	0,531	0,133
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	4	0,649	0,162
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	4	0,649	0,162
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	4	0,649	0,162

1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	4	0,649	0,162
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,708	4	0,708	0,177
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	4	0,649	0,162
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	4	0,649	0,162
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,531	0,236	4	0,767	0,192
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,944	4	0,944	0,236
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0,000	0,000	0,000	0,000	0,708	4	0,708	0,177
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,000	0,000	0,118	0,000	0,708	4	0,826	0,207
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,472	4	0,767	0,192
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,059	0,118	0,177	0,236	4	0,59	0,148
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,236	4	0,59	0,148
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,472	4	0,767	0,192
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.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	4	0,649	0,162
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,472	4	0,767	0,192

1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,000	0,059	0,000	0,177	0,472	4	0,708	0,177
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,944	4	0,944	0,236
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,944	4	0,944	0,236
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0,000	0,059	0,000	0,177	0,472	4	0,708	0,177
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,000	0,000	0,236	0,354	0,000	4	0,59	0,148
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,000	0,000	0,000	0,531	0,236	4	0,767	0,192
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0,000	0,000	0,118	0,531	0,000	4	0,649	0,162
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0,000	0,000	0,118	0,000	0,708	4	0,826	0,207
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,826	0,207

1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,236	4	0,531	0,133
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,472	4	0,767	0,192
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,472	4	0,767	0,192
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,826	0,207
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.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,236	4	0,59	0,148
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,000	0,059	0,000	0,000	0,708	4	0,767	0,192

1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0,000	0,118	0,118	0,177	0,000	4	0,413	0,103
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.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,236	4	0,59	0,148
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,944	4	0,944	0,236
TOTAL	---	---	---	---	---	---	46,020	11,505
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
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.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,885	0,221
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.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,885	0,221
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,826	0,207
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0,000	0,000	0,000	0,531	0,000	4	0,531	0,133
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,826	0,207
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,885	0,221

2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,826	0,207
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,000	0,000	0,000	0,531	0,236	4	0,767	0,192
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,885	0,221
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,885	0,221
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,885	0,221
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,826	0,207
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,826	0,207
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,826	0,207
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,564	2,891
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2,12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,944	4	0,944	0,236
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,944	4	0,944	0,236
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,944	4	0,944	0,236
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,944	4	0,944	0,236
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,885	0,221

3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,885	0,221
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,885	0,221
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,885	0,221
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,885	0,221
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,201	2,050
PUNTAJE TOTAL SOBRE 20 PUNTOS: 16.446								

Fuente: Encuesta a Docentes Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”

Autor: Gloria Fajardo R.

Dentro de los parámetros evaluados los miembros del Consejo Directivo están en su mayoría de acuerdo que falta interacción entre los distintos estamentos de la comunidad educativa. Por tal motivo, debe potenciarse las competencias gerenciales en la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación activa de todos los miembros de la comunidad.

TABLA N°10
EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0,000	0,000	0,000	1,028	1,372	4	2,4	0,600
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,000	0,000	0,514	2,058	4	2,572	0,643
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,744	4	2,744	0,686
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0,000	0,000	0,000	0,514	2,058	4	2,572	0,643

1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,343	0,514	1,372	4	2,229	0,557
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,058	4	2,058	0,515
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,744	4	2,744	0,686
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,343	1,028	0,686	4	2,057	0,514
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,342	0,000	0,514	0,686	4	1,542	0,386
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0,000	0,171	0,343	0,000	0,686	4	1,2	0,300
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,000	0,342	0,000	1,028	0,000	4	1,37	0,343
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0,000	0,171	0,686	0,514	0,000	4	1,371	0,343
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,000	0,342	0,000	0,000	1,372	4	1,714	0,429
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0,000	0,000	0,000	1,028	0,000	4	1,028	0,257
TOTAL	---	---	---	---	---	---	27,601	6,900
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0,000	0,342	0,343	0,000	0,000	4	0,685	0,171
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0,000	0,171	0,686	0,000	0,000	4	0,857	0,214
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,000	0,000	0,000	1,542	0,000	4	1,542	0,386
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,171	0,000	0,000	1,372	4	1,543	0,386

2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,000	0,343	0,000	1,372	4	1,715	0,429
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,342	1,586
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6,43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,343	0,000	2,058	4	2,401	0,600
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,171	0,343	0,514	0,686	4	1,714	0,429
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,000	0,171	0,343	0,514	0,686	4	1,714	0,429
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,171	0,000	0,514	1,372	4	2,057	0,514
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0,000	0,000	0,343	0,000	1,372	4	1,715	0,429
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,343	0,000	1,372	4	1,715	0,429
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,000	0,343	1,028	0,686	4	2,057	0,514
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0,000	0,000	0,000	1,542	0,686	4	2,228	0,557
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,171	0,343	0,000	1,372	4	1,886	0,472
TOTAL	---	---	---	---	---	---	17,487	4,372
PUNTAJE TOTAL SOBRE 20 PUNTOS: 12.858								

Fuente: Encuesta a Docentes Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”

Autor: Gloria Fajardo R.

De igual manera que en los resultados de la tabla 9, podemos observar que no existe una interacción en cuanto a la participación de ciertas actividades planificadas, faltando coordinación con la comunidad educativa; es por eso que se considera importante gerenciar con los diversos estamentos en la planificación de las labores institucionales para un mejor liderazgo.

TABLA N°11

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,108	0,527
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,054	4	1,054	0,264
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,108	0,527
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,108	0,527
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,108	0,527
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0,000	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,108	0,527
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,108	0,527
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,108	0,527
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,392	1,581	4	1,973	0,493
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,108	0,527
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,108	0,527
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,108	0,527
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,000	0,000	0,263	0,000	1,581	4	1,844	0,461

1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,108	0,527
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,581	4	1,581	0,395
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,392	1,054	4	1,446	0,362
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.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,108	0,527
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0,000	0,132	0,000	0,392	1,054	4	1,578	0,395
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0,000	0,132	0,000	0,000	1,581	4	1,713	0,428
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,581	4	1,581	0,395
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,108	0,527
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,108	0,527
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,108	0,527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	44,390	11,098
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,108	0,527
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,000	0,132	0,000	0,000	1,581	4	1,713	0,428
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,108	0,527

2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,108	0,527
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,108	0,527
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,108	0,527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,253	3,063
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,108	0,527
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,108	0,527
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,108	0,527
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,108	0,527
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,392	1,581	4	1,973	0,493
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,108	0,527
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,108	0,527
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,132	0,000	0,000	1,581	4	1,713	0,428
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,108	0,527

3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,108	0,527
TOTAL	---	---	---	---	0,000	---	20,550	5,138
PUNTAJE TOTAL SOBRE 20 PUNTOS: 19.298								

Fuente: Encuesta a Docentes Unidad Educativa "Santo Domingo de Guzmán"

Autor: Gloria Fajardo R.

Dentro de los diversos temas evaluados se evidencia la falta de coordinación en las actividades y procesos, para mejor interacción de las acciones de los diversos estamentos, y de esta manera lograr una acción en conjunto de toda la comunidad educativa.

