



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 en los niveles de educación básica y bachillerato del Instituto Tecnológico Nuestra Señora del Rosario de la ciudad de Catamayo, provincia de Loja, durante el año lectivo 2011-2012.”

Tesis de Grado

Autora:

Jaramillo Rojas Narciza de Jesús

Director:

Culcay Siavichay, Manuel, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2012

Certificación

Magister.

Manuel Culcay Siavichay

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo, denominado: “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en los niveles de educación básica y bachillerato del Instituto Tecnológico Nuestra Señora del Rosario de la ciudad de Catamayo, provincia de Loja, durante el año lectivo 2011-2012. Realizado por el profesional en formación: Narciza de Jesús Jaramillo Rojas: 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, Julio del 2012

f.....

Cesión de derechos

“ Yo, Narciza de Jesús Jaramillo Rojas declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.....

Autora: Narciza de Jesús Jaramillo Rojas

Cédula: 1102325352

AUTORÍA

Las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de investigación, son de exclusiva responsabilidad de su autora.

f.....

Narciza de Jesús Jaramillo Rojas

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a mis padres, a mis queridos hijos María Laura y Carlitos Alfonso que son mi vida, a mi esposo compañero y pilar en todos mis afanes y trabajos.

Al magisterio en general, a los docentes de mi institución educativa Rosarista que día a día se sacrifican, buscando el bienestar y progreso de estudiantes que tienen a su cargo, tomando en cuenta que el trabajo de un mediador es interminable, entregado al servicio de niños, jóvenes que tienen deseo de conocer, de formarse a través de una orientación acertada del docente.

Narciza de Jesús Jaramillo

AGRADECIMIENTO.

Agradezco a mi Padre Dios, por regalarme la vida y permitirme disfrutar de lo hermoso de la Creación. A mi familia por todo el apoyo incondicional que siempre recibo, les agradezco a mi esposo e hijos por comprenderme en todos los momentos que he tenido obligatoriamente que descuidarlos.

A las autoridades de mi establecimiento educativo y a mis compañeros docentes por toda la ayuda y colaboración que me han brindado cuando lo requería.

Gracias a todos.

Narciza de Jesús Jaramillo

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	página
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR	ii
AUTORÍA	iii
ACTA DE SESIÓN	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
CERTIFICADO INSTITUCIONAL (autorización)	vii
ÍNDICES DE CONTENIDOS	viii
RESUMEN	1
INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO TEÓRICO	7
3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	7
3.1.1.- Concepto de calidad	7
3.1.2. Concepto de calidad educativa	8
3.1.3. Concepto de calidad total	8
3.1.4. Importancia	8
3.1.5. Formas de entender la calidad educativa.	9
3.1.6. Concepto de Institución.	10
3.1.6.1. Concepto de Institución educativa	10
3.1.6.2. Institución educativa de calidad.	11
3.1.7. Gestión de una institución educativa.	12
3.1.7.1. Concepto de Gestión	12
3.1.8. Filosofía del Instituto “Nuestra Señora del Rosario.	14
3.1.8.1. El ser humano que se quiere formar.	14
3.1.8.2. Misión	14
3.1.8.3. Visión	15
3.1.8.4. Objetivo Institucional.	15
3.1.8.5. Perfil de la Institución	15
3.1.8.6. Valores institucionales	16
3.1.9. Hacia una Institución versátil.	17
3.1.10.1. Diferencias entre una institución tradicional y una versátil.	18
3.1.11. Evaluación de la gestión de una institución educativa.	19

3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	
3.2.1. Concepto de evaluación	20
3.2.1.1. Concepto de evaluación educativa	20
3.2.1.2. Concepto evaluación institucional	21
3.2.2. Formas de evaluación institucional	22
3.2.2.1. La autoevaluación o evaluación interna	22
3.2.2.2. La evaluación externa	24
3.2.4. Aspectos que hacen posible la calidad de una institución educativa	25
3.2.5. Función de un Plan de Mejora en la evaluación de una institución Educativa.	26
3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	
3.3.1. Diferencia entre un docente, profesor, mediador, educador	28
3.3.2. Perfil de docentes Rosaristas.	30
3.3.3. Perfil de estudiantes Rosaristas	30
3.3.4. Cómo conocer el desempeño del docente.	31
3.3.5. Para que nos sirve la evaluación del desempeño docente.	33
3.3.6. Evaluación del desempeño docente	36
3.3.7. Formas de la evaluación externa e interna	37
3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.	
3.4.1. Concepto de directivo.	38
3.4.2. Concepto de liderazgo.	39
3.4.3. Perfil de directivos.	41
3.4.4. Cualidades y características de un buen director.	41
3.4.5. Visión, clima y expectativas de un director.	
3.4.6. Cómo se evalúa a los directivos.	44
3.4.7. Metodología de la evaluación para directivos	45
3.4.8.1. Formas de evaluación de los directivos	45
3.4.8.2. Gestión de los directivos.	
4.METODOLOGÍA	
4.1.- Participantes	48
4.2. Población y muestra	48
4.2.1. Población.	
4.2.2. Muestra de investigación.	49
4.3. Técnicas e instrumentos de investigación	51

4.3.1. Técnicas	51
4.3.1.1 Encuesta	51
4.3.1.2. Observación de una clase impartida por el mediador	51
4.3.1.3. Investigación documental	51
4.3.2. Instrumentos.	51
4.3.2.1. Cuestionario para la encuesta.	51
4.3.2.2. Observación de la clase	
4.4. Diseño y Procedimiento	52
5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	
5.1. Resultados	54
5.1.1. Docentes	54
Autoevaluación docente	54
Coevaluación docente	66
Evaluación docente por parte de la rectora	70
Evaluación docente por parte de los estudiantes	76
Evaluación de docentes por parte de los padres de familia	81
Observación de la clase impartida por el docente.	85
5.1.2. Directivos	88
Autoevaluación del director	88
Evaluación del director por parte del Consejo Directivo	100
Evaluación del director por parte del Consejo estudiantil	112
Evaluación del director por parte del Comité Central de Padres de F.	117
Evaluación del director por parte del supervisor.	123
Calificación promedio: Docente, directivo, institución.	133
5.2. Análisis, interpretación y discusión de los resultados.	134
5.2.1. Discusión	136
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1. Conclusiones	146
6.2. Recomendaciones	147
7. PROYECTO DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	
7.1. Datos informativos	149
7.2. Determinación del problema.	150
7.3. Antecedentes	151
7.4. Justificación.	153
7.5. Objetivos	156

7.6. Localización y cobertura espacial.	158
7.7. Población objetivo.	159
7.8. Sostenibilidad de la propuesta.	159
7.0. Cronograma	161
7.10. Metodología	163
7.11. Presupuesto	164
7.12. Evaluación del proyecto.	165
8. BIBLIOGRAFÍA	166
9. ANEXOS	169

1. RESUMEN EJECUTIVO

El sistema de educación básica y bachillerato se enfrenta a retos de competencia nacional e internacional, generando desafíos que promueven al cambio, por lo que es necesaria una evaluación del desempeño docente y directivo que nos permita juzgar su proceso o redefinir criterios que mejoren la calidad de la educación, en este caso puntual, el Instituto Tecnológico Superior Nuestra Señora del Rosario de Catamayo. A quien se realizó la investigación de tipo exploratoria, descriptiva y socioeducativa; entre las técnicas e instrumentos de evaluación utilizados se destacan la encuesta, observación, entrevistas, cuestionarios, aplicados a una población de docentes, autoridades, estudiantes y padres de familia.

De este estudio se evidenció que el desempeño docente, directivo e institucional se encuentra en un nivel de excelencia, sin embargo, según los resultados obtenidos los docentes no aplican adecuadamente las herramientas TIC en el proceso de aprendizaje. Por lo que se propone un proyecto de "Implementación de las TIC en el aula de clase" con la finalidad de superar esta debilidad y cumplir con las necesidades y expectativas que los miembros de la comunidad educativa requiere.

2. INTRODUCCION

En el sistema educativo de nuestro país y en especial en el Cantón Catamayo la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato se ve cuestionado, por una aparente, débil formación holística de los profesionales de la educación que siguiendo anteriores esquemas tradicionales no han permitido alcanzar los estándares de calidad que la sociedad y la globalización exige a las instituciones educativas para no quedar rezagado o anquilosado en esquemas caducos. Esta institución educativa no es la excepción, aquí se evidencian algunas causas que provocan el problema. Bajo nivel de involucramiento de los docentes en la Institución, escasa evaluación en la Institución educativa, desactualización en el desempeño profesional de los docentes y directivos, algunos docentes se resisten al cambio, todavía hay rezagos de una educación tradicionalista.

En nuestro cantón y menos en el Instituto Nuestra Señora del Rosario no se ha efectuado una investigación evaluativa de sus integrantes que nos conduzca a un conocimiento real de cómo marcha la institución educativa por lo que no se han conocido las falencias de fondo en el transcurso del proceso educativo que lleven a cambios en su desarrollo. En este contexto la evaluación al desempeño docente y directivo en el Instituto Tecnológico Superior “Nuestra Señora del Rosario” del cantón Catamayo, provincia de Loja durante el año 2011- 2012 como proyecto de investigación, resultó significativo, por cuanto se logró determinar la realidad sobre el desempeño profesional docente y directivo de los octavos, novenos, décimos años en el nivel Básico; y de los primeros, segundos y terceros años en el Bachillerato; los cuadros arrojan resultados satisfactorios en forma general, pero si se deben destacar falencias que sobre todo son detectadas por estudiantes y padres de familia en el desempeño profesional de sus mediadores y de sus directivos en la Institución Rosarista.

El Instituto Nuestra Señora del Rosario del Cantón Catamayo, provincia de Loja, se encuentra ubicada en las calles 9 de Octubre y Eugenio Espejo. Está dirigido por la Rectora Sor Clara Inés Pardo, religiosa Dominicana de Santa Catalina de Siena. Cuenta con los niveles de educación prebásica, básica, bachillerato y posbachillerato; es una institución educativa que ha ido creciendo en su infraestructura, en el número de estudiantes, en prestigio. La Institución como la mayoría no se ha quedado exenta de

algunos cuestionamientos: como la falta de involucramiento de algunos docentes en la tarea educativa lo que provoca un descenso en su perfil de salida; no existe la cultura evaluativa, por lo que sus miembros se resisten a ser evaluados, sin permitir que exista una reingeniería en la institución que ayude a mejorar la calidad educativa. A pesar de que la mayoría de docentes han recibido las innovaciones pedagógicas por medio de los cursos otorgados por Ministerio de Educación no se evidencia la multiplicación de estos aprendizajes en la clase, de esta manera no se permite el progreso en la calidad profesional, pero es bueno destacar que son cada vez menos los compañeros que se resisten a cambios, quedando resagos no tan pronunciados del tradicionalismo que aun falta por desaparecer completamente.

El desempeño directivo es muy bueno, pero a la autoridad le falta un poco más de liderazgo integral, la rectora es muy capaz, pero su bondad le conduce a ser flexible cuando hay momentos en que debe ser muy firme en sus decisiones.

La Universidad Técnica Particular de Loja, institución pionera en el desarrollo de la región sur y porque no decirlo del país, no se ha quedado indiferente a la problemática educativa, por el contrario ha tomado la noble iniciativa de ofertar La Maestría en Pedagogía, para formar exclusivamente profesionales que trabajan en educación para que sean eficientes y así contribuyan al mejoramiento de la calidad educativa de cada centro educativo, y en especial del Instituto Tecnológico Rosarista, al capacitar con sus innovaciones a cinco profesionales de la educación los mismos que pondrán todos sus conocimientos al servicio de los jóvenes que se educan en este centro de educación. Los Beneficiarios de este proceso de investigación lo podemos clasificar en dos grandes grupos que son: Directos: Los estudiantes, docentes, autoridades, personal administrativo y padres de familia. Indirectos: El Sistema de Educación y la comunidad.

Al ejecutar el presente trabajo investigativo sobre la evaluación del desempeño profesional de directivos y docentes y por tanto la institución educativa, no obstante su importancia, debo reconocer que es un proceso complejo y difícil, que en muchas ocasiones trae consigo descontento, malestar y resistencia. En mi caso las autoridades del establecimiento me facilitaron toda la ayuda e información requerida, mientras que varios de los compañeros docentes rehusaron ser evaluados, sobre todo en la observación de la clase, algunos no colaboraron, presentando inconformidad y negación al trabajo investigativo, lo que me condujo a solicitar a la Vicerrectora la observación del desarrollo de la clase de los compañeros que se negaron a participar e

inmediatamente se procedió al análisis e interpretación de la información recopilada, cuyos resultados coadyuvaron al planteamiento de una propuesta orientada al mejoramiento de la calidad educativa del centro educativo, objeto de estudio de la presente investigación.

Después de la aplicación de encuestas, análisis e interpretación de resultados obtenidos, se alcanzó los objetivos planteados, "Identificar la realidad del desempeño profesional de docentes y directivos así como la calidad institucional. En el procedimiento emprendido para el logro de los objetivos se retomó las actividades de tabulación valoración y análisis de la información obtenida para comprender las dimensiones que se encuentran con falencias y poder corregirlas a través de la propuesta de un plan de mejoramiento. Realizado el diagnóstico se pudo notar los siguientes nudos críticos: los docentes no utilizan las TIC en el aula, no hay una buena atención a estudiantes con necesidades especiales, las relaciones docentes-comunidad no es buena; en cuanto a la rectora el comité central de padres de familia señala que las competencias pedagógicas no son las mejores. Por lo tanto para la propuesta de mejora retomo el nudo crítico sobre la implementación de las Tic en el aula de clase.

Esta propuesta, estará orientada a la actualización y capacitación de los docentes en concepciones y prácticas sobre las técnicas informáticas y de comunicación para aplicarlas en el aula de clase, luego rediseñar el Proyecto Educativo Institucional y Curricular a ser desarrollado en el proceso de enseñanza-aprendizaje, con la finalidad de proyectarse hacia un verdadero aprendizaje integral, que es lo que hoy exige esta sociedad consumista y globalizada donde la competencia hace fuerza obligando a las personas a una continua preparación y mejoramiento profesional. Estoy convencida que al dotar a los maestros de una capacitación en el empleo, manejo e implementación de las TIC lo que ayudará y fortalecerá las metodologías y técnicas de aprendizaje que incidirá en el mejor aprovechamiento académico para alcanzar calidad y calidez afectiva, necesarias para un excelente desarrollo institucional y de auténtica convivencia escolar.

Teniendo como antecedente lo mencionado, se plantea el siguiente objetivo General con sus objetivos específicos que en este proceso de investigación son los siguientes:

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivos en la institución Nuestra Señora del Rosario del Cantón Catamayo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Investigar el marco teórico conceptual sobre el de evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de educación básica y bachillerato del Instituto Tecnológico Nuestra Señora del Rosario como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- Evaluar el desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del Instituto Tecnológico Nuestra Señora del Rosario.
- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en el Instituto Tecnológico Superior “Nuestra Señora del Rosario”.

HIPÓTESIS

- El actual desempeño profesional docente en el instituto “Nuestra Señora del Rosario” tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.
- El actual desempeño profesional directivo en el instituto “Nuestra Señora del Rosario” tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.
- La institución educativa “Nuestra Señora del Rosario” tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

De la investigación realizada. Se desprende que en el Instituto Nuestra Señora del Rosario la calidad del desempeño profesional docente y directivo no es deficiente sino que se encuentra en los primeros escalones de la excelencia descartándose el supuesto que nos dice que el “actual desempeño profesional docente y directivo en la Institución Nuestra Señora del Rosario” tiene características de deficiente, en función de los estándares de calidad.

3.- MARCO TEÓRICO

En un proceso de investigación, el marco teórico es la esencia de una propuesta para la solución de un problema. Es por ello que este trabajo de investigación se fundamenta en un marco teórico cuya estructura tiene como base la conceptualización de lo que es: Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador y en especial del Instituto Nuestra Señora del Rosario”. Definiciones que posteriormente ayudarán a visualizar el nivel académico de los docentes y directivos del mencionado instituto.

3.1. LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Creo pertinente para iniciar el desarrollo del marco teórico iniciar conceptualizando algunos términos que nos lleven a definir lo que es la calidad en las instituciones educativas ecuatorianas y para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta.

3.1.1. Concepto de Calidad

Desde mi punto de vista la calidad es el conjunto de características idóneas, que presenta un objeto o producto y que satisfacen el requerimiento de la persona que lo solicita. Es ser eficiente y productivo evitando al máximo las fallas, y reducir los costos lo que más se pueda.

Mientras que para algunos autores la calidad es:

- “Hacer bien el trabajo desde el principio; responder a las necesidades de los usuarios; actuar con coherencia un proceso o modo de hacer; disfrutar con el trabajo y ofrecer lo mejor de uno mismo. Citado por el Proyecto Equinoccio Bernillón y Cerutti (1989, p. 22).
- Deming, (1989, p.133) asevera que “la calidad de cualquier producto o servicio tiene muchas escalas”, de manera que un determinado producto o servicio puede tener una alta valoración en una escala, en la opinión del consumidor, y una baja valoración en otra.

- Citado por la revista Innovar Vidal Araya,(2000, p. 97).Se puede evidenciar a través de la observación de varios atributos, en los cuales se pueden dar distintas valoraciones según la opinión de los clientes.

3.1.2. Concepto de Calidad educativa

Avanzando hacia la conceptualización del tema me permito adjuntar algunas ideas sobre calidad educativa

- La educación de calidad tiene como fundamento cuatro grandes pilares o aprendizajes: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir con los demás, y aprender a ser («Informe Delors» 1996)
- Como aporte del autor en su concepto se puede inferir que tiene como fundamento la realización de la persona cuya calidad se vincula al saber hacer o emprender satisfaciendo los objetivos propuestos.
- Citado por la revista Innovar Verónica Edwards (1991,pág.99).Dice es un valor inherente a la realidad educativa.
- Caudillo Vargas,(2010, pág. 19). “El grado en que un conjunto de características inherentes al servicio educativo cumple con las necesidades o expectativas establecidas, generalmente implícitas o explícitas “.
- El concepto de calidad educativa debe reflejar la necesidad de que todo proceso educativo incorpore tres condiciones necesarias y trascendentales: la calidad, la equidad y los valores, condiciones necesarias que deben acompañar cualquier cambio o proceso de transformación educativa. (J R. Seibold, www.campus-oei.org/revista/rie25f.htm);

Personalmente es un proceso de formación integral en el que el estudiante puede traducir en acciones eficaces lo aprendido, desempeñando bien una función encomendada para su beneficio y el de los demás.

3.1.3. Concepto de calidad total

Según mi criterio la calidad total se refiere a un objeto o al ser en su conjunto con cualidades internas y externas excelentes que satisfagan los requerimientos de quien lo necesita.

Para Raúl Macías.(2009, pág. 2) Es un conjunto de actividades coherentes que han rendido excelentes resultados en un determinado contexto, y que se espera que en contextos similares generen resultados similares

3.1.4. Importancia

Teniendo claro la conceptualización de lo que es calidad, debemos analizar lo que significa la calidad y su importancia en las instituciones educativas. Hablar de calidad educativa es mencionar un sinnúmero de elementos que encierra la educación, es asociarlo con el nivel en que se cumplen los objetivos propuestos, es la satisfacción de una población que desarrolla con eficacia y eficiencia sus destrezas, cognitivas, afectivas, psicomotrices para aplicarlas en la resolución satisfactoria de los problemas cotidianos; cabe mencionar que aquí es donde radica la importancia de un trabajo con calidad, en saber hacer, en saber ser y saber convivir en relación con Dios, con uno mismo, con los demás, y con el medio ambiente que le rodea. Un trabajo educativo con calidad implica un esfuerzo de todos los estamentos que están inmersos en el proceso educativo, un compromiso de cambio, transformación, que responda a las necesidades, situaciones e intereses de los estudiantes que pueden llegar a ser los protagonistas en la construcción de su conocimiento y en la aplicación del mismo en el trabajo profesional, responsable y honesto que la sociedad le encomiende.

3.1.5. Formas de entender la calidad educativa

Men Col, Barbosa f y otros,(2001, pág.22).Citado por Proyecto Equinoccio señalan que:

Para una mayor comprensión del concepto de calidad se puede plantear tres formas de entenderla:

1. La calidad alude al qué, lo diferencia de algo y permite distinguir algo de los demás elementos.
2. Calidad es la aproximación a un óptimo ideal.
3. La calidad es una síntesis de aspectos distintos: cuando se trata de una organización social, la calidad depende de los recursos, de los procesos, de los resultados evidenciados como logros y de las interacciones y compromisos de los involucrados.

Según mi criterio, en el caso de la educación en el Instituto Nuestra Señora del Rosario, para reconocer su calidad se debe tomar en cuenta:

Sus respuestas a las necesidades, problemas e intereses de la población estudiantil de acuerdo con el contexto local, provincial, nacional mediante la creación y ejecución de su Proyecto Educativo, que le permite comprender que la calidad de la educación es responsabilidad de todas las instancias del quehacer educativo.

El nivel de exigencia en el contexto de la institución escolar confluyen varios aspectos que se debe tomar en cuenta entre ellos están: los estudiantes, a quienes se les debe entregar mayor protagonismo en la construcción de sus conocimientos. Docentes, directivos, padres de familia, egresados, comprometidos en la formación integral de sus educandos; en el logro de niveles eficientes, en el desempeño de los directivos y docentes, en una administración y gestión educativa honesta que garantice el bienestar, e impacto de la institución escolar en el medio en el cual interactúa.

Otros elementos serían los aportes al mejoramiento de las condiciones de vida de las personas, su elevada autoestima y profesionalismo en el desempeño de su trabajo, el desarrollo individual y colectivo de los Catamayenses.

3.1.6. Institución Educativa

3.1.6.1. Concepto de Institución educativa

- “La Institución educativa es y será un lugar para aprender, conocer y vivir. Es esencialmente una organización social con tiempo, espacio, comunidad e historia propias, y como tal en su complejidad, existen múltiples dimensiones y aspectos que lo conforman y le imprimen su institucionalidad.” Rev. Innovar,(2006, p.101).
- “Es un sistema complejo de comportamientos humanos organizados de forma que puedan cumplir ciertas funciones en el seno de la estructura social. Bates y Murray (1981, p.57).
- “Sociedad en miniatura, con su cultura propia y su clima particular, a su vez integrado por una variedad de subculturas identificables, que influyen en el comportamiento y en el trabajo de los alumnos de múltiples maneras. Backman y Secord.(1968, P.4).

- Desde mi punto de vista las instituciones educativas son establecimientos creados con fines educativos y formativos para desarrollar en sus educandos conocimientos, habilidades, destrezas y valores para luego proyectarlos a través de su ejercicio laboral y social en el medio en que vive.
- La institución Educativa es la primera instancia de gestión educativa, que tiene una serie de áreas o departamentos que constituyen la estructura física, formación académica que determinan un desarrollo interno y externo de la población en formación
- Conjunto de personas que laboran con diferentes funciones previamente atribuidas con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos en su PEI

3.1.6.2 Institución educativa de calidad..

Para conocer con mayor profundidad lo que es una institución educativa de calidad se ha investigado algunos conceptos de expertos en el tema.

Concepto del autor	Aporte personal
Según la revista Innovar,(2006, p.101). Instituciones educativas de calidad son aquellas capaces de aprender de su propio proceso de desarrollo, capaces de reorientar sus acciones, de tomar en consideración las expectativas cambiantes de la familia, la comunidad y la sociedad, y de desarrollar y considerar acciones hacia el logro de los objetivos, fines y metas que le son propios.	Para mí una institución educativa de calidad es aquella que va de la mano con los requerimientos que exige la sociedad y el mundo globalizado, que tiene coherencia entre sus propósitos, y lo que realiza. La preparación educativa es holística y sus resultados se comprueban en el desempeño de sus profesionales egresados.
“Es aquella que considera la capacidad de una entidad pública, o también privada, para cumplir con las funciones	Escenario donde se gestan e impulsan las reformas educativas, donde se estudian, analizan y promueven

<p>asumidas o con nuevos planes de acción, y apunta a definir las cualidades estructurales y de funcionamiento de la organización por comparación con un modelo deseable previamente definido”. (MEC.2004 www.educación.gob.ec)</p>	<p>cambios académicos y pedagógicos continuos que respondan a las necesidades de los estudiantes.</p>
<p>“Promueve el progreso en sus estudiantes en una amplia gama de logros de diversa índole, tanto en el campo intelectual, moral y emocional, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico su medio familiar y su aprendizaje previo aspectos en los cuales las instituciones deben apoyarse. Citado por Quintina Martín-Moreno Cerrillo.(Mejía 2000)</p>	<p>Es el lugar donde se fijan y generan los conocimientos y valores trascendentales en el corazón del individuo capaz de transformarlos en desempeños prácticos y eficaces para la vida diaria.</p>

3.1.7Gestión de una Institución educativa

3.1.7.1Concepto de Gestión

Gestión puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, acciones positivas, servicios, instrumentos y procedimientos que se ejecutan en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales posibilitando resultados exitosos para dar solución a problemas o dificultades que se presentan en el desarrollo de una actividad.