TABLA N°12
EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR EL SUPERVISOR

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223

1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223

1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
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.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223

1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
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.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223

1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
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.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,000
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,000
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,937	13,937
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
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.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
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.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223

2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,898	2,898
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2,44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTADOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223

3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	0,000	---	2,285	2,285
PUNTAJE TOTAL SOBRE 20 PUNTOS: 19.120								

Fuente: Encuesta a Docentes Unidad Educativa "Santo Domingo de Guzmán"

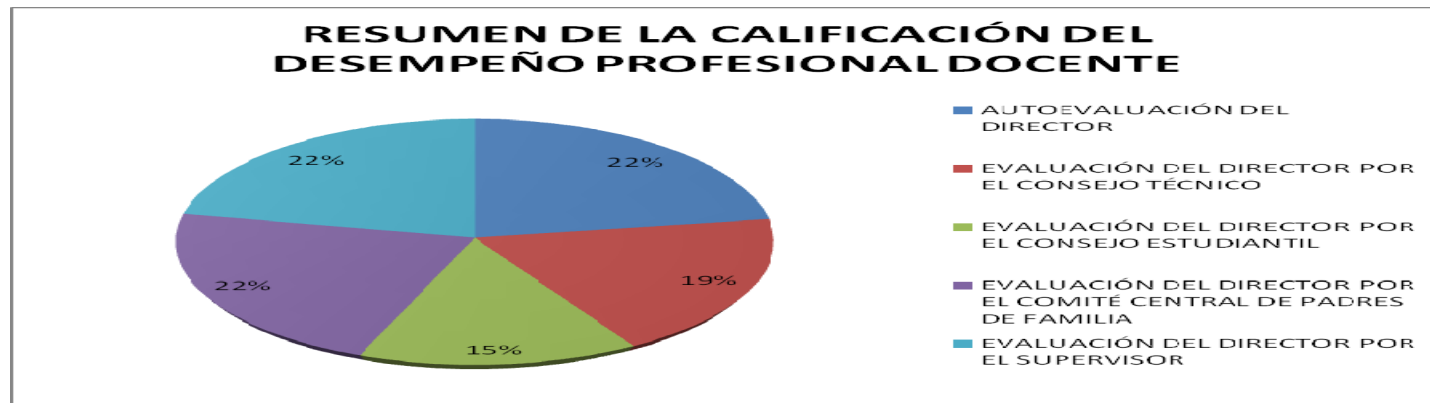
Autor: Gloria Fajardo R.

Básicamente los resultados de la autoridad son óptimos, puesto que delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos, logrando de esta manera un mejor control sobre todos y cada uno de los organismos que conforman la unidad educativa obteniendo una convivencia armónica en su gestión educativa.

TABLA N°13

RESUMEN DE LA CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

CALIFICACIÓN OBTENIDA POR INSTRUMENTO	PUNTOS	CATEGORIA	EQUIVALENCIA
AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR	19,726		
EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR EL CONSEJO TÉCNICO	16,446		
EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL	12,858		
EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA	19,298		
EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR EL SUPERVISOR	19,12		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	87,448	A	EXCELENTE



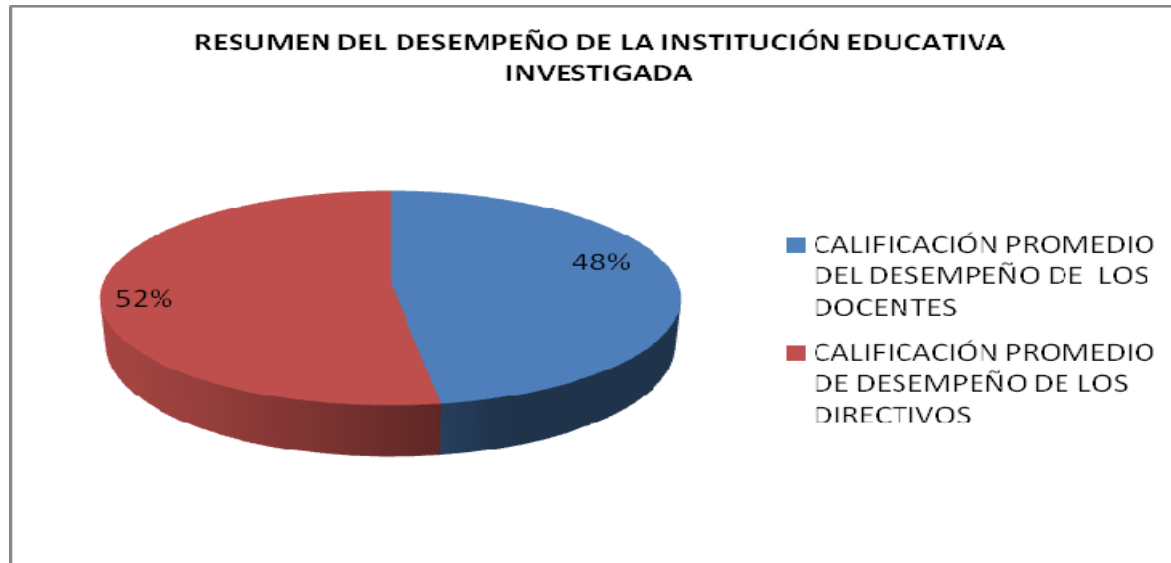
Fuente: Encuesta a Docentes Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”

Autor: Gloria Fajardo R.

Como resultado de la evaluación por parte de los directivos, hemos obtenido una calificación de “A”, demostrando así que el trabajo que se está realizando, está enfocado en un gran porcentaje a cumplir todas las metas y objetivos trazados por el director para llegar así a la meta principal que es alcanzar la excelencia académica, y ser para la comunidad un ente de servicio y confianza ante toda la sociedad, como también convertirse en un referente educativo para otras instituciones.

TABLA N°14

RESUMEN DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	TOTAL SOBRE 100 PUNTOS.
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	79,379
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	87,448
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	83,4135



Fuente: Encuesta a Docentes Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”

Autor: Gloria Fajardo R.

Al estar el desempeño de los docentes y directivos en un rango similar de resultados, podemos decir que hay una correlación entre ambas partes, obteniendo de esta manera un equilibrio, el cual hace que el trabajo dentro de la institución conlleve a cumplir con los objetivos trazados, de acuerdo a la visión y misión de la misma.

5.2 ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.2.1 AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES

5.2.1.1 Sociabilidad pedagógica

Prima el trato a los estudiantes con cortesía y respeto, haciendo debidamente los llamados de atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto, a la vez que se propicia lo mismo a personas con capacidades diferentes y la no discriminación entre compañeros, debiéndose trabajar con mucho más proximidad con los alumnos frente a las ausencias, fomentando el autodisciplina en el aula, tomando en cuenta sus sugerencias y opiniones.

5.2.1.2 Habilidades pedagógicas y didácticas

El lenguaje utilizado por los maestros para con los estudiantes es el adecuado, lo que permite la comprensión por parte de ellos, recalcando siempre el educador los puntos claves de los temas tratados en clase y a su vez los educandos manifiestan sus interrogantes e inquietudes, mediante el debate, primando siempre el respeto a las opiniones diferentes, habilidades que han sido desarrolladas exitosamente, propiciando así la propagación correcta del conocimiento.

Sin embargo es menester la adquisición de bibliografía actualizada, tomando en cuenta que los conocimientos están expuestos a un avance continuó, despertando así el interés en el aula, con la presencia enseñanzas innovadores.

5.2.1.3 Desarrollo emocional

Los maestros afirman ser seguros en sus decisiones, dictando clases con iniciativa y autonomía, tratando siempre que su apariencia personal sea la mejor, a más que disfrutan de la labor que realizan, lo que hace evidente su vocación de educadores, recibiendo a consecuencia de su trabajo la gratificación de sus alumnos, manifestada por sus expresiones, lo que les motiva para cada día ser mejores, no sintiendo el mismo estímulo por parte de las autoridades.

La relación afectiva entre colegas es gratificante, pero es importante el mismo apoyo en la realización del trabajo diario, lo que permitiría una labor en equipo y la definición de sus objetivos.

Aceptan también que deberían mejorar la relación entre padres de familia y maestros, ya que de no ser así la tarea educativa que realizan con sus alumnos, no es apoyada por ellos.

5.2.1.4 Atención a estudiantes con necesidades especiales

Se observa que los educadores están en la capacidad de detectar en el aula una necesidad educativa especial, pero no así para enfrentarla, debiendo elaborar adaptaciones curriculares, a pesar que permiten la integración espontáneamente al ritmo de trabajo en la clase, pocas son las tareas diferenciadas o la misma tarea en distintos niveles de profundidad, a más que es de suma importancia la comunicación constante con los padres de familia mediante informes o cuadernos y entrevistas personales para la información del avance del alumno con necesidad educativa especial, a más de reconocer la necesidad de recomendar se trabaje con un profesional especializado.

5.2.1.5 Aplicación de normas y reglamentos

Los educadores afirman la aplicación del reglamento interno de la Institución en las actividades que les compete, respetando y cumpliendo normas de la misma, cumplen en la elaboración y entrega del plan anual y la unidad didáctica estipulada por las autoridades, a la vez que enmarcan este plan en su proyecto educativo, las calificaciones de sus estudiantes, son entregadas en tiempos previstos, las clases son planificadas en el marco del currículo nacional, en función del horario establecido, se reconoce que las ausencias de los maestros en caso de fuerza mayor es una debilidad, debiéndose mencionar también que el grupo no permanece solo, puesto que se deja el respectivo reemplazo.

5.2.1.6 Relaciones con la comunidad.

Los profesores, acertadamente se encuentran abiertos al dialogo y trabajo planteados por la comunidad, es así que son partícipes en las actividades relacionadas en este tema, siendo del gusto de ellos la participación en las decisiones de consejos directivos o técnicos que conlleven a este tipo de trabajo, colaborando a su vez en la consecución de objetivos y metas planteados, es relevante esta participación y colaboración, debiéndose fortalecer el apoyo a los colegas que están frente a las distintas actividades con la comunidad y la

programación de actividades a realizarse con padres de familia, representantes, y estudiantes.

5.2.1.7. Clima de trabajo

La predisposición de los maestros para aprender de personas, situaciones, ideas, opiniones distintas a la suyas es meritoria, ya que este aprendizaje es muy enriquecedor, y a la vez viable para proponer soluciones a conflictos que se dan en lo laboral, situándolos siempre en el terreno profesional, y comprometiéndose en el cumplimiento de los acuerdos establecidos, lo que lleva a una identificación personal en las actividades realizadas en conjunto, comparando intereses y motivaciones entre compañeros, con la dedicación del tiempo requerido, producto de esta dinámica es la comunicación positiva que se ha logrado entre compañeros, lo que pone de manifiesto la presencia de un excelente clima laboral.

Conclusión. La de educación impartida es muy relevante, y con un alto nivel de calidad, donde los docentes toman su meritoria importancia en el desempeño de tan álgida labor.

Siendo trascendencial, un continuo fortalecimiento en la búsqueda de nuevos conocimientos y actualización de los existentes, lo que contribuirá al cumplimiento de los estándares de calidad dando como producto la excelencia educativa.

5.2.2 COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

5.2.2.1 Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas

Se observan resultados muy positivos y un índice muy elevado, los docentes consideran que el mejoramiento en el desarrollo de estas habilidades, han dado como resultado que los docentes enmarquen el plan anual en el proyecto educativo institucional, así también deberán fortalecer la coordinación con los compañeros de área en los años que así lo trabajan, la innovación de tecnología, información y bibliografía actualizada, en la ejecución de su clase ha dado buenos resultados en el aprendizaje.

La adaptación de los espacios y recursos en función a las necesidades de los estudiantes, aprovechando el entorno, natural y social para favorecer el aprendizaje en los educandos a más de tomar el interés y la iniciativa en la elaboración de recursos didácticos novedosos también han sido una de sus fortalezas.

Tomando en cuenta que día a día existe más presencia en el aula de alumnos con necesidades especiales, se ve la necesidad urgente del aprendizaje, y entrenamiento en la elaboración de adaptaciones curriculares para este fin.

5.2.2.2 Cumplimiento de normas y reglamentos

El índice promedio también se presenta muy enaltecedor, desde la óptica de los evaluadores, el docente aplica a cabalidad el reglamento interno de la Institución en las actividades que le competen, es puntual en entregar las calificaciones de los estudiantes, el plan anual y la unidad didáctica en los tiempos estipulados por las autoridades, de igual manera es indispensable para el buen desempeño de todas las actividades, la comunicación asertiva que se realiza mediante la convocatoria a reuniones, a las que el docente concurre puntualmente.

A más que la programación de actividades a ser realizadas con padres de familia, ha propiciado una comunicación más asertiva, dinámica y activa.

5.2.2.3 Disposición al cambio en educación

La misión del docente es ardua pero también gratificadora, la aceptación al cambio en la educación que han presentado los maestros, debido a un constante desarrollo científico por el que actualmente atraviesa la humanidad, y por tanto les ha exigido ser protagonista de este cambio, ha originado gran iniciativa, necesidad de investigación, y búsqueda de objetivos y metas.

5.2.2.4 Desarrollo emocional

Su elevada puntuación confirma el ambiente de cordialidad y respeto que se evidencia entre los docentes, sin existir discriminación, aceptando siempre el aprendizaje de personas, ideas y opiniones ajenas, lo que ha provocado un sentimiento de gratificación efectiva entre colegas y estudiantes, se evidencia un alto grado de compañerismo.

5.2.3 EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR

5.2.3.1 Sociabilidad pedagógica.

El puntaje más elevado en el docente es la capacidad para ejemplificar los temas tratados y adecuarlos al contexto de los estudiantes, a más de tomar en cuenta las sugerencias, criterios y opiniones que derriban de los estudiantes, propiciando el

debate y respeto por las opiniones diferentes, siendo también de importancia para el educador la explicación de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura del estudiante.

Es prioritario tomar en cuenta la selección de contenidos de aprendizaje, de acuerdo al desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes, reajustando la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.

También se debe mejorar en el estudiante la habilidad para escuchar a sus compañeros con respeto, y el interés por parte del maestro, cuando un alumno está ausente, interesándose por el llamado a los representantes.

5.2.3.2 Atención a los estudiantes con necesidades individuales.

Se puede observar que un alto índice de educadores, mantiene una comunicación mediante cualquier canal, con el fin de mantener informados a los padres de familia el desarrollo del niño que presenta una necesidad individual y propicia el respeto debido a estos estudiantes, además de colaborar organizando tareas extracurriculares cuando el estudiante lo requiere.

Es fundamental propiciar en el aula el respeto y la no discriminación ante estos educandos, además de que los docentes se capaciten para la detección de estas dificultades en el aula, motivando la participación en el aula y que se integre espontáneamente al ritmo de trabajo en el aula.

5.2.3.3 Habilidades pedagógicas y didácticas

Las habilidades pedagógicas y didácticas se encuentran óptimamente constituidas, tanto en la planificación, como en la programación, explicando al inicio del año todos los criterios de evaluación, a más de haberla incrementado la tecnología en el desarrollo de sus clases, está pendiente en la entrega de trabajos y pruebas calificados en tiempos previstos, siendo lo único que se debería mejorar la utilización de bibliografía actualizada.

5.2.3.4 Aplicación de normas y reglamentos

En esta posición es relevante, como los docentes se identifican con su Institución, ya que respetan las normas y reglamentos que esta mantiene, provocando así que el docente aplique el reglamento interno en sus actividades, dedicando el tiempo suficiente para la ejecución de sus labores, a más de su evidente puntualidad, y la

participación en consejos directivos y técnicos, siendo también capaces de manejar conflictos de trabajo como tema netamente profesional y no personal.