Para algunos autores la palabra gestión significa:

1. Un proceso de planeación y manejo de tareas y recursos.(Ariel Rementería Piñones)
2. Conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto. (www. work Reference. com)

En el Instituto Tecnológico Nuestra Señora del Rosario el desarrollo de las gestiones, se las ejecuta equilibradamente en el marco del servicio, respeto y del trabajo mancomunado de la Rectora. Vicerrectora Jefe de Talento Humano, colectora, secretaria de la institución, docentes, estudiantes, padres de familia, y el contexto en general para promover al ser humano desde una realidad tridimensional con principios evangélicos y dominicanos, opta por la vida y por la dignificación de la persona, desarrollando sus potencialidades mediante la formación científico- investigativo, tecnológico, humano-cristiano a través de la oferta de Educación Básica, Bachillerato y Educación Superior; basada en la exigencia formativa, el desarrollo del pensamiento y talentos, para ser constructores de una nueva sociedad. En lo técnico-pedagógicos la gestión ha tomado en cuenta: El currículo, tecnología educativa, supervisión, investigación, orientación y bienestar estudiantil, proyección social, evaluación pedagógica e institucional, cuyo fin preponderante y último de esta comunidad educativa es el servicio.

Por medio del Departamento de Planeamiento se gestiona y diseñan pautas de evaluación del rendimiento académico estudiantil.

- Definición de objetivos y políticas institucionales.
- Formulación de la normatividad académica y administrativa.
- Elaboración y aprobación de planes y programas.
- Formulación y adopción de decisiones estratégicas
- Adecuar y desarrollar los planes y programas en el básico, bachillerato y nivel de posbachillerato.
- Relacionar el centro educativo con los padres de familia y con la comunidad del entorno.
- Acciones de orientación vocacional y de desarrollo personal.
- Servicios de apoyo y bienestar estudiantil.
- Conservación, mantenimiento, seguridad, equipos y material educativo.

Todas estas funciones, de gestión se realizan de la mejor manera porque se toman en cuenta las siguientes características:

- Se planifica, no se improvisa.

- Se controla a fin de medir y garantizar el cumplimiento de las actividades académicas y administrativas.
- Se coordina, para que exista armonía de todos los estamentos que desarrollan el servicio educativo.
- La toma y ejecución de decisiones se trata en lo posible que sean lo más rápida, flexible y eficaz.
- Innovadora, porque introduce nuevos métodos y procedimientos pedagógicos o administrativos, así como apoya los cambios.
- Participativa, porque logra aportes de docentes, alumnos y padres de familia, inclusive de otros grupos sociales y de la comunidad. (Documentación proporcionada por el Departamento de Planeamiento del I.T.S.N.S.R)

3.1.8.Filosofía del Instituto Tecnológico Superior Nuestra Señora del Rosario.

Según el Departamento de Planeamiento del Instituto Tecnológico Superior “Nuestra Señora del Rosario” (ITSNSR). Los principios filosóficos están fundamentados, en los valores humanos-Cristianos, teniendo como principios rectores: El respeto por la diversidad, la equidad, la tolerancia, la igualdad de oportunidades que llevan a la autonomía y a la participación en la defensa del medio ambiente, que investigue, trabaje y produzca individual y colectivamente buscando siempre la excelencia académica.

3.1.8.1. El ser humano que se quiere formar

Una persona humana digna en su formación integral, con conciencia de la dignidad humana.

Que conozca y desarrolle sus potencialidades para aprender a vivir en convivencia, solidaridad y diálogo con los demás, descubriendo y ejercitando su creatividad.

Que conozca su realidad personal, su necesidad de capacitarse en beneficio propio y de su comunidad.

Que valore el trabajo como medio para ampliar sus posibilidades de realización.

Que posea un alto nivel de cultura científica, capaz de pensar lógicamente, dominando el lenguaje matemático y computacional para aplicarlos en la vida profesional y cotidiana.

3.1.8.2. Misión

El Instituto Tecnológico Fiscomisional “Nuestra Señora del Rosario” dirigido por las Hermanas Dominicanas de Santa Catalina de Siena, forma integralmente a la juventud a través de una educación holística y trascendente; concibe y promueve al ser humano desde una realidad tridimensional con principios evangélicos y dominicanos, opta por la vida y por la dignificación de la persona, desarrollando sus potencialidades mediante la formación científico- investigativo, tecnológico, humano-cristiano a través de la oferta de Educación Básica, Bachillerato y Educación Superior; basada en la exigencia formativa, el desarrollo del pensamiento y talentos, para ser constructores de una nueva sociedad.

3.1.8.3. Visión

El Instituto Tecnológico Fiscomisional “Nuestra Señora del Rosario”, dirigido por las Hermanas dominicas de Santa Catalina de Siena en el Ecuador, será una entidad edificada en los principios evangélicos y dominicanos, reconocida por su alto nivel de desarrollo humano- científico, pedagógico, cultural, investigativo, tecnológico y productivo, vinculado con la colectividad, capaz de liderar procesos, que contribuyan a una formación holística, liberadora, trascendente y generador de vida.

3.1.8.4. Objetivo institucional

“Desarrollar las potencialidades de los integrantes de la Comunidad Educativa Rosarista, a partir de la inteligencia, la voluntad y la acción para que acompañados por un proceso de crecimiento integral opten por la vida, por la dignidad de la persona a fin de llegar a ser agentes transformadores en la sociedad y participen en la construcción del Reino de Dios a la luz de la verdad en Cristo.”

3.1.8.5. Perfil de la institución

- El Instituto emprende innovaciones cuyo perfil se caracteriza por lo siguiente:
- Promueve la formación integral del ser humano, el fortalecimiento de su Fe en el Evangelio de Jesús, en la advocación a su Madre Santísima, de sus patronos y fundadores
- Ofrece una educación con los más altos estándares de calidad, actualidad y proyección.

- Trabaja en una cultura de interdisciplinariedad. Los aprendizajes logrados posibilitarán la comprensión de los procesos productivos, de las relaciones humanas, de los fenómenos de la naturaleza, como resultado del trabajo coordinado entre las diferentes líneas curriculares de aprendizaje.
- Reconoce el derecho a la educación que tienen todas las personas, sin discriminación de raza, etnia, cultura.
- Promueve la experimentación, la investigación, la invención, y el emprendimiento a través del desarrollo de competencias, donde las estudiantes utilizan la observación, organización y emprendimiento, ponen al descubierto habilidades, capacidades, destrezas, competencias y actitudes.(Documentación proporcionada por el Departamento de Planeamiento del I.T.S.N.S.R)

3.1.8.6. Valores institucionales

Si nuestra misión es formar integralmente a la persona, nuestro compromiso es educar para la trascendencia, la misma que se la alcanzará a través de la práctica de los siguientes valores:

Marco filosófico



Fuente MEC
Elaboración Narciza Jaramillo

3.1.9. Hacia una institución Versátil.

He tomado como referencia a Quintina Martín- Moreno Cerrillo (2007). Después de analizar lo que es una institución educativa, sus objetivos, sus propósitos, su metodología, creo que se debe trabajar por continuos cambios en sus políticas, en sus esquemas organizativos rígidos y sustituirlos por esquemas de mayor flexibilidad que permiten una mejor atención a las características individuales de los alumnos. En los centros escolares tradicionales vemos que el programa de estudios es el mismo para todo el alumnado de un mismo curso, lo que contrasta con la frecuencia con la que se suceden en la actualidad las reformas educativas en la mayor parte de los países.

El trabajo escolar en muchos planteles todavía es planificado de modo uniforme para todo el alumnado de una misma aula, La lección magistral que anteriormente predominaba como forma de enseñanza se está reduciendo al igual que la metodología que no requería el uso de una gran diversidad de materiales didácticos, solo los instrumentos para la lectura y la escritura. El sistema evaluativo siempre se ha llevado a cabo en forma general, en momentos puntuales en el año académico no considerándose la programación de un control continuo del desarrollo del proceso de aprendizaje. A través de pruebas o exámenes con periodicidad anual o a lo sumo, trimestral que se centraban básicamente, en la determinación de los contenidos adquiridos y se valoraban conforme a normas de grupo.

Quintina Martín-Moreno Cerrillo. (2007,P.38) afirma lo siguiente

En el ámbito pedagógico se observa que los centros educativos se enfrenta actualmente con dos situaciones cualitativamente nuevas. Por una parte el enorme potencial conseguido por el ser humano para acceder, almacenar, procesar y utilizar información, que tiene correlatos importantes para el proceso de enseñanza aprendizaje, y consiguientemente para la organización escolar.

Hoy vemos que la sociedad demanda una educación más diversificada, un nuevo tipo de centro educativo más polivalente y adaptable, en el que la organización escolar sea considerada más un proceso que un resultado que atienda no solo a los contenidos de la enseñanza si no también y fundamentalmente a los procesos para su adquisición y al grado de transferencia de los mismos en orden a preparar al alumnado para su vida adulta. Los nuevos planteamientos pedagógicos requieren para su desarrollo un

entorno organizativo muy adaptable. Por lo que vemos una mejor opción en el ejemplo que nos dan los centros versátiles cuya estructura organizativa no ha sido establecida con carácter definitivo y permanente, sino que se ha previsto con la suficiente flexibilidad como para permitir posibilidades de cambio y reorientación de parte o de la totalidad de sus fórmulas organizativas, en función de las necesidades de los modelos socioeducativos, que se pretenda desarrollar en cada caso.

El centro educativo versátil se opone al centro educativo de organización excesivamente rígida, uniforme y burocratizada derivado de las prácticas organizacionales de la sociedad industria.

El centro educativo actual necesita ser versátil para poder realizar sin excesivos costos humanos y materiales, y con la frecuencia necesaria, los cambios que requiere su adaptación constante a la evolución de los planteamientos didácticos y c socioculturales. La organización de centro educativo de influencia Taylorista, por su tendencia a perpetuar su estructura, limita extraordinariamente las posibilidades de innovación en la práctica escolar.

La flexibilidad de los centros escolares es, pues un elemento necesario aunque no suficiente para la renovación pedagógica.

La evolución hacia el centro de educación versátil se ha iniciado ya; poco a poco va tomando forma un tipo de centro educativo caracterizado, por: “1.Flexibilidad, 2. Adaptabilidad, 3. polivalencia y 4 compactibilidad. La versatilidad no implica indefinición o indeterminación de las estructuras, si no la posibilidad de cambiarlas, sin demasiados problemas, al ritmo que determine la evolución pedagógica y sociocultural.”Quintina Martín-Moreno Cerrillo,(2007,pág.39)

3.1.10.1 Diferencias entre una Institución Tradicional y una Institución Versátil.

Diferencias entre una institución tradicional y una institución versátil	
institución tradicional o Taylorista	institución versátil
1.Uniformidad del programa de estudios para el alumnado de un mismo nivel educativo	1. Diseños curriculares diferenciados

2. metodología dirigida a la enseñanza colectiva,.	2. Metodología dirigida a la enseñanza individualizada.
3. Controles evaluativos continuos	3. Evaluación continua
4. agrupamientos rígidos del alumnado	4. Agrupamientos muy flexibles del alumnado.
5. aislamiento del profesorado	5. Enseñanza del profesorado en equipo.
6. Escasez de recursos materiales.	6. Incrementos de recursos materiales para el aprendizaje
7. uniformidad del diseño espacial	7. Diversificación del espacio escolar
8. Uniformidad de los horarios.	8. Atención a la variabilidad de los ritmos escolares
9. disciplina formal	9. Disciplina basada en los niveles de convivencia social y de realización escolar
10. dirección unipersonal	10. Toma de decisiones institucionales colegiada.
11. Insuficientes relaciones con su entorno	11. Incremento de las relaciones con su entorno

Tomado de Quintina Martín-Moreno Cerrillo (2007, p.43)

3.1.11. Evaluación de la gestión de una institución educativa.

La gestión de las instituciones educativas está concebida como el conjunto de acciones que miden el trabajo llevado a cabo en el espacio que propicia la formación de los estudiantes, la solución de problemas y en la toma de decisiones de la institución educativa que garanticen la adecuación de los procesos pedagógicos a la realidad social.

La evaluación de la gestión de las instituciones educativas corresponde a la medición de las acciones que se llevan a cabo en el espacio que propicia la formación de personas creativas, constructoras de conocimientos que respondan a necesidades que se presenten en su vida.

A través de la evaluación se persigue un aprovechamiento más eficaz de los esfuerzos de un trabajo coordinado, orientar el proceso educativo, mejorar el aprovechamiento escolar y apoyar la toma de decisiones así como fomentar una cultura de evaluación en beneficio de la calidad educativa

3.2 EVALUACION DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

3.2.1 Concepto de Evaluación

Algunos autores conceptualizan a la evaluación desde diferentes tópicos:

- Mager. (1975,p.20) “Acto de comparar una medida con un estándar y emitir un juicio basado en la comparación”.
- Tomado del documento evaluación su contextualización Joint Committe.(1988,pág.32)"La evaluación es el enjuiciamiento sistemático de la valía o mérito de un objeto.”
- Para mí la evaluación determina las bondades o fallas de un objeto o un trabajo realizado a los que le asigna valores.
- Son juicios de valor aplicados a un objeto.
- Compara el inicio con el término de un proceso, para descubrir si se cumplieron o no los objetivos.

3.2.1.1. Evaluación educativa

- Citado en el documento evaluación, su contextualización. Blom y otros.(1971, pág.31) señalan que evaluación educativa es la “Reunión sistemática de evidencias a fin de determinar si en realidad se producen ciertos cambios en los alumnos y establecer el grado de cambio en cada estudiante.
- Lafourcade. (1972, pág.21) “Etapa del proceso educacional que tiene por fin controlar de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos que se hubieran especificado con antelación”
- Pérez Gómez,(1983, pág. 431) “Proceso de recogida y provisión de evidencias, sobre el funcionamiento y evolución de la vida en el aula, sobre la base de las cuales se forman decisiones sobre la posibilidad, efectividad y valor educativo del currículum.”
- A mi criterio es un proceso permanente que se desarrolla en una institución educativa con la finalidad de mejorar su calidad mediante juicios de valor, que ayuden a la solución de problemas.
- Es descubrir falencias dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje paracorregirlas y aplicar nuevas técnicas que mejoren la práctica educativa.

- Es un proceso que se debe realizar al inicio, durante y al finalizar un proceso de aprendizaje, para mejorar, más no para castigar.

La evaluación de instituciones educativas es fundamental en el trabajo administrativo, ya que desde el inicio de la planeación, nos permite hacer un diagnóstico de la realidad en la que se desarrolla la institución, luego se continúa con el seguimiento de su estado y marcha en las etapas de ejecución para poder regular acciones, corregir errores, y dar una nueva orientación en caso de haberse apartado de los objetivos propuestos. Y al final del proceso, nos ofrece una mirada retrospectiva de lo que hemos hecho, de los aciertos que hemos tenido, de los errores que hemos cometido y del grado en que hemos alcanzado los objetivos que nos propusimos lograr.

3.2.1.2. Concepto de evaluación institucional.

- Según la página Richard Simoneau (<http://www.anui.es/revsup/res079/txt16.htm>). Dice que la evaluación institucional corresponde a un conjunto de prácticas, métodos, conocimientos bien diversificados y progresivamente desarrollados en el transcurso de los años con el objeto de dar respuesta a una necesidad específica: la de una mejor gestión.
- (Proyecto Equinoccio s.f). Permite identificar los aciertos, los logros, así como lo que va mal y que se necesita para lograr el mejoramiento continuo de la institución educativa y que estrategias implementar para lograr la eficacia y eficiencia en la prestación del servicio educativo.
- (Proyecto Equinoccio s. f). Establece relaciones, coincidencias e inconsistencias a partir de los resultados del proceso de evaluación del desarrollo pedagógico – curricular, administrativo, de gestión e interacción y desarrollo humano, que sirven de guía para hacer replanteamientos en el desarrollo de la acción educativa.
- En mi opinión la evaluación institucional, es un proceso que abarca a toda la comunidad educativa convirtiéndose en una práctica reflexiva, sistemática y autorreguladora.
- Proceso de identificación de aspectos negativos que no permiten el desarrollo y progreso de una institución y el cumplimiento de sus objetivos propuestos.
- Hacer un análisis de los avances, progresos y limitaciones en el cumplimiento de las responsabilidades otorgadas a todos los miembros de la institución.

La evaluación Institucional no es otra cosa que una investigación educativa, encaminada a mejorar la calidad, la misma que se la hace de forma informal y formal, informal es la que se hace diariamente intra-aula, entre profesor y estudiante, o en una sala de profesores, entre profesores y directivos, dando datos más o menos confiables; para luego determinar que existen tres formas de evaluación institucional, según quienes la realizan; la evaluación interna o autoevaluación, la evaluación externa y la evaluación mixta que hace una aproximación entre la interna y la externa.

3.2.2. Formas de evaluación institucional

3.2.2.1.La autoevaluación o evaluación interna.

Desde mi punto de vista la autoevaluación es una herramienta importantísima para las instituciones ya que es la propia comunidad educativa quien la realiza y la utiliza para observar y reflexionar sobre sus prácticas pedagógicas y de gestión que nos lleve a tomar decisiones y correctivos necesarios para el mejoramiento de la calidad y equidad educativas. Para su aplicación debemos tener presente algunos principios que la orientan:

- a. Cada institución deberá tomar sus propias iniciativas para mejorar los procesos de aprendizaje y de gestión, sin permitir injerencias unidireccionales sino por medio de su autorregulación y autocontrol.
- b. Conexión o coherencia entre lo que la escuela ha propuesto en su Proyecto Educativo Institucional y los resultados que obtiene o desea obtener.
- c. Debe existir un compromiso serio y de trabajo de todos los estamentos de la comunidad educativa: Directivos, docentes, estudiantes, padres de familia, personal administrativo y de servicios.
- d. Lograr pertinencia de los servicios educativos en función de las necesidades del entorno en que se encuentra ubicada la institución.
- e. Retroalimentación. Aplicar la información y las conclusiones obtenidas para poner en práctica los cambios que mejoran la Gestión Institucional y Pedagógica.

Toda autoevaluación institucional ofrece la oportunidad de hacerse una introspección, de aumentar la participación de todos los actores institucionales permitiéndolesla

posibilidad de expresar su opinión y establecer consensos sobre el grado de avance en el proceso de mejoramiento de la calidad. Se trata de cambiar esfuerzos individuales por esfuerzos colectivos posibilitando el logro de objetivos comunes.

El PEI se convierte en el termómetro para la realización de la Evaluación Institucional, ya que nos permite determinar en qué medida se ha cumplido el proyecto planteado, que nuevos problemas han surgido y los cambios necesarios que hay que introducir para solucionarlos. Toda institución educativa debe tener elaborado su PEI con la participación de toda la comunidad educativa, para ello se debe aplicar una evaluación inicial o de diagnóstico, sin ocultar ningún aspecto y teniendo libre expresión todos los integrantes de la institución, para plantearse planes operativos con objetivos alcanzables en corto, mediano o largo plazo, debiendo ser sus objetivos medibles, a fin de determinar si se los cumplió a cabalidad o es necesario retomarlos en un nuevo plan operativo, considerando el presente y determinando lo que se aspira alcanzar a futuro, estableciendo claridad y acordando entre todos para lograr la realización, se considera que esta evaluación inicial es la más difícil para poder concretar la Visión y Misión del establecimiento.

Creo muy necesario como primer aspecto cambiar la concepción del término evaluación como algo castigador o nocivo, sino más bien considerarlo una forma nueva de mirar cómo está funcionando nuestra Institución desde la planeación hasta su culminación para en el transcurso de su accionar buscar las estrategias correctivas para mejorar las deficiencias que se pudieran detectar en su proceso, al no haber cumplido a cabalidad lo planificado en el PEI.

Esta práctica nos ayuda a tomar decisiones institucionales para en base a los resultados, generar propuestas innovadoras encaminadas siempre a mejorar la calidad educativa, la misma que a veces se ve afectada por agentes exógenos, ajenos al establecimiento, pero es necesario vencer aquellas dificultades y continuar hacia adelante en procura de una educación de calidad.

Todos los integrantes de la comunidad educativa Rosarista debemos estar conscientes que la Evaluación más que una obligación, es una necesidad y una herramienta útil, siendo los directivos de la Institución los encargados directos de motivar a mantener esta buena práctica, logrando el involucramiento colectivo, ya que exige a todos a capacitarse, de emprender en nuevas propuestas y responsabilizarse del cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Posteriormente, es necesario nombrar un equipo coordinador permanente para que se dedique exclusivamente a esta práctica, orientando el proceso para los diferentes momentos de la Institución.

No se debe olvidar que hay que tener en cuenta como ejes de análisis en la evaluación: la organización y gestión; la distribución de tareas y división de trabajo, los objetivos, los canales de comunicación formal, el uso del tiempo y de los espacios, los recursos humanos, materiales y a los aspectos económicos financieros, como también a la evolución de las acciones institucionales que lo hacen diferente a los demás.

3.2.2.2. La Evaluación Externa

Es aquella que se realiza con intervención de personas ajenas a la Institución escolar. Busca determinar el impacto que puede tener el egresado de una especialización o carrera, con respecto a lo determinado en el perfil profesional propuesto y a su capacidad para solucionar los problemas y satisfacer las necesidades que el ámbito social le demanda. Se preocupa más de los resultados, de comparar y clasificar permite generar un conocimiento sobre las escuelas y favorecer los procesos de auto reflexión.

Según (<http://evaluacioninstitucional.idoneos.com/index.phpcapitulo1>)

En la evaluación externa se aprecia la organización y el funcionamiento de la institución, se observa la trama de su desarrollo, se valoran los procesos y los resultados y se recomiendan cursos de acción. La realizan personas que no pertenecen a la institución universitaria, independientes en su criterio aunque sobre la base del proyecto institucional de la misma, y a partir de la autoevaluación realizada.

Pienso que evaluar a una institución no debe ser rigurosamente esperar un período de tiempo establecido o precisamente después de terminar un proceso educativo. Creo indispensable que la evaluación debe ser continua: Al inicio, en el desarrollo de las actividades y al finalizar el trabajo, asimismo, no son los datos, tan indispensables, como lo es el proceso por el que se aprecia y discierne el valor de las acciones y realizaciones que son producto del diálogo y la reflexión. Para llevar a cabo la evaluación externa, se definen pautas o criterios generales que tomen en cuenta las particularidades de cada institución.

3.2.4. Aspectos que hacen posible la calidad de una institución educativa.

La calidad de la educación ha dejado de entenderse como una consecuencia natural de la educación y se convierte en una de las principales prioridades del sistema educativo. Las significativas transformaciones sociales, económicas, políticas y culturales vividas por la humanidad en los últimos treinta años, han asignado un peso cada vez más importante a los factores vinculados con el conocimiento. Estas transformaciones sociales han planteado cambios significativos en los retos del sistema educativo. De Zubiría, J,(2001, p.1). En estas condiciones se hace necesarias "Volver a pensar en la educación, sus propósitos, sus contenidos y sus criterios de evaluación".

Los crecientes niveles de descentralización educativa han exigido una significativa reestructuración de las funciones y responsabilidades de los diversos niveles educativos.

En los últimos años se han realizado amplias investigaciones tendientes a establecer el papel cumplido por las instituciones educativas en la consecución de logros de los estudiantes, estas investigaciones han permitido encontrar un conjunto de elementos que les permite a los estudiantes alcanzar la motivación y el logro de los objetivos propuestos como:

- Clima de la institución.
- Debe existir un ambiente de predisposición para la participación activa en la elaboración, análisis, discusión y puesta en marcha del PEI.
- Sistemas de capacitación con padres y docentes.
- El papel del currículo
- La calidad y periodicidad en las reuniones de profesores.
- La calidad de las instalaciones y el estrato socioeconómico de sus estudiantes, se ha demostrado que es uno de los aspectos altamente diferenciadores de la calidad.

Es de destacar el papel central que cumplen los docentes en la calidad educativa. Son ellos quienes constituyen la variable más importante diferenciadora de la calidad educativa. De su papel en la elaboración del PEI, de la calidad de su participación en la institución, de su nivel de capacitación, de sus reuniones académicas y del seguimiento que realicen del currículo, es de lo que en últimas, depende la calidad de una institución educativa.

3.2.5. Función de un plan de mejora en la evaluación de una institución educativa.

Desde mi punto de vista creo que el Plan de Mejora es el más efectivo para alcanzar resultados académicos satisfactorios que respalden un mejor desempeño en la vida futura, para lo cual pienso que sería conveniente y puntual pensar en un proyecto que procure impulsar y sostener la calidad educativa, basada en tres aspectos: Estándares de competencia, evaluaciones y Planes de Mejoramiento.

Los estándares son referentes que indican un camino sobre qué debe saber y saber hacer un estudiante en cada grado y área del conocimiento. Las evaluaciones son un mecanismo formal de información que permite identificar qué debemos mejorar.

Los Planes de Mejoramiento materializan esas oportunidades por medio de la definición de metas y acciones concretas, que movilizan todos los aspectos de la gestión escolar hacia el logro de los resultados esperados. Trazar y recorrer la ruta del mejoramiento precisa de un proceso ordenado y sistemático que le permita al equipo de trabajo y a la comunidad educativa conocer cómo está la institución en términos académicos, administrativos y de ambiente escolar.

Dentro de la institución educativa planear para mí es un conjunto de decisiones tomadas en consenso por todos los involucrados en el proceso de enseñanza aprendizaje que permite ver de antemano lo que se quiere lograr, establecer las acciones y estrategias que se utilizarán para llevar a cabo la dirección de un proceso pedagógico y administrativo hacia el logro de mejores productos.

Mejorar significa pasar de un nivel a otro más satisfactorio; es decir provocar una desinstalación en la comodidad tradicional, dentro del sistema educativo, en términos de mejorar su calidad. Por lo que el objetivo de las evaluaciones y los Planes de Mejoramiento, permite, a cada comunidad educativa, ordenar integralmente sus procesos pedagógicos y administrativos.