5.2.3.5 Relación con la comunidad

El promedio es alto en el trato con la comunidad la mayoría de docentes participa activamente con la comunidad, siendo menester involucrarse un poco más en las actividades de la institución en estas actividades.

5.2.4 EVALUACION DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

5.2.4.1 Habilidades pedagógicas y didácticas

Los estudiantes sitúan a sus maestros en puntajes sumamente altos, ya que los consideran sumamente responsables en la preparación de sus clases, ejemplificando los temas tratados, lo que les permite una mayor comprensión de los contenidos, promulgando en ellos habilidades que les permiten procesar su aprendizaje, debiéndose únicamente tomar en cuenta la utilización más frecuente de la tecnología en sus clases.

5.2.4.2 Habilidades de sociabilidad pedagógica

Los estudiantes consideran que sus maestros explican la forma de evaluación de su asignatura, utilizando un lenguaje claro y comprensible en todo momento, recordando siempre al inicio de la actividad los temas enseñados en la clase anterior, pero también manifiestan que se debería perfeccionar en cuanto a la retroalimentación para que sea también participativa, maestro y estudiantes y la realización de resúmenes al final de la clase, a más de que sea aprovechado en entorno natural y social para propiciar el aprendizaje.

5.2.4.3. Atención a los estudiantes con necesidades individuales

Si bien es cierto que los docentes mantienen una comunicación con los padres de familia de los alumnos que presentan dificultades especiales, para mantenerlos informados de su desarrollo, promueven la integración de ellos en el aula al ritmo de la clase, también piensan que es necesario vigorizar aspectos fundamentales como, que el maestro recomiende a los padres de familia un profesional especializado, a mas de preocuparse cuando se producen ausencias muy seguidas de estos estudiantes.

5.2.4.4 relaciones con los estudiantes

Los estudiantes consideran que en el aula prima el respeto y la cortesía, a más de no existir discriminación entre sus diferencias, la disciplina es sin agresión verbal ni física, lo que promulga también la buena relación entre alumnos.

5.2.5 EVALUACION DE DOCENTES POR PARTE DE PADRES DE FAMILIA

5.2.5.1 Relación con la comunidad

La familia está conscientes que los docentes, contribuyen a acciones para el mejoramiento de las relaciones de sus miembros, a más de colaborar en las actividades en beneficio de la comunidad planificando y realizando actividades conjuntamente con padres de familia representantes y estudiantes.

Conclusión: La evaluación deja entrever la importancia de replantear nuevos retos en lo que se refiere a estudiantes con dificultades especiales, para que los docentes estén en la capacidad intervenir y ser apoyo para los estudiantes que presentan estas dificultades, a más de mejorar la comunicación con los padres de familia.

5.2.6 OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE

5.2.6.1 Actividades iniciales

Las actividades por parte de los docentes son iniciadas con puntualidad, da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes presentando siempre el tema, además de ser constante en la revisión de tareas. Faltando tener presente en cada clase el plan algo indispensable para la organización de la clase, evitando la improvisación.

5.2.6.2. Proceso enseñanza aprendizaje

Se puede observar que este proceso es desarrollado adecuadamente por el docente, ya que utiliza recursos dinámicos creativamente en el aula captando así el interés de sus alumnos, considera las experiencias de sus estudiantes como punto de partida para la clase, en los temas utiliza ejemplos y anécdotas, adapta espacios y recursos en las actividades propuestas.

5.2.6.3 Ambiente en el aula

El ambiente en el aula es cordial, cálido y afectuoso, donde prima la amabilidad y el respeto, valora la participación de sus alumnos, es capaz de motivarlos para que participen activamente en sus clases, logrando mantener una disciplina correcta

Conclusión: Los docentes en el aula manifiestan su profesionalismo, producto de una buena formación y experiencia, es posible para ellos desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje con su grupo, logran delinear correctamente el esquema de trabajo en su aula, consiguiendo sus metas y objetivos fijados. Son creativos y utilizan todos los recursos que están a su alcance, siendo innovadores para crear interés en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Además de ser evidente un clima de respeto, calidez y cordialidad, lo que genera confianza en los educandos.

5.3. DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

5.3.1 AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR

5.3.1.1 Competencias generales

Se puede evidenciar un cumplimiento a cabalidad en lo que respecta a estas competencias sin dejar por alto ninguno de las responsabilidades que atañen a su función.

5.3.1.2 Competencias pedagógicas

Se puede comprobar que existe idoneidad en el cumplimiento de las mismas, ya que es capaz de organizar, asesorar, supervisar, solicitar, verificar, garantizar y orientar en todos los procesos que estas habilidades pedagógicas requieren.

5.3.1.3 Competencias de liderazgo.

Demuestra también la capacidad en lo que a liderazgo se refiere, siendo su punto más álgido la comunicación adecuada con la comunidad educativa, a cual apoya, mantiene buenas relaciones, no existe discriminación, delega responsabilidades, promueve el desarrollo comunitario, hace coincidir las acciones de la institución con el desarrollo de la comunidad conjunto, promoviendo el desarrollo de actividades comunitarias.

5.3.2 EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO

5.3.2.1 Competencias gerenciales

Se puede evidenciar un desacuerdo por parte de los miembros del Consejo Directivo con las competencias gerenciales del Director, para lo cual se deberá tomar en cuenta los correctivos para el mejoramiento en este ámbito.

5.3.2.2 Competencias Pedagógicas

Es relevante que estas competencias se cumplen a satisfacción, siendo que el Director está preparado para el desenvolvimiento de sus funciones, mostrándose oportuno en organizar, asesorar, orientar, realizar, solicitar, verificar, supervisar y garantizar el óptimo desarrollo de todo lo que a competencias pedagógicas se refiere.

5.3.2.3 Competencias de liderazgo en la comunidad

Se observa que la óptica del Consejo Directivo en cuanto a esta competencia, considera que el Director mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa, apoya el desarrollo de las actividades en beneficio de la comunidad, a la vez que mantiene buenas relaciones con esta, sin ninguna discriminación, además de delegar, promover y vincular acciones en beneficio del desarrollo de la comunidad.

5.3.3. EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL.

5.3.3.1 Competencias Gerenciales

El Consejo Estudiantil afirma que el Director es puntual en su asistencia, no falta al trabajo, controla el cumplimiento de la jornada según horarios, exige puntualidad al personal, supervisa la conformación del consejo estudiantil, hace seguimiento al personal docente y administrativo, pero considera que es necesario el fortalecimiento en promover la participación del comité de padres de familia en las actividades del establecimiento, en orientar al Comité en el rendimiento de cuentas de los fondos existentes, además de tomar en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución, y de rendir cuentas de la ejecución de los recursos del Comité de padres de familia a los organismos internos de la

Institución, siendo también importante mejorar el apoyo y su actuación a favor del estudiante en lo que respecta a su integridad psicológica, física y sexual.

5.3.3.2 Competencias Pedagógicas

Es importante también para el Consejo Estudiantil el desarrollo de estas competencias, pues manifiestan que el Director debería fortalecer estas, observando, supervisando, orientando y garantizando el desarrollo integro pedagógico.

5.3.4 EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA.

5.3.4.1 Competencias Gerenciales

Consideran que la ejecución de estas competencias casi están cumplidas a cabalidad, debiendo tomar en cuenta mejorar ciertos puntos en los que tiene que ver al rendimiento de cuentas al tesorero del Comité Central y en búsqueda de fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la Institución.