(Periódico Altablero. N° 26 Enero-Febrero.2004).“Mejorar continuamente la calidad educativa significa un empoderamiento pedagógico dentro y fuera del aula, en el entorno escolar, que convoca y moviliza a las instituciones para cumplir con la visión y la misión de su Proyecto Educativo Institucional.” Así, pues, los primeros resultados de las Pruebas Ser Ecuador, aplicadas al 75% de las instituciones educativas del país, señalan la necesidad de un proceso de mejoramiento continuo, sistemático e integral en cada institución educativa.

Según (www.mineducacion.gov.co.)

Un Plan de Mejoramiento es una herramienta pedagógica que les permite a las instituciones educativas, de manera integral y detallada, materializar los procedimientos, las acciones, los ajustes y las metas que guían el logro de sus objetivos comunes, de acuerdo con los componentes de la gestión escolar: directiva, académica, administrativa, financiera y comunitaria.

(Aporte personal). El emprendimiento del plan de Mejora debe involucrar a todos los miembros de la institución, pero es el Consejo Directivo el que decide ponerlo en marcha con el fin de mejorar una situación educativa no satisfactoria, contando con el apoyo de la comunidad educativa y el acompañamiento continuo de la Dirección Provincial de Educación. Los logros del Plan están determinados, en mayor medida, por las acciones en cada institución, en cabeza del rector y con la acción directa de coordinadores, maestros y estudiantes.

Un equipo de trabajo integrado por personas con liderazgo significativo dentro del sistema escolar, y seleccionado por el Consejo Directivo según consideraciones técnicas, de conocimiento, experiencia, compromiso y disponibilidad de cada uno para aprender y liderar el cambio, es fundamental para el éxito en la planeación, ejecución y seguimiento. El equipo debe tener un líder con capacidad directiva, administrativa y de persuasión, para mantener al grupo de trabajo activo y comprometido.

Las funciones de los involucrados son: Orientar, coordinar, promover y proyectar las directrices hacia las que va la institución, de acuerdo con el PEI, y dar coherencia a los pasos y acciones para el mejoramiento, con respecto a la visión y misión del colegio.

Es el rector quien lleva el liderazgo del equipo y debe asegurar que todos los miembros compartan los supuestos y estén de acuerdo con sus responsabilidades, manteniendo abierto un canal de comunicación, e intercambio permanente de ideas y percepciones entre los miembros del equipo, así como recoger sus preocupaciones y sugerencias, es la labor principal de los coordinadores de área. Su apoyo al rector es decisivo para emprender y hacer el seguimiento del proceso.

Son tareas de los docentes revisar continuamente las metodologías de enseñanza, perfeccionar aquellas que han dado buenos resultados en los aprendizajes, investigar,

documentarse y actualizar constantemente sus conocimientos y destrezas y, asimismo, crear y ejercer un acercamiento hacia el estudiante para estimular su trabajo.

3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

3.3.1. Diferencia entre un docente, profesor, mediador, educador, facilitador.

El éxito de una institución educativa demanda eficacia y eficiencia para llegar a la excelencia que es el logro de importantes objetivos a pesar de los obstáculos que se presenten en el desarrollo del trabajo. Actualmente la educación ha sufrido cambios y transformaciones profundas por lo que, cada individuo en el desempeño de sus funciones, adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en su forma de realizarse.

Creo pertinente establecer diferencias de conceptos entre algunos términos que no están claros y son mal empleados

Docente	Es la persona que se dedica a enseñar conocimientos, habilidades, valores a los que no las saben, con la finalidad de que las aprendan.
Maestro	Individuo al que se le reconoce habilidades en una determinada área, y con capacidad de transmitir y compartir sus conocimientos con otras personas, denominadas discípulos.
Mediador	Persona encargado de encontrar soluciones en el proceso de interaprendizaje entre docente y educando.
Profesor	Persona que se dedica a enseñar una ciencia, un arte, una técnica.
Educador	Es el que transmite conocimientos y enseña formas de comportamiento y los valores por medio del ejemplo, en una forma integral.
Facilitador	Es una persona profesional y especialista en el tema que aborda intentando desarrollar el potencial de los asistentes y oyentes.

Desde mi criterio el desempeño docentes el conjunto de normas y funciones organizadas que cumplen los docentes de una manera idónea y que se traducen en desarrollo y bienestar de la comunidad donde se desenvuelve.

Solo la evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial del docente, como su desarrollo profesional.

3.3.2. Perfil de docentes Rosaristas

Documentación del Departamento de Planeamiento del ITSNSR. El docente de nuestra institución:

- Posee una elevada autoestima, que proyecta a sus compañeros y estudiantes gran calidad científica, técnica y humana, coherente con lo que dice y hace, responsable, respetuoso/a, honesto/a sincero/a, dinámico/a, flexible, que valora y eleva la autoestima de sus estudiantes.
- Asume una actitud favorable frente a la defensa de los derechos humanos y al equilibrio ecológico
- Planifica sus clases enmarcándolas en los principios pedagógicos del currículo en el saber conocer, saber hacer, saber ser, saber vivir juntos y en el saber emprender.
- Analiza y aplica innovaciones pedagógicas, con pensamiento reflexivo, crítico y creativo.
- Comprometido en el conocimiento y aplicación del proyecto educativo institucional, con sensibilidad al cambio social.
- Se convierte en un orientador y facilitador, con gran madurez emocional, en el proceso de aprendizaje.
- Conoce y trabaja el modelo Pedagógico: Humano Investigativo Constructivista y la reforma Curricular.

3.3.3. Perfil de estudiantes

- Expresarse libremente como personas orgullosas de ser ecuatorianas y ecuatorianos, de convivir y participar activamente en una sociedad intercultural y plurinacional.
- Valorar la identidad cultural nacional, los símbolos y valores que caracterizan a la sociedad ecuatoriana.

- Demostrar un pensamiento lógico, crítico y creativo en el análisis y resolución eficaz de problemas de la realidad cotidiana.
- Valorar y proteger la salud humana en los componentes físicos, psicológicos y sexuales.
- Aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en la solución de problemas prácticos.
- Interpretar y aplicar a un nivel básico un idioma extranjero en situaciones comunes de comunicación.
- Utiliza las destrezas intelectuales para aprender con autonomía y acceder a los campos científico y tecnológico.
- Practica los principios de solidaridad y equidad de género en su relación con su entorno.
- Posee capacidad para adquirir nuevos conocimientos, habilidades y destrezas.
- Posee conciencia clara y profunda de ser ecuatoriano, en el marco del reconocimiento práctico y vivencial de la diversidad cultural, étnica, geográfica y de género.
- Respetar los derechos, deberes y valores humano- cristianos en relación a Dios, a sí mismas, a la familia, a la comunidad, al medio ambiente, a la nación.

3.3.4. Cómo conocer el desempeño del docente?

Creo muy necesarias realizar estas acciones para conocer el desempeño del trabajo docente.

1. *Evaluación a través del rendimiento estudiantil:* Según Quintina Martín-Moreno Cerrillo(2007 p. 317)

Constituye para muchos expertos el mejor indicador de la eficacia del profesor, dado que el objetivo último de la enseñanza es el progreso del alumnado. Esta técnica adquiere mayor efectividad cuando se utiliza en coordinación con aplicación de normas estandarizadas para la valoración del rendimiento del alumnado.

2. *Evaluación a través de instrumentos que midan las habilidades pedagógicas.*

Las pruebas tienden a medir o cuantificar una serie de aspectos y conocimientos que se creen están relacionados con el desempeño docente, estas pruebas contemplan los siguientes aspectos:

Información General (cultura general).

Conocimientos de Pedagogía.

Conocimiento sobre didáctica y técnicas y procedimientos de enseñanza y evaluación.

Resolución de problemas escolares

Comprensión lectora.

3. *Estimaciones de los estudiantes.* - “La calificación de los docentes por los estudiantes constituye otro punto de vista de la observación de la clase. La aplicación de esta técnica depende de la edad y del nivel de madurez de los estudiantes.”(Quintina Martin et al 2007). Opino que este tipo de información recogida puede presentar desventajas como:

- La mayoría de estudiantes no son expertos en la disciplina, por lo cual no tienen la entera capacidad para juzgar metodologías de enseñanza para una disciplina en particular.
- A los estudiantes se les dificulta tener una visión fuera de su propia experiencia.
- Las valoraciones pueden estar sesgadas por razones triviales.
- Algunos profesores pueden estar en desventaja en la evaluación debido a que pueden tener grupos con estudiantes desinteresados en la clase.
- La opinión de los alumnos puede verse influenciada por la dificultad de la asignatura o la reputación del profesor.
- Que los estudiantes no están lo suficientemente capacitados para juzgar el desempeño docente.

El instrumento generalmente utilizado es un cuestionario en el cual se recogen las opiniones de los alumnos sobre diferentes aspectos de la actividad y personalidad del mediador, los mismos que deben ser anónimos para que garanticen la cooperación de los estudiantes.

4. *Observación del profesor en clase.*- Este instrumento permite al observador anotar la valoración del trabajo del profesor, en función de los criterios de evaluación que se especifiquen.

5. *Revisión de colegas.*- Una comisión de profesores evalúa a sus compañeros a través de diversos indicadores. Este método es importante porque no solo evalúa la actividad del docente, sino lo que pretende conseguir, permitiendo aportar sugerencias para la mejora de su actuación posterior.

6. *Autoevaluaciones de la aptitud.*- Esta es la técnica de la auto reflexión que le sirve al docente para realizar cambios en su práctica, es una verdadera evaluación formativa que se sirve también de datos externos: como la observación de los colegas, información de los estudiantes.

Todas estas formas de evaluar de una u otra forma nos permiten tener resultados sobre el desempeño en el aula y poder plantear formas de retroalimentación para mejorar sus resultados.

3.3.5. Para qué sirve la evaluación del desempeño docente?

Desde mi experiencia docente es necesaria la evaluación al desempeño docente porque nos ayuda:

1. A mejorar el conocimiento y capacidades en relación a sí mismo, a sus roles, el contexto de la institución y sus aspiraciones de carrera.
2. Para mejorar su práctica educativa, sus conocimientos científicos, sus funciones como mediador de aprendizajes significativos y como orientador de adolescentes y jóvenes así como sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su institución
3. Para favorecer la formación holística de los niños y jóvenes

El docente al igual que todo profesional debe ser evaluado, por parte de la sociedad, para descubrir falencias y poder orientarlas a un cambio promoviendo así acciones pedagógicas, didácticas que ayuden a obtener calidad en el proceso de inter aprendizaje.

El objetivo general de la evaluación docente es identificar el nivel de desempeño de los docentes para orientar las acciones pedagógicas, actualizar e innovar sus conocimientos para mejorar el aprendizaje.

Según (El Sistema Nacional de evaluación y rendición social de cuentas del MEC). Este proceso evaluador cumple con unas características:

Formativa: orientada a mejorar la labor técnico Pedagógica

Explícita: Conocimiento por parte de los docentes de los criterios de evaluación.

Válido: quiere decir que hay congruencia entre lo que se planifica con lo que se ejecuta.

Universal: Serán evaluados todos los docentes a nivel nacional.

Voluntaria: Que se inicia el proceso con docentes voluntarios.

Para la realización de esta mencionada evaluación de las competencias profesionales y actitudes docentes estoy de acuerdo con la forma de evaluación interna y externa que está aplicando el Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador.

Evaluación interna.-Es la que se inicia en el centro educativo con los profesionales que trabajan en él; su objeto es reflexionar sobre lo que se hace, corregir errores, impulsar el diálogo y la participación, provee información sobre aspectos de la institución, y ayuda al perfeccionamiento del docente, utilizando instrumentos como: *Autoevaluación*, co evaluación de pares, evaluación por parte de directivos, evaluación de padres de familia y estudiantes. Esta evaluación está referida a la evaluación del proceso, lo cual se mide a través de eficiencia y eficacia; comprende la evaluación de los elementos curriculares, organización y estructura del Plan de Estudios.

La autoevaluaciones una realidad cada vez más presente a la que (Joaquín Gairín 1996), dice “es muy importante en cuanto impulsa el diálogo y la participación incrementando la moral y cohesión de los miembros, ayudando a corregir errores, ayudar al perfeccionamiento del profesorado”. Es un procedimiento que estimula en el docente la autocrítica, el autoanálisis y potencia su autodesarrollo, el propio docente debe recoger, seleccionar, interpretar y juzgar la información frente a su práctica educativa, ayudando a la reestructuración institucional, sustituyendo el control unidireccional por la autorregulación y autocontrol.

La participación en los procesos de autoevaluación no sólo es una exigencia técnica, sino social. La participación de los usuarios de las instituciones aporta validez a las

preguntas, indicadores, criterios. El problema no residirá en admitir esa participación sino en delimitar la forma y el grado como se ha de desarrollar.

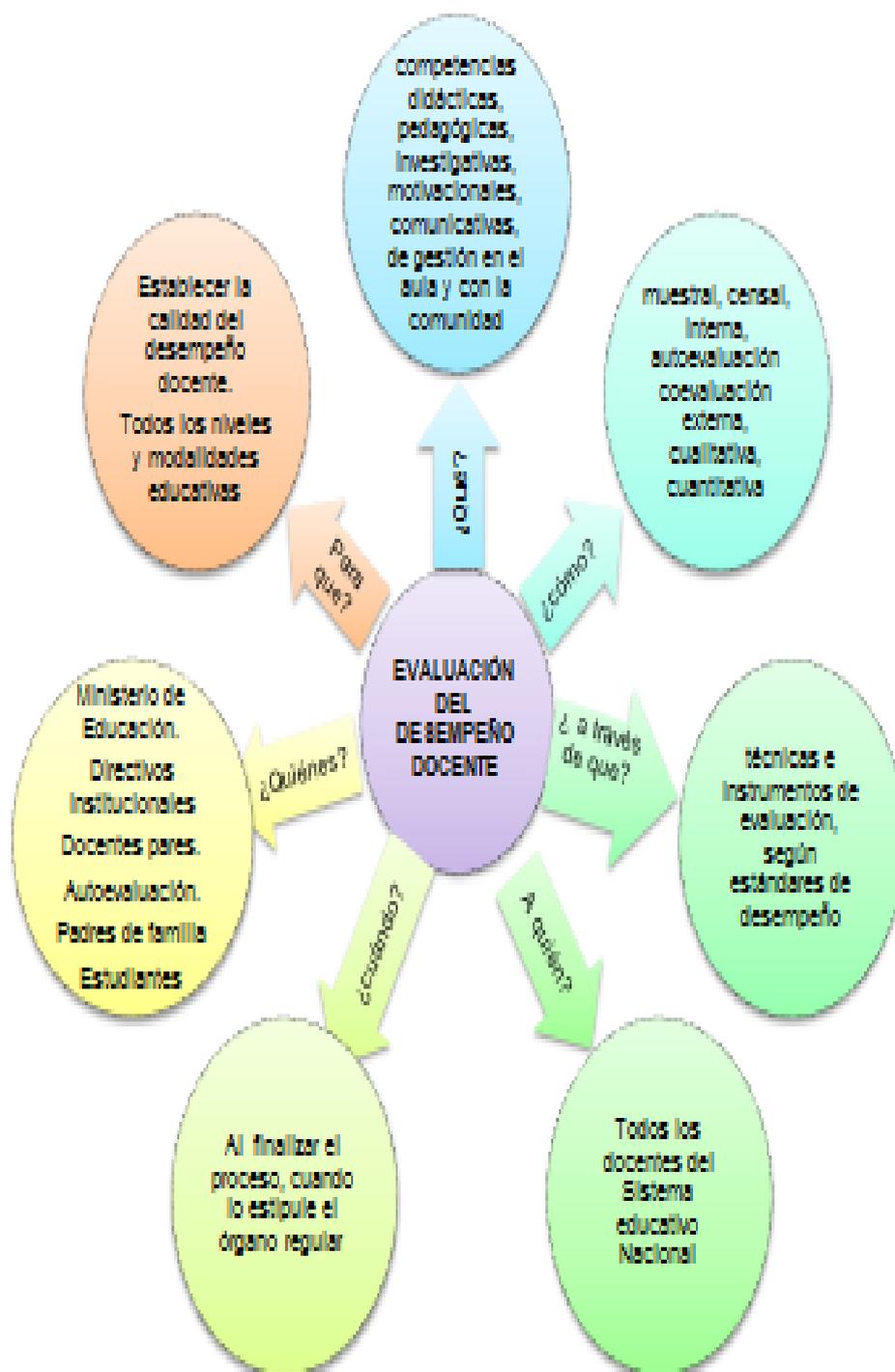
Coevaluación.- consiste en evaluar el desempeño de un docente a través de sus propios compañeros. Esta es una forma innovadora de evaluar, la cual tiene por meta involucrar a los docentes en la evaluación del desempeño de las actividades profesionales de sus compañeros, haciendo juicios críticos acerca de su trabajo.

Evaluación por parte de los padres de familia.-es la aplicación de un cuestionario a los padres de familia o representante con respecto al docente que da clases a su hijo, y se basa en las relaciones existentes entre docente – alumno- padre de familia.

Evaluación por parte de los estudiantes.-Es la aplicación de un cuestionario a los estudiantes con respecto al docente que le da clases, a la metodología que aplica en el aula, el dominio de conocimientos, y las relaciones existentes entre docente – alumno.

Evaluación externa. Consiste en la aplicación de cuestionarios de pruebas de conocimientos específicos, de conocimientos pedagógicos y pruebas de habilidades didácticas, se preocupa más de los resultados, de comparar y clasificar, tiene estrecha relación con la evaluación del producto como proceso final del contexto educativo, es realizada con intervención personal o institucional externa, permitiendo generar un conocimiento sobre las escuelas y favorecer los procesos de auto reflexión.

3.3.6. Evaluación del desempeño docente



Fuente MEC
Elaboración Narciza Jaramillo

3.3.7. Formas de la evaluación externa e interna

La evaluación que se está aplicando en las instituciones educativas de nuestro país toma en cuenta dos fases externa e interna las mismas que presentan algunas formas

Evaluación	Formas
Interna	Autoevaluación
	Coevaluación
	Evaluación por parte de los padres de familia y estudiantes
Externa	Pruebas de conocimiento
	Habilidades pedagógicas y didácticas

Fuente MEC

Elaboración: NarcizaJarmillo

El trabajo y desempeño docente no es una tarea fácil, exige gran preparación profesional, psicológica, social, dominio de conocimientos y habilidades para poder llegar a los estudiantes con el fin de generar en ellos cambios de comportamiento y preparación para enfrentar los retos de este milenio. La tarea docente es una de las más delicadas e incomprensidas de la sociedad, porque el trabajo se realiza con personas que tienen razonamiento y capacidad para ir moldeando su intelecto y virtud. Por lo que los mediadores debemos tener una gran calidad profesional y coherencia con la vida para poder enseñar con el ejemplo.

3.4. EVALUACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

3.4.1 Concepto de Directivo

1. El directivo de una institución es uno de los pilares básicos dentro de la gestión de una institución y creo conveniente establecer algunos conceptos para su delimitación dentro de la comunidad de aprendizaje
2. Se aplica a la persona que forma parte de un conjunto de personas que gobiernan, mandan, rigen o guían un grupo o una cosa: (Diccionario de la Lengua Española 2007)
3. A mi criterio es la persona o grupo de personas nombradas por alguna entidad para que dirijan en conjunto a una organización en el cumplimiento de sus funciones.
4. "Autoridad responsable del correcto funcionamiento, organización, operación y administración de la institución educativa a su cargo.(dcnava.blogspot.com 2011 Concepto-de-directivo)
5. Creo que es el que impulsa y fortalece las acciones institucionales mediante la aplicación de programas cuyo objetivo es alcanzar la calidad de los procesos que se desarrollan en su institución.
6. Juan Manuel Manes(2005. p.57)

Es el que conduce una institución educativa por medio del ejercicio de un conjunto de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades para lograr la eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y trascendencia cultural.
7. Es el que formula y realiza acciones que involucran a los diversos miembros que interactúan en la institución con el fin de que todo el personal cumpla con sus funciones encomendadas de una manera eficiente.

8. El desempeño profesional directivo es un conjunto de actividades planificadas y llevadas a efecto por el director o rector de una institución educativa conjuntamente con sus colaboradores del Consejo Directivo.

Según el (Dr.Gustavo Mangisch,s.f) el director debe ser responsable en las cuatros actividades de la administración: Planeación, organización, liderazgo y control.

1. Planeación.- Estoy de acuerdo con el Dr. Manguisch ya que en toda administración lo primero que se debe realizar es la planificación por medio de la selección de las metas, fijar los objetivos, luego la elaboración de los programas para socializarlos con los miembros de la institución y determinar si tienen la respectiva aceptación y poder pasar a la ejecución del mismo.

2. Organización

Es el proceso de disponer y destinar el trabajo y los recursos entre los miembros de la institución en una forma tal que puedan lograr los objetivos de de manera eficiente.

3. Liderazgo

El liderazgo implica dirigir, influir y motivar a los miembros de la comunidad para que realicen tareas fundamentales, en una atmósfera adecuada, así contribuir a que todos den lo mejor de sí.

3.4.2. Concepto de liderazgo

Importante establecer algunos conceptos de liderazgo

Liderazgo - Autor	Aporte personal
<p>1. El liderazgo se puede definir como un modelo administrativo participativo e integral, que aplicado a las instituciones tienen como finalidad su transformación, a través de la construcción de proyectos institucionales, es decir de innovaciónGarcía, C.M. y López,</p>	<p>Es la cualidad que posee una persona para dirigir conductas sociales de un grupo con la aceptación voluntaria de los que le siguen.</p>

J.(1997, p. 331)	
2. “Capacidad para articular los recursos personales de los miembros del equipo de trabajo, para que actúen con eficacia y efectividad en situaciones profesionales, de acuerdo a los estándares del establecimiento”. (www.educarchile. 2007)	Liderazgo, es la capacidad de convocatoria que tiene una persona para trabajar en equipo y manejar una situación acertadamente y en forma democrática.
3. “El liderazgo igual que el ordenador en su funcionamiento parece sencillo, pero es un conjunto complejísimo de relaciones, sistemas y procesos que pocas personas dominan hoy en solitario” Álvarez (1998, p.58)	Es una persona con equilibrio y madurez emocional. Con actitudes democráticas y de servicio, a los demás. Con respeto y responsabilidad en su función.

4. Control

Por último, el director o rector debe cerciorarse de que las acciones de los miembros se están cumpliendo con responsabilidad para llegar a la obtención de sus metas. Para lo cual se debe establecer normas de desempeño, que puedan medir con frecuencia el desempeño actual comparando siempre su trabajo con las normas establecidas.

Según Robertz L. Katz. distingue tres tipos básicos de destrezas:

Técnicas, humanas y conceptuales, que a su juicio, necesitan todos los administradores.

La destreza técnica para utilizar las herramientas, procedimientos de una disciplina.

La destreza humana para trabajar con otras personas como individuos o grupos y de entenderlas y motivarlas.

Una destreza conceptual para coordinar e integrar todos los intereses de la organización y sus actividades.(www.educacioninicial.com/ei/contenidos/00/1850/1894)

El Dr. Gustavo Manguish (2007 p.1) propone que un administrador debe ser:

Figura directiva	Líder	Enlace
Simbolizan y personifican el éxito y los fracasos de la organización: se los responsabiliza de los éxitos y los fracasos de la gestión sin tener ningún control	Trabajan con sus colaboradores y a través de ellos son responsables de las acciones de sus subordinados.	Deben aprender a trabajar dentro o fuera de la institución a través de relaciones de obligaciones reciprocas que le permitan mejorar el desarrollo institucional.

3.4.3. Perfil de directivos

Liderazgo con excelentes relaciones humanas y autoformación y autopreparación permanente.

- Actitud democrática y de servicio, con respeto y responsabilidad.
- Apoyan la gestión que realizan los docentes, estudiantes y padres de familia.
- Demuestran equilibrio y madurez emocional.
- Orientan y promueven la superación académica, así como la capacitación e innovación permanente de profesores, administrativos, personal de servicio, padres de familia y estudiantes.
- Hacen del proceso educativo un instrumento de servicio, de respeto a los derechos humanos, la defensa de la vida, los recursos naturales y la restauración ecológica.
- Velan por la formación integral de los miembros de la Comunidad Rosarista y por la práctica de los principios pedagógicos del currículo enmarcado en el aprender a

conocer, aprender a hacer, aprender a ser, aprender a vivir juntos y aprender a emprender.

3.4.4. Cualidades y características de un buen director.

Después de haber leído varios documentos sobre las características que debe poseer un director, pienso en primer lugar que esta autoridad debe poseer una visión clara y expectativas elevadas de lo que se puede hacer en su institución junto al personal con el que tiene que trabajar, centrandose en la enseñanza y en la actuación de los mediadores en el salón de clases, además debe emplear con creatividad los recursos materiales, humanos en el desarrollo del proceso educativo. Dar seguimiento y una evaluación continua durante la ejecución de todo lo planificado para ofrecer la debida retroalimentación necesaria y constructiva cuando la situación lo amerite.

El director para ser eficiente debe poseer un liderazgo que Según De Bevoise(1984,p.15)significa "aquellas acciones que asume un director, o que delega en otros, tendientes a impulsar el avance en el aprendizaje del alumno".

Según Greenfield (1987), lo ha definido como:

Las acciones llevadas cabo con la intención de desarrollar un ambiente de trabajo productivo y satisfactorio para los profesores, unas condiciones para el aprendizaje y unos resultados en los alumnos, acordes con lo deseado", añadiendo que "este liderazgo es eficaz en la medida en que esos objetivos generales se alcanzan.

(pdf.usaid.gov/pdf docs/PNADE116.pdf)

Un buen director motiva a un compromiso permanente de todos los estamentos a trabajar para alcanzar los planteamientos de visión, expectativas, misión, y los objetivos de la institución.