5.3.4.2 Competencias pedagógicas

Mantienen el criterio de que se encuentran cubiertas a cabalidad por parte de la Dirección.

5.3.4.3 Competencias de Liderazgo para la Comunidad

También son observadas por parte del comité central como óptimas en su gestión, ya que el directivo mantiene buenas relaciones con la comunidad educativa.

5.3.5 EVALUACIÓN DEL DIRECTOR, POR EL SUPERVISOR

5.3.5.1. Competencias Gerenciales

El señor Supervisor ha podido constatar que dichas competencias han sido cumplidas en un 95%, teniéndose que perfeccionar ciertos ítems como son la entrega en tiempos previstos a la Dirección provincial del Plan Institucional, así también la supervisión del Consejo Directivo y Técnico en la distribución del trabajo de docentes, respetando siempre las normas y reglamentos respectivos, deberá también, rendir cuentas periódicamente sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la

Institución y su actuación a favor del estudiante, defendiendo su integridad psicológica, física y sexual.

5.3.5.2 Competencias Pedagógicas

Es de relevancia observar como la autoridad respectiva reconoce que un gran porcentaje de las actividades que le competen al Director han sido cumplidas, recomendando se sustente las acciones que están en porcentaje inferior, así como, la organización y del Proyecto Educativo Institucional conjuntamente con el Consejo Directivo o Técnico a más de la participación del personal docente y administrativo y consejo estudiantil, también deberá solicitar a los docentes que los objetivos de aprendizaje sean impartidos a los estudiantes al inicio del año lectivo, deberá verificar la aplicación de la planificación didáctica y supervisar el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.

5.3.5.3 Competencias de liderazgo

También la autoridad en estas competencias ha observado el cumplimiento en la mayoría de sus funciones por parte del directivo, siendo necesario que el Director mantenga una comunicación permanente con la comunidad educativa, apoyando el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, promoviendo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

En base a los objetivos específicos del proceso de investigación se plantea las conclusiones que permitirán conocer la realidad investigada, sobre el desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”, con el fin de mejorar la calidad educativa y orientar la aplicación de los estándares de calidad en el ámbito escolar.

Conclusiones

- El quehacer educativo actual de la Institución investigada está enmarcado dentro de los estándares de calidad; así lo demuestran los puntajes obtenidos que ubican a esta Unidad Educativa dentro de la excelencia académica y con un alto prestigio ganado en su trayectoria educativa. Sin embargo, hay que reconocer que hace falta reforzar y fortalecer la comunicación e interacción entre los diferentes actores de la Comunidad Educativa.
- La Institución Educativa cuenta con un personal docente capacitado y competente en su desempeño profesional, constituyéndose este aspecto en una fortaleza con la que cuenta el Centro escolar. Los resultados evidencian esta realidad, aunque no podemos dejar de mencionar ciertas falencias como: la falta de un trabajo coordinado entre las áreas y con los Padres de Familia de los estudiantes con dificultades académicas.
- Los directivos tienen claro el objetivo de la misión y visión de la Institución. La apreciación de docentes, Padres de familia, supervisor, consejo Directivo y Consejo estudiantil son favorables; reconocen que hay una buena gestión administrativa. Sin embargo es importante planificar actividades conjuntas para mejorar el proceso de interacción, que involucren a todos los estamentos de la Unidad Educativa, permitiendo una mejor coordinación e integración de la misma.
- Existe apertura y una buena disposición de los directivos como de los docentes, para capacitarse en las innovaciones curriculares. Esto permitirá mejorar el desempeño en las aulas, para mantener la excelencia académica y seguir fortaleciendo la educación de calidad y calidez. La capacitación será importante para ir superando las falencias en el quehacer educativo con la

aplicación de los estándares de calidad, que permitirán orientar los contenidos de la enseñanza y lograr aprendizajes significativos.

- La realidad presentada ha permitido conocer las potencialidades y limitaciones del desempeño directivo y docentes en el ámbito de la Educación Básica y Bachillerato. Por tal motivo se plantea una propuesta con aplicación de estrategias funcionales con actividades para mejorar la interacción de los Directivos, docentes, Consejo estudiantil y Comité central de Padres de familia, la cual ayudará a reforzar la utilización de estándares de calidad, que conlleven a corregir las falencias y seguir fortaleciendo el accionar educativo de la Institución.

Recomendaciones

- El Ministerio de Educación está llamado a desarrollar programas continuos, donde se propicie información sobre los actuales estándares de calidad educativa. Es importante la capacitación sobre esta temática, nueva y poco conocida; pero se sugiere que dicha capacitación sea asequible a la educación tanto fiscal, fisco misional y particular, porque todos unidos podemos comprometernos a ser sujetos de cambio y mejoramiento, para alcanzar la tan anhelada calidad educativa.
- Para la Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”, que continúe fortaleciendo el sistema de calidad educativa en el cual se ubica. Que se refuerce las actividades para un trabajo corporativo, donde se dé cabida a la reflexión compartida y se acoja los aportes de todos los estamentos de la Comunidad Educativa, porque un trabajo en equipo, siempre será de mayor beneficio para seguir creciendo en un proceso educativo de calidad y calidez. Un trabajo conjunto y solidario permitirá seguir manteniendo la excelencia académica, para que esta Unidad Educativa sea un referente para otras instituciones.
- A los Directivos del establecimiento educativo investigado una felicitación por el buen manejo gerencial, que según los resultados de las encuestas es reconocido por el Supervisor, docentes, Padres de familia y estudiantes. Se recomienda seguir fortaleciendo los canales de comunicación, destinados a informar sobre el liderazgo y la cultura de calidad aplicada en la Institución.

- Igualmente, a los docentes de la Institución se sugiere continuar con ese espíritu de apertura a los cambios e innovaciones que requiere una educación de calidad. Se recomienda seleccionar estándares de calidad y estrategias acordes con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes, elaborando material didáctico apropiado a cada temática, que responda a las nuevas tecnologías y a las demandas de la sociedad actual; de tal manera que los estudiantes alcancen los aprendizajes significativos deseados.
- A los docentes, se sugiere e invita a que operativicen en el aula la propuesta. Pues la aplicación de estrategias que aquí se plantea mejorará la interacción de los actores y será un instrumento muy útil el momento de planificar y desarrollar una clase en el aula. Su finalidad es retroalimentar el proceso de enseñanza-aprendizaje de los educandos, para lograr estudiantes competentes en el campo laboral.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

1. Título de la Propuesta

“APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS FUNCIONALES PARA MEJORAR LA INTERACCIÓN ENTRE DIRECTIVOS, DOCENTES, CONSEJO ESTUDIANTIL, Y COMITÉ CENTRAL, EN LA UNIDAD EDUCATIVA “SANTO DOMINGO DE GUZMÁN” DE QUITO, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012 - 2013.

2. JUSTIFICACIÓN

Es de gran importancia, una vez conocidos los resultados en lo que compete a la evaluación del desempeño profesional de los directivos y docentes, en la Unidad educativa “Santo Domingo de Guzmán”, tomar en cuenta los puntos que presentan un índice inferior a lo establecido, con el afán de elaborar una propuesta que contribuirá al mejoramiento de las debilidades determinadas.

Una comunicación efectiva y eficaz es la base en la interacción de todos quienes integran la comunidad educativa. Cada sujeto es conocedor de su propia actividad y capaz de una autoevaluación y coevaluación de los otros actores. Así mismo, reconoce el papel de éstos como sujetos activos, reflexivos y críticos, que también evalúan su propia actividad y poseen la capacidad de evaluar.