El director contribuye también a crear el clima académico, ensalzar el buen desempeño y las capacidades de cada uno de los integrantes e interesándose por su bienestar personal.

A favorecer un ambiente seguro y ordenado, en el cual los alumnos se sientan bien acogidos y estimulados.

Cuenta con normas claras que posibilitan la convivencia agradable; en el que los docentes aplican conocimientos de trabajo grupal con sus compañeros.

Discute con los docentes la forma de abordar los problemas y de mejorar su enseñanza, y la manera de evaluar para ofrecer retroalimentación adecuada según la situación.

El liderazgo del director es el elemento clave en la eficacia de una institución ya que se guía siempre por objetivos, dando ejemplo de trabajo duro y constante; reconociendo la singularidad de cada profesor y apoyando la diversidad de estilos docentes; es flexible pero no débil en cuanto al logro de los objetivos educativos; tiene habilidad en conseguir que los profesores asuman el liderazgo que les corresponde; aborda los problemas desde una perspectiva altamente analítica, buscando las relaciones causa-efecto que puedan aportar soluciones.

Sabe involucrar a todos en el análisis de los problemas, para llegar a una solución adecuada según la situación dada.

Es de suma importancia que el director organice su tiempo y esfuerzo dosificando racionalmente sus actividades programadas en su agenda de trabajo y de prioridad a unas tareas sobre otras, previa evaluación de los requerimientos de las mismas.

3.4.5. La Visión, el clima y las expectativas de un director.

Rutherford (1985) señala:

Que cuando un director tiene una visión clara sobre el futuro de la escuela, la mayoría de los profesores se dan cuenta de ello y la aceptan. “los directores eficientes tienen una visión congruente de lo que debiera ser la escuela, y en su trabajo diario se fijan como objetivo hacer realidad esa visión.

(organizaciondirectivos.blogspot.com/.../gestión-escolar-directores).

Dwyer (1982) dice:

Los directores pueden jugar un papel activo y personal en la mejora continua de la institución y en logro de sus metas educacionales a través del desarrollo de planes permanentes de formación de los profesores, para hacerlos competentes en alcanzar las metas propuestas; involucrar a los padres de familia en el apoyo a los planes de mejora;

favorecer comportamientos adecuados por parte de los alumnos, incentivando su orientación educativa y estimulando su buena actuación.

([organizaci3ndirectivos.blogspot.com/.../gesti3n-escolar-directores](http://organizaciondirectivos.blogspot.com/.../gesti3n-escolar-directores)).

El rol del director se debe apoyar en los pilares del entusiasmo, el esfuerzo, el conocimiento, la escucha, el compromiso con el equipo de trabajo, sintetizando en una tarea jerarquizada de la profesi3n en un “querer hacer y saber hacer”.

El objetivo general que tiene un director es asegurar el funcionamiento efectivo y eficaz de la instituci3n educativa, por medio de la evaluaci3n del desarrollo organizacional, la verificaci3n y el cumplimiento de objetivos y metas institucionales y todo lo que le corresponda de las pol3ticas educativas nacionales.

3.4.7. C3mo se evalúa a los directivos?

Para evaluar a los directivos de una instituci3n se toma en cuenta cinco 3reas: Aporte personal tomado como referencia a Quintina (2007)

- *Aspecto Gerencial.*- Las actividades realizadas por la autoridad en el funcionamiento y conducci3n de la instituci3n, por medio de un buen liderazgo, motivaci3n, y desarrollo del talento humano, como tambi3n el fortalecimiento del desarrollo t3cnico, f3sico financiero, y las relaciones entre los estamentos educativos.
- *Aspecto Pedag3gico.*- Se refiere a las diferentes acciones previstas de antemano en el proyecto educativo institucional, y que al darles cumplimiento, reflejarán la construcci3n de conocimientos y experiencias educativas en el proceso de inter aprendizaje que se proyectan a la obtenci3n de la eficiencia de las metodologías aplicadas, en la eficacia de los modelos pedag3gicos implementados y su relaci3n con el contexto.
- *Aspecto financiero.*- Se constatará que el presupuesto esté estructurado de acuerdo a las necesidades institucionales, aprobado por el organismo competente en los plazos previstos por la ley que mantengan un equilibrio entre ingresos y gastos, así como los fondos recaudados por otras fuentes. Se verificará que se apliquen procedimientos de seguimiento y control presupuestario.
- *Aspecto Comunitario.*- Se hace referencia a la participaci3n activa y dinámica de todos los estamentos de la comunidad educativa en las actividades planificadas por

la institución, también se evaluará la participación en las actividades de elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo.

- *Liderazgo*.- Se revisará la forma como se ha orientado el proceso de enseñanza - aprendizaje, el cumplimiento de las tareas encomendadas a sus colaboradores, el diseño y ejecución de políticas institucionales, la promoción de las relaciones interpersonales, la creatividad para formular y aplicar proyectos, estrategias que sean efectivas, el cumplimiento del PEI y la fomentación de un clima organizacional armónico y eficiente.

3.4.8. Metodología de la evaluación para los directivos

En nuestro país se está implementando los estándares de desempeño directivo con el propósito de fomentar un liderazgo pedagógico que facilite a todos los estudiantes ecuatorianos alcanzar los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

(MEC. 2011). Señala:

Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los directivos, para cada una de las cuales desarrolla estándares generales y específicos.

Esas dimensiones son:

- a) Liderazgo
- b) Gestión pedagógica
- c) Gestión del talento humano y recursos
- d) Gestión del clima organizacional y convivencia escolar

Con este modelo de gestión, el Ministerio de Educación asegura que el conjunto de los directivos ecuatorianos influya efectivamente en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las escuelas a su cargo.

3.4.8.1. Formas de Evaluación de los directivos.

Se desarrolla de manera interna y externa

Evaluación interna

A nivel de la institución se evalúa las competencias y actitudes que el directivo ponga de manifiesto en el proceso de formación de los estudiantes que contribuyan al cumplimiento de los objetivos establecidos, a través de cuestionarios de autoevaluación.

Para (www.educación.gob.ec). *La autoevaluación:*

Es un procedimiento que estimula en el directivo la autocrítica, el autoanálisis y potencia su autodesarrollo, la propia autoridad debe recoger, seleccionar, interpretar y juzgar la información frente a su práctica educativa, hacer una reflexión de la información vertida que le servirá para hacer una retroalimentación de su práctica.

Evaluación por parte del comité central de los padres de familia.-es la aplicación de un cuestionario a cada uno de los padres de familia que integran el comité para que sea respondido con veracidad y honestidad.

Evaluación por parte del Consejo estudiantil.-Es la aplicación de un cuestionario que será respondido por cada uno de los miembros.

Evaluación de los aspectos financieros.- Se aplicará un cuestionario para los responsables del manejo de recursos.

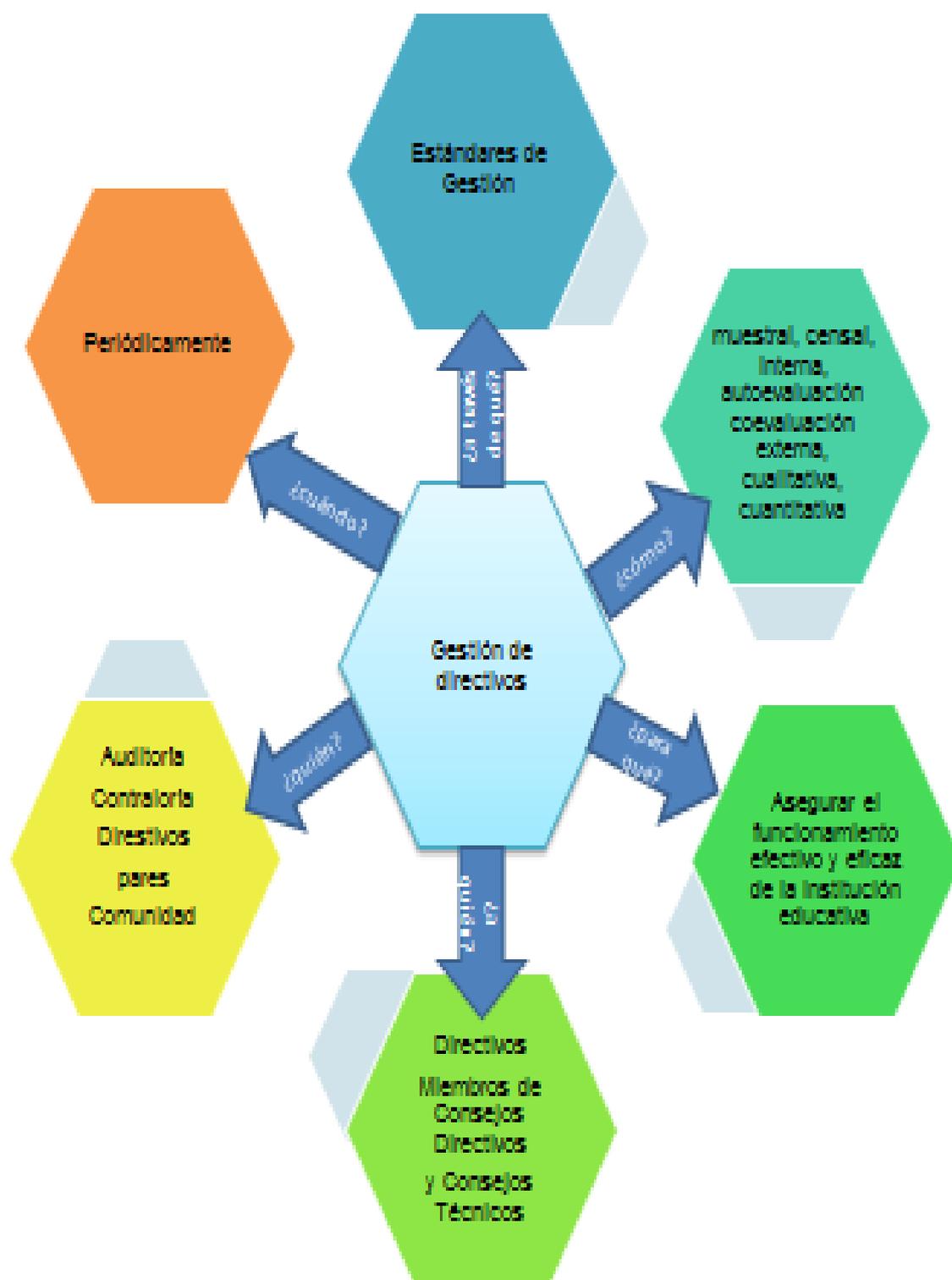
Evaluación externa

La Subsecretaría de Planificación es la responsable de elaborar los instrumentos y de velar por su correcta aplicación.

Co evaluación.- Se realizará entre directivos de la misma jerarquía que cumplan funciones en otra institución.

Pruebas de conocimientos específicos.- Se aplicarán a los directivos pruebas sobre temas de gerencia educativa, habilidades financieras, conocimientos pedagógicos.

3.4.8.2. Gestión de los directivos



Fuente MEC
Elaboración Narciza Jaramillo

4. METODOLOGÍA

4.1 Participantes:

El proyecto de investigación, se desarrolló en el Instituto Tecnológico Superior Nuestra Señora del Rosario del cantón Catamayo provincia de Loja la misma que se ubica en el sistema de Institutos Tecnológicos Fiscomisionales, dirigido por la Hna Rectora Clara Inés Pardo.

Área de Influencia Directa.- Que corresponde a estudiantes de la ciudad de Catamayo y poblaciones vecinas de la Provincia de Loja. En términos generales, se puede establecer que el Instituto Tecnológico Nuestra Señora del Rosario tiene como área de cobertura, el cantón Catamayo y sus parroquias aledañas, aunque si hay algunos jóvenes provenientes de otras provincias que por condiciones de trabajo de sus familiares tienen que cambiar de domicilio. Su jornada de Trabajo es: El nivel básico y bachillerato por la mañana, mientras que el nivel superior funciona por la noche. Las personas investigadas fueron: 38 docentes, 403 estudiantes, 226 padres de familia, así como los miembros de los Consejos Directivo, Estudiantil y del Comité Central de Padres de Familia, y el Supervisor Escolar.

4.2. población y muestra

4.2.1 Población

Estratos de la población a considerarse en la presente investigación:

Rector o Director de la institución educativa a evaluarse

Docentes de la institución educativa a evaluarse

Docentes de la institución educativa co evaluadores

Alumnos del 8^{vo}, 9^{no} y 10^{mo} Año de Educación General Básica

Alumnos del 1^{ro}, 2^{do} y 3^{ro} Año de Bachillerato

Padres de Familia de la institución educativa

Supervisor escolar del área de influencia de la institución educativa.

4.2.2 Muestra de investigación:

Se realizó el cálculo de una muestra representativa del estrato poblacional estudiantes y padres de familia. A los docentes, autoridades, supervisor escolar de la institución se les administró el instrumento evaluativo en su totalidad.