En este contexto es necesario el planteamiento y desarrollo de estrategias para un trabajo comunitario y colaborativo, donde cada actor de la comunidad educativa tenga una visión compartida, que le permita canalizar el esfuerzo individual, hacia el logro de un fin común. En este proceso es de vital importancia utilizar canales y métodos de comunicación eficiente y la capacidad de compartir información que conlleve a corregir procedimientos en la interacción de los actores de la comunidad educativa.

Por tanto, una vez identificadas las falencias que dificultan una correcta y eficaz interacción entre los distintos actores que integran este establecimiento, es indispensable buscar las estrategias mediante actividades establecidas de común acuerdo, las cuales permitirán el mejoramiento interactivo y comunicacional, entre todos los estamentos de la comunidad educativa. Así lograremos encaminar en forma conjunta y clara los pasos que normarán los procedimientos para lograr una interacción óptima que sirva de base para mejorar la calidad educativa.

Los docentes y directivos necesitan interactuar las habilidades pedagógicas y didácticas, las mismas que deben ser sustentadas en calidad y calidez de conocimientos básicos para desarrollar un buen acompañamiento a las estudiantes; educando desde el “Ser” y no solo en los conocimientos sino también en valores; no se debe olvidar la parte humana y espiritual que es importante cultivar en los jóvenes. Por lo cual se está convencido en la labor educativa que “Un maestro libre debe tener pasión para servir a otros”, la misión es sembrar en terrenos que están listos para coger la semilla, ya que los docentes deben caracterizarse por tener estrategias de calidad para llevar a cabo la misión de la verdad y del evangelio al estilo del fundador de la orden dominicana, nuestro Padre Santo Domingo de Guzmán.

3.- OBJETIVO GENERAL

Lograr una comunicación eficaz para promover la participación activa en los distintos espacios de interacción de la Unidad Educativa, “Santo Domingo de Guzmán”, en el año lectivo 2012-2013.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer en los directivos y docentes de la Institución habilidades de conducción y acción dinámica de grupos en coordinación, cooperación y apoyo entre todos, mediante talleres sobre cómo mejorar la interacción de la Comunidad Educativa, a realizarse en el mes de diciembre del año 2012.
- Emplear la técnica de discos concéntricos para el reconocimiento de la dificultad que provoca la falta de interacción entre Directivos, Docentes, Consejo Estudiantil, Padres de familia, durante el mes de noviembre del año 2012, con el fin de mejorar la interacción en la Institución.
- Aplicar técnicas metodológicas como:
 - Causas y consecuencias
 - Remover obstáculos
 - Quien lleva el movimiento
 - Busca tu pareja
 Ubicar el pozo, en el mes de enero del año 2013, para promover la eficiencia en el desempeño interactivo de los actores del centro educativo.

- Establecer parámetros adecuados que conlleven a crear en la comunidad educativa un clima organizacional, basado en la confianza y trabajo en equipo de todos los involucrados en el proceso educativo, durante el mes de febrero del año 2013.
- Poner en práctica la Propuesta de estrategias funcionales que conlleve a mejorar la calidad y calidez educativa, en la Institución, durante el tercer trimestre del año lectivo 2012-2013.

4. Actividades

ACTORES ACTIVIDADES	DIRECTIVOS	DOCENTES	CONSEJO ESTUDIANTIL	COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA
<p>➤ Informar a la comunidad educativa mediante una charla sobre “La importancia de mejorar el proceso de interacción en la Institución”</p>				

<p>➤ Convocar a reunión a Directivos, con el fin de planificar, ubicar el tema y contratación del facilitador para el desarrollo de los talleres.</p>				
<p>➤ Llamar a reunión a directivos, docentes, consejo estudiantil y comité central, para la aplicación de la técnica de discos concéntricos, e identificar la dificultad que ocasiona una falta de interacción adecuada en la comunidad educativa.</p>				

<p>➤ Convocar a Directivos, docentes, Consejo técnico y Comité Central, mediante trípticos y realizar los talleres en las fechas señaladas en el cronograma.</p>				
<p>➤ Convocar al debate a Directivos, Docentes, Consejo Estudiantil y Comité Central, para la elaboración del plan estratégico donde se linearán correctivos que permitirán el óptimo desarrollo interpersonal.</p>				
<p>➤ Aplicar la propuesta en la Comunidad Educativa</p>				

5. Localización y cobertura espacial

La presente propuesta se la construye para ser aplicada en la Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”, es una institución dedicada desde hace 70 años a la formación de la niñez y juventud de la Ciudad de Quito. Su ubicación geográfica en el centro en el sector de la Mariscal, pero las estudiantes asisten de todas las latitudes de la ciudad, inclusive del Valle. La institución dispone de un edificio funcional, con canchas laboratorios y aulas equipadas acorde a las exigencias de una educación de calidad.

Su oferta educativa va desde pre -básica, el primer año de educación básica, hasta el bachillerato, tanto técnico como en ciencias. Además dispone de un proyecto curricular que le permite ser una institución bilingüe.

6. Población objetivo

La propuesta se encamina a buscar el mejoramiento de interacción en el desempeño directivo y docente en coordinación con todas las áreas y todos los años que trabajan en los diferentes niveles de educación de la Unidad educativa, con la participación de todos los actores: directivos tanto, rectorado, vicerrectorado y los jefes de aérea; y como beneficiaros los y las estudiantes de la Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”, y en forma indirecta los padres de familia y la comunidad Dominicana que confía en la educación que imparte la Institución.

7. Sostenibilidad de la propuesta

Para que la propuesta alcance los objetivos que se propone es necesario de disponer de los recursos que faciliten su ejecución los cuales se los divide en:

Recursos humanos:

- Los docentes, directivos
- Personal de apoyo y administrativo
- Asesor pedagógico
- Experto en aplicación de estrategias de mejoramiento

Recursos tecnológicos:

- COMPUTADORAS
- Cd.
- Impresora
- Proyector

Recursos materiales:

- Hojas de papel.
- Material de escritorio
- Marcadores

Recursos físicos:

- Aulas
- Salón de reuniones
- Pizarras

Recursos económicos:

- Recursos propios de la comunidad

Recursos organizacionales:

- Trípticos
- Convocatorias
- Cronogramas
- Planificaciones
- Documentos de apoyo

8. Presupuesto

RUBRO	\$ VALOR	FUENTE DE FINANCIAMIENTO
Conferencistas(2) a 150.00	300.00	La Comunidad Religiosa
Materiales de escritorio, papeles, carpetas, marcadores, esferográficos, papel bond etc.	100.00	
Libros de apoyo, documentos.	50.00	
Copias.	50.00	
Varios	185.00	
Refrigerio para 23 personas durante los cuatro días.	-----	
TOTAL	735.00 DOLARES	

9. Cronograma de la propuesta

META	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	RECURSOS	TIEMPO
Motivar a los actores de la Institución, para el desarrollo de los talleres	Convocar a una Charla, sobre la importancia de mejorar el proceso de interacción en la unidad educativa, a Directivos, Docentes, Consejo estudiantil, y Comité Central	Facilitador Asesor pedagógico. Directora académica.	Sala múltiple de los maestros. Recursos Humanos. Recursos Materiales y Tecnológicos.	15-09-2012 (2 horas)
Tomar conciencia de la necesidad de mejorar el proceso de interacción y coordinación en la Institución	Planificación de los talleres. “Trabajando para mejorar la interacción” Contratación del Facilitador.	Rectora académica. Asesor pedagógico. Facilitador contratado para el Taller. Vicerrector	Sala múltiple de los maestros. Recursos Humanos. Recursos Materiales y Tecnológicos	20-10-2012 (5 horas)

<p>Identificación de la dificultad que ocasiona la falta de interacción adecuada entre Directivos, Docentes, Consejo Estudiantil y Padres de familia del comité central.</p>	<p>Convocar y efectuar la reunión para la aplicación de la técnica de círculos concéntricos a directivos, docentes, consejo estudiantil y padres de familia</p>	<p>Facilitador en técnicas Asesor pedagógico Vicerrector</p>	<p>Sala múltiple de los maestros. Recursos Humanos. Recursos Materiales y Tecnológicos</p>	<p>10-11-2012 (8 horas)</p>
<p>Profundizar en el problema detectado para mejorar la interacción de docentes, a directivos, consejo estudiantil y padres de familia del comité central.</p>	<p>. Aplicación de taller. “trabajemos juntos para mejorar la interacción”, dirigido a docentes y directivo.</p>	<p>Facilitador Asesor Pedagógico Vicerrector Directora Académica DOBE Inspección</p>	<p>Salón de reuniones Recursos Humanos Materiales y Tecnológicos</p>	<p>15-12-2012 (8 horas)</p>

<p>Profundizar en el problema detectado para mejorar la interacción de consejo estudiantil y padres de familia del comité central con directivos.</p>	<p>Aplicación de técnicas en el taller: "Coordinemos acciones para mejorar la interacción" dirigido al consejo estudiantil, comité central y directivas de los cursos de los Padres de familia.</p>	<p>Facilitador Asesor pedagógico Vicerrector Guías de curso</p>	<p>Salón de reuniones Humanos y Materiales Tecnológicos</p>	<p>05-01-2013(8horas))</p>
<p>Elaborar una lista de estrategias que guíen la continuidad en el proceso</p>	<p>Convocar al debate para la elaboración de plan estratégico con parámetros que mejoren la interacción entre directivos, docentes, consejo estudiantil y Comité central de padres de familia.</p>	<p>Asesor pedagógico Vicerrector Docentes Directora Académica Inspector DOBE</p>	<p>Salón múltiple de maestros Humanos Materiales físicos y tecnológicos.</p>	<p>16-02-2013 (8 horas)</p>

<p>Mejorar la interacción y comunicación entre los diferentes estamentos de la Comunidad Educativa.</p>	<p>Aplicar la propuesta en las actividades del salón de clase y los diversos ámbitos educativos, para conseguir la ejecución de los estándares de calidad.</p>	<p>Docentes Directivo Vicerrector Estudiantes Padres de Familia</p>	<p>Didácticos Humanos Materiales Tecnológicos</p>	<p>Marzo-abril-mayo-junio del 2013</p>
---	--	---	---	--

8. BIBLIOGRAFÍA

Aponte, E. (2009). *Liderazgo Educativo*. Barquisimeto: Universidad "Fermín Toro".

Bennis. (1973). *Evaluación de Instituciones de Calidad*. Madrid: Weth.

Blanco Guevara, E., & Di vora, M. *Evaluación del desempeño docente*. Ediciones.

Cuevas, M. (2009). *Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)*. Recuperado el 25 de 02 de 2012, de El liderazgo educativo: <http://www.rieoei.org/deloslectores/1137Cuevas.pdf>

Fayol, H. (5 de 08 de 2011). *ww.slideshare.net/*. Recuperado el 10 de 02 de 2012, de *ww.slideshare.net/*: <http://www.slideshare.net/rosel1000/henry-fayol-evolucion-del-pensamiento-administrativo>

Fernandez, J. &. (1994). *Etica de las profesiones*. Madrid, España: Sal Terrae.

Fernández, M. (2002). *Gestión de Instituciones Educativas*. Madrid: Mc Graw Hill.

Fernández, M. (2001). *Gestión de Instituciones Educativas Inteligentes*.

Fundibeq. (2001). *Gestión de Procesos Estándares*. Madrid: Prentice Hall.

García de Toba, X. (12 de 05 de 2010). *El sistema de gestión de la calidad como herramienta para las organizaciones educativas del siglo XXI*. Recuperado el 14 de 02 de 2012, de *El sistema de gestión de la calidad como herramienta para las organizaciones educativas del siglo XXI*: <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/sistema-gestion-calidad-organizaciones-educativas.htm>

Graells. (2003). *Calidad Educativa*. Recuperado el 12 de 02 de 2012, de *Calidad Educativa*: http://es.wikipedia.org/wiki/Calidad_educativa

Gualpa. (2010). *Valor del ser humano*. Recuperado el 09 de 02 de 2012, de *valor del ser humano*.

Henao, M. (2005). *Los retos de la educación superior frente a las tecnologías de la información y la comunicación*. Recuperado el 25 de 02 de 2012, de *Los retos de la educación superior frente a las tecnologías de la información y la comunicación*.: <http://www.universia.net.co/docentes/articulos-de-educacion-superior>

Idalberto. (2007). *Capacitación y desarrollo profesional* . México: MC.

Idalberto., C. (1988). *Administración de recursos humanos* . México: Mc Graw-Hill.

James, P. (1997). *Gestión de la Calidad Total*. Madrid: Prentice Hall.

Lepeley, M. T. (2003). *Gestión y Calidad en Educación*. México: Mc Grawhill.

Matos, L. (2000). *Como Ser Mejor Profesor Universitario: Perfil del Profesor Universitario de Hoy*. Santo Domingo, República Dominicana: Susaeta. Mec. (2000). *Evaluación de los Aprendizajes*. Quito: Orión.

Mec. (2006). *Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 - 2015*. Recuperado el 19 de 02 de 2012, de *Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 - 2015*: http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf

Mec. (2011). *Instrumentos para la evaluación docente y directivo*. QUITO: Mec.

Mec. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. En MEC, *Ley Orgánica de Educación Intercultural* (pág. 15). quito.

Mec. (2008). *Manual de Planificación Estratégica*. Recuperado el 21 de 02 de 2012, de *Manual de Planificación Estratégica*: www.educacion.gob.ec

Mec. (2006). *Ministerio de Educación y Cultura - Evaluación de los aprendizajes*. Quito: Orion.

Mec. (2007). *Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador*. Quito: MEC.

Mesa Espinoza, M. A. (junio de 2000). *La evaluación del desempeño*. Folletos gerenciales, Año IV, Nº 6. *Publicación Periódica del Centro de Estudios de Dirección*. Ministerio de Educación Superior, 40.

Morales, D. (2004). *La Creatividad en la Educación Superior*. Santo Domingo, República Dominicana.: Susaeta.

Muñoz. (2003). *Calidad Educativa*. Recuperado el 12 de 02 de 2012, de *Calidad Educativa*: http://es.wikipedia.org/wiki/Calidad_educativa

Palacios, M. A. (23 de 08 de 2000). *Seminario de Análisis Prospectivo de la Educación en América Latina y El Caribe*. Recuperado el 23 de 02 de 2012, de *La educación en América Latina y El Caribe*: <http://www.schwartzman.org.br/simon/delphi/pdf/palacios.pdf>

Proyecto Educativo Institucional.(2011). PEI. 22.

Piaget, J. (2001). *Estrategias docentes para un aprendizaje*. México: Mc Graw Hill.

Pozner, P. (2000). www.lie.upnmxl. Recuperado el 20 de 03 de 2012, de La gestión educativa.: www.lie.upnmxl

Santo Domingo de Guzmán. (2010). En C. d. Gestión. Quito.

Santo Domingo de Guzmán. (2010). PEI. 18.

Senlle, A. (2001). ISO 9000 - 2000 Liderazgo de la Nueva Calidad. Barcelona: Gestión.

*Taba,(2000.s.f.). Revista Electrónica Tecnología y Comunicación Educativa. Recuperado el 24 de 02 de 2012, de El currículo como plan de Instrucción:
<http://investigacion.ilce.edu.mx/stx.asp?id=2562&db=&ver=>*

9. ANEXOS

Anexo 1

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.
b. Utilice la siguiente tabla de valoración:

TABLA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto					
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.					
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.					

1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.					
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.					
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.					
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las					

clases.					
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1. Analizar					
2.24.2. Sintetizar					
2.24.3 Reflexionar.					
2.24.4. Observar.					
2.24.5. Descubrir.					
2.24.6 Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumentar.					
2.24.8. Conceptualizar.					
2.24.9 Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					

2.24.18. Preservar.					
---------------------	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Disfruto al dictar mis clases.					
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.					
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.					
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.					
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.					
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.					
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.					
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.					
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.					
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.					
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.					
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.					
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.					
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional					

especializado.					
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.					
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.					
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.					
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.					
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.					
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.					
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.					
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.					
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.					
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.					
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.					
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.					
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.					
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

7. CLIMA DE TRABAJO	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.					
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.					
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.					
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.					

7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.					
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.					
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.					
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 2

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula.
INSTRUCCIONES
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>b. Utilice la siguiente tabla de valoración:</p>

TABLA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

El docente:					
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.					
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.					
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.					
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre.					
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.					
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.					
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.					
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.					
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. DESARROLLO EMOCIONAL					
	1	2	3	4	5
El docente:					
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.					
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.					
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.					
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.					
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.					
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.					
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.					
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.					

***Para la coevaluación se tienen que considerar a los compañeros profesores del investigado pero con funciones de Coordinador de Área o de Inspector.**

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 3

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.
INSTRUCCIONES
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>b. Utilice la siguiente tabla de valoración:</p>

TABLA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución:					
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.					
1.2. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.					
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.					
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.					
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.					
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.					
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					

2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.					
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.					
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.					
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.					
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.					
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
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.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS					
	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.					
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.					
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD					
	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.					
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación: ¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 4

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño del docente en el aula con el fin de mejorar el desempeño docente, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad.
INSTRUCCIONES
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>b. Utilice la siguiente tabla de valoración:</p>

TABLA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS					
El docente:					
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.					

1.3.	Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.					
1.4.	Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
1.5.	Ejemplifica los temas tratados.					
1.6.	Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.					
1.7.	Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.8.	Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:					
1.8.1.	Analizar.					
1.8.2.	Sintetizar.					
1.8.3.	Reflexionar.					
1.8.4.	Observar.					
1.8.5.	Descubrir.					
1.8.6.	Redactar con claridad.					
1.8.7.	Escribir correctamente.					
1.8.8.	Leer comprensivamente.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.					
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.					
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.					
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.					
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.					
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.					
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.					
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.					
3.4. Envía tareas extras a la casa.					
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.					
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.					
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES					
	1	2	3	4	5
El docente:					
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.					
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.					
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.					
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.					
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: **GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

ANEXO 5

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes*

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.
INSTRUCCIONES
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>b. Utilice la siguiente tabla de valoración:</p>

TABLA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.					
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.					
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.					
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.					
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.					
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.					

3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.					
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.					
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelos, notas escritas y/o entrevistas.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES					
	1	2	3	4	5
El docente:					
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.					
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.					
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.					
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.					
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.					
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: ¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 6

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

Matemática

Lenguaje

Ciencias Naturales

Ciencias Sociales

Historia

Literatura

Biología

Física

Química

Informática

Inglés

Otras (especifique).....

Educación especial para niños y niñas.

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE**Educación Básica**

() 1° EB () 2° EB () 3° EB () 4° EB 5° EB
 () 6° EB () 7° EB () 8° EB () 9° EB 10° EB

Bachillerato

() 1° Bach () 2° Bach () 3° Bach

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.
INSTRUCCIONES
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>b. Marque con una X el espacio correspondiente.</p>

A. ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.		
2. Inicia su clase puntualmente.		
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.		
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.		

5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.		
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.		

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
7. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
8. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos</i> , experiencias o demostraciones.		
9. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).		
10. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.		
11. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.		
12. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.		
13. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.		
14. Evidencia seguridad en la presentación del tema.		
15. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		
16. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.		
17. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.		
18. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
19. Envía tareas		

C. AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
20. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).		
21. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.		
22. Valora la participación de los estudiantes.		

23. Mantiene la disciplina en el aula.		
24. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

Objetivos de la clase: Son enunciados cortos y simples que expresan la idea principal de lo que el docente pretende que el estudiante aprenda como resultado de la clase.

Fecha de Evaluación.

ANEXO 7

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.</p>

TABLA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.26. Lidero el Consejo Técnico.					
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					

1.30.Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.31.Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.32.Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33.Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34.Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35.Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36.Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37.Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38.Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39.Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40.Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41.Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42.Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43.Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.44.Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45.Promuevo la innovación pedagógica.					
1.46.Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.47.Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48.Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49.Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50.Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51.Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
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.					
1.53.Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					
1.54.Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55.Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					
1.56.Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					
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.					
1.58.Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					

1.59.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.60.Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61.Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62.Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos					
1.63.Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
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.					
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.					
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.					
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.10.Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11.Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.12.Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13.Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14.Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 8

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Directivo o Técnico

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se califica.</p> <p>b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.</p>

TABLA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					

1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica.					
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
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.					

1.58.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59.Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60.Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61.Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1.Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
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.					
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.					
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.10.Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11.Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13.Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14.Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 9

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.</p>

TABLA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.					
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					

2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 10

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Comité Central de Padres de Familia

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.</p>

TABLA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.7. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10.Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.11.Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.12.Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
1.13.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.14.Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
1.15.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.16.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
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.					
1.18.Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.19.Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.20.Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.21.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.22.Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.23.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO11

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>b. Frente a cada pregunta marque con una X, en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.</p>

TABLA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					

1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la					

legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
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.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la 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.					
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
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.					
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la planificación didáctica.					
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.					
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.					
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					

2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.					
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 12
FACHADA DE LA UNIDAD EDUCATIVA
“SANTO DOMINGO DE GUZMÁN”



PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO SECCIONES INICIAL,
BÁSICA Y BACHILLERATO



MESA DIRECTIVA



ACTIVIDADES ACADÉMICAS Y PEDAGÓGICAS



ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES



ANEXO 13

ACTA DE COMPROMISO

Quito, 19 de diciembre de 2011

Sor

Dra. Alicia Vásquez.

Rectora de la Unidad Educativa "Santo Domingo de Guzmán".

Quito.

Reciba un atento y cordial saludo deseándole toda clase de éxitos en sus labores cotidianas.

La presente es para pedirle de la manera más comedida, se digne conceder la autorización para desarrollar el proceso de Investigación sobre: Evaluación de calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Institución a la que usted acertadamente dirige.

Estoy convencida que en la actualidad es uno de los procesos fundamentales ya que nos permite destacar la importancia que conlleva el ser administradores de una Institución como agentes de cambio con capacidad humana para influir en los demás, en sus motivaciones y competencias, saber conducir en libertad para que todas las personas que conforman la Institución sean administradores y competentes en el desempeño no sólo realizadores de sus tareas; que puedan estar conscientes que son parte de la solución de los problemas.

Deseo enfatizar en los miembros que conforman la comunidad educativa, la calidad y calidez plena de la misma, cuya visión es alcanzar el fortalecimiento y el éxito de la Institución.

Por la acogida que brinda a la presente, hago llegar mi más sincero agradecimiento, consideración y estimas personal.

De usted atentamente,

Lic. Hna. Gloria Fajardo R.

Estudiante

Sor Dr. Alicia Vásquez.

Rectora.