Definición del diseño muestral. En la presente investigación, el tipo de muestreo que más se ajusta a los requerimientos de la investigación es el Muestreo Probabilístico, con su variante Muestreo Aleatorio Simple (MAS) sin reposición.

La fórmula para calcular el tamaño de muestra en los estudiantes y padres de familia es:

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{\infty^2 (N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$

En donde:

n = Tamaño de la muestra

Z = Valor tipificado con un nivel de confianza del 95 % = 1.96

95% = Nivel de confianza

N = Tamaño de la población

P = Probabilidad que en la población se presente cierta característica = 0.5

Q = Probabilidad que en la población no se presente cierta característica = 0.5

∞ = Error estadístico = en este caso 5% = 0.05.

Selección de la muestra de estudiantes del 8^o, 9^o y 10^o Año de Educación Básica

N 499 estudiantes:

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{\infty^2 (N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 499}{\infty^2 (N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$

$$n = \frac{(0.05)^2 (499 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 499}$$

$$(0.0025) (498) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5$$

$$n = \frac{479.2396}{1.245 + 0.9604}$$

$$n = \frac{479.2396}{2,2054}$$

$$n = 217,30$$

$$n = 217 \text{ estudiantes}$$

Selección de la muestra de estudiantes del 1^o, 2^o y 3Año de Bachillerato

N : 360 estudiantes:

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{\infty^2(N - 1) + Z^2 \cdot P \times Q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 360}{(0.05)^2 (360 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 360}{(0.0025) (359) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{345.744}{0.8975 + 0.9604}$$

$$n = \frac{345.744}{1,8579}$$

$$n = 186 \text{ estudiantes}$$

Selección la muestra de padres de familia en la institución educativa

N : 550 padres de familia:

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{\infty^2(N - 1) + Z^2 \cdot P \times Q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 550}{(0.05)^2 (549 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 550}{(0.0025) (549) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{528,22}{1.3725+ 0.9604}$$

$$n = \frac{528,22}{2,3329}$$

n = 226,42

n = 226 padres de familia

4.3. Técnicas e instrumentos de investigación:

En función del logro de los objetivos de este estudio, se emplearon técnicas e instrumentos orientados a obtener información o datos a través de las siguientes:

4.3.1. Técnicas

4.3.1.1 Encuesta.-Para evaluar el desempeño profesional docente se aplicó la encuesta a la rectora docentes y estudiantes de la institución educativa, así como a padres de familia. Por otra parte, para evaluar el desempeño profesional directivo, se encuestó a la rectora, Consejo Directivo, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar.

4.3.1.2 Observación de una clase impartida por cada mediador.

4.3.1.3 Investigación documental que permitió el acopio de información bibliográfica para establecer el marco teórico del trabajo de tesis y de la propuesta de mejoramiento. La metodología de la investigación es de tipo bibliográfico y de campo. Bibliográfico porque se hizo uso de la lectura de libros, tesis, revistas, internet. De campo porque se trabajó en la institución donde se aplicaron las encuestas.

4.3.2. Instrumentos

4.3.2.1. Cuestionario para la encuesta

Para la evaluación del desempeño profesional docente, se utilizaron como instrumento los siguientes cuestionarios:

- 1) Para la autoevaluación de los docentes
- 2) Para la coevaluación de los docentes
- 3) Para la evaluación de los docentes por el director o rector
- 4) Para la evaluación de los docentes por los estudiantes
- 5) Para la evaluación de los docentes por los padres de familia.

En relación con la evaluación desempeño profesional directivo, se utilizaron como instrumento los siguientes cuestionarios:

- 1) Para la autoevaluación del director o rector
- 2) Para la evaluación del director o rector por el Consejo Directivo o Técnico
- 3) Para la evaluación del director o rector por el Consejo Estudiantil.
- 4) Para la evaluación del director o rector por el Comité Central de Padres de Familia.
- 5) Para la evaluación del director o rector por parte del Supervisor Escolar.

4.3.2.2. Observación de la clase

Para la observación de la clase se utilizó la Matriz de Evaluación: Observación de Clase.

4.4. Diseño y procedimiento:La Investigación utilizada, en este caso, fue la investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico. En la investigación fue de gran utilidad el método inductivo-deductivo al momento de formular las conclusiones, ya que se partió de hechos particulares tomados como válidos. El deductivo para formular criterios basados en hechos de carácter general. El analítico sintético en el momento de analizar los resultados obtenidos fruto de la aplicación de encuestas para llegar a una síntesis y conclusión de la realidad encontrada en el trabajo de investigación y de las fuentes bibliográficas referenciales que fundamentaron el marco teórico.

Los datosobtenidos se los trató con el concurso de la estadística descriptiva, las conclusiones que condujeron a la enunciación de las recomendaciones respectivas y el planteamiento de la propuesta que como investigadora se la formuló, como respuesta a la solución de la realidad encontrada.

Para el presente trabajo de investigación se tomó una muestra de 403 estudiantes, 226 padres de familia, 38 docentes, 7 miembros del Consejo Estudiantil, 4 miembros del Comité Central de Padres de Familia, 4 miembros del Consejo Directivo, 1 supervisor, luego de aplicadas las encuestas se utilizó las tablas de tabulación de datos e inmediatamente se pasó a darles el valor correspondiente a cada Dimensión propuesta para el efecto, después de organizada la información se analiza e interpreta los resultados para poder descubrir la realidad sobre el desempeño docente y

administrativo en el instituto Rosarista, para dar paso a la planificación del proyecto de mejoramiento educativo, y estructuración del informe final.

En lo que se refiere a recursos materiales se utilizaron hojas de papel boom A4, policopias con el contenido del cuestionario de la encuesta, impresión del primer borrador, impresión final, anillado y empastado de la tesis, ordenador, pen drive, impresora, libros esferos, internet.

Comprobación de los supuestos: Los supuestos se constituyeron en instrumentos de trabajo de tipo descriptivo-explicativo, por lo tanto, se les asignó criterio matemático. Su propósito fue cuantificar el fenómeno, y explicarlo cualitativamente mediante el análisis de la información teórica con los datos de la investigación de campo. El estudio no se limita a describir, sino que además determina con valoración la realidad educativa.

De este análisis se desprende que en el Instituto Nuestra Señora del Rosario la calidad del desempeño profesional docente y directivo no es deficiente sino que se encuentra en los primeros escalones de la excelencia, descartándose el supuesto que nos dice que el “Actual Desempeño profesional docente y directivo en el Instituto Tecnológico Superior “Nuestra Señora del Rosario” tiene características de deficiente, en función de los estándares de calidad.

5. RESULTADOS

5.1 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

En la investigación se aplicaron encuestas previamente diseñadas por el MEC y tomadas por la UTPL con fines únicamente investigativos.

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

A continuación se presentan las tablas con los puntajes obtenidos en la investigación realizada:

Para la evaluación del desempeño profesional docente, se elaboró las siguientes tablas:

Tabla N° 1

DOCENTES

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES/10p								
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN					TOTAL	Valor Total	Valor Promedio
	1	2	3	4	5			
El Docente	N	N	N	N	N			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0,00	0	0	0,154	3,708	38	3,86	0,10
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula	0,00	0	0	0,231	3,605	38	3,84	0,10
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0,00	0	0	0,231	3,605	38	3,84	0,10
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0,00	0	0	0,231	3,605	38	3,84	0,10
1.5. Propicio la no discriminación entre	0,00	0	0	0,231	3,605	38	3,84	0,10

compañeros.								
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0,00	0	0,051	0,462	3,193	38	3,71	0,10
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia o representantes	0,00	0	0,408	1,001	1,751	38	3,16	0,08
PUNTAJE								0,69
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN					TOT AL	Valor Total	Valor Pro medi o
	1	2	3	4	5			
	N	N	N	N	N			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0,00	0	0	1,155	2,369	38	3,52	0,09
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes	0,00	0	0,153	0,539	2,884	38	3,58	0,09
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo	0,00	0	0	0,385	3,399	38	3,78	0,10
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0,00	0	0,102	0,77	2,678	38	3,55	0,09
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan	0,00	0	0	0,077	3,811	38	3,89	0,10

2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior	0,00	0	0,051	0,693	2,884	38	3,63	0,10
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior	0,00	0	0,051	0,847	2,678	38	3,58	0,09
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0,00	0	0,051	0,231	3,502	38	3,78	0,10
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes	0,00	0	0	0,308	3,502	38	3,81	0,10
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0,00	0	0	0,693	2,987	38	3,68	0,10
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos	0,00	0	0,051	0,616	2,987	38	3,65	0,10
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos señalados	0,00	0	0,102	0,693	2,781	38	3,58	0,09
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0,00	0	0,051	0,539	3,09	38	3,68	0,10
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases	0,00	0	0,153	1,078	2,163	38	3,39	0,09
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura	0,00	0	0	0,462	3,296	38	3,76	0,10

2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0,00	0	0	0,77	2,884	38	3,65	0,10
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0,00	0	0,153	1,078	2,163	38	3,39	0,09
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0,00	0	0,102	0,539	2,987	38	3,63	0,10
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación	0,00	0	0,102	1,155	2,163	38	3,42	0,09
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0,00	0	0,408	1,232	1,442	38	3,08	0,08
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0,00	0	0,204	1,309	1,751	38	3,26	0,09
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación	0,00	0	0,051	1,617	1,648	38	3,32	0,09
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0,00	0	0,051	0,539	3,09	38	3,68	0,10
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0,00	0	0	0,462	3,296	38	3,76	0,10
2.24.2. Sintetizar	0,00	0	0	0,385	3,399	38	3,78	0,10
2.24.3 Reflexionar.	0,00	0	0	0,462	3,296	38	3,76	0,10
2.24.4. Observar.	0,00	0	0	0,385	3,399	38	3,78	0,10
2.24.5. Descubrir.	0,00	0	0	0,462	3,296	38	3,76	0,10
2.24.6 Exponer en grupo.	0,00	0	0,153	0,385	3,09	38	3,63	0,10
2.24.7. Argumentar.	0,00	0	0,051	0,385	3,296	38	3,73	0,10
2.24.8. Conceptualizar.	0,00	0	0	0,462	3,296	38	3,76	0,10

2.24.9. Redactar con claridad.	0,00	0	0	0,231	3,605	38	3,84	0,10
2.24.10. Escribir correctamente.	0,00	0	0	0,077	3,811	38	3,89	0,10
2.24.11. Leer comprensivamente.	0,00	0	0	0,308	3,502	38	3,81	0,10
2.24.12. Escuchar.	0,00	0	0	0,308	3,502	38	3,81	0,10
2.24.13. Respetar.	0,00	0	0	0,308	3,502	38	3,81	0,10
2.24.14. Consensuar.	0,00	0	0	0,385	3,399	38	3,78	0,10
2.24.15. Socializar.	0,00	0	0	0,539	3,193	38	3,73	0,10
2.24.16. Concluir.	0,00	0	0	0,616	3,09	38	3,71	0,10
2.24.17. Generalizar.	0,00	0	0	0,693	2,987	38	3,68	0,10
2.24.18. Preservar.	0,00	0	0	0,924	2,678	38	3,60	0,09
PUNTAJE								3,95
DIMENSIONES QUE SE EVALUAN								
	VALORACIÓN					TOTAL	Valor Total	Valor Prom e dio
3. DESARROLLO EMOCIONAL	1	2	3	4	5			
	N	N	N	N	N			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0,00	0	0	0,693	2,987	38	3,68	0,10
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0,00	0	0	1,078	2,472	38	3,55	0,09
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0,00	0	0	0,231	3,605	38	3,84	0,10
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0,00	0	0	0,308	3,502	38	3,81	0,10
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0,00	0	0	0,231	3,605	38	3,84	0,10
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0,00	0,052	0,051	1,155	2,06	38	3,32	0,09
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo	0,00	0,026	0,051	0,693	2,781	38	3,55	0,09

diario.								
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0,00	0	0,051	0,693	2,884	38	3,63	0,10
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0,00	0	0,102	1,232	2,06	38	3,39	0,09
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0,00	0	0,051	0,462	3,193	38	3,71	0,10
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0,00	0	0	0,308	3,502	38	3,81	0,10
PUNTAJE								1,06
DIMENSIONES QUE SE EVALUAN								
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN					TOTAL	Valor Total	Valor Prom e dio
	1	2	3	4	5			
	N	N	N	N	N			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes	0,00	0	0	1,54	1,854	38	3,39	0,09
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0,00	0	0,204	1,155	1,854	38	3,21	0,08
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas	0,00	0	0,153	0,693	2,678	38	3,52	0,09
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes	0,00	0	0,255	1,617	1,236	38	3,11	0,08

4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0,00	0,104	0,153	1,54	0,927	38	2,72	0,07
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0,00	0	0,204	1,771	1,133	38	3,11	0,08
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad	0,00	0,026	0,153	1,617	1,339	38	3,14	0,08
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase	0,00	0	0,051	1,694	1,545	38	3,29	0,09
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0,00	0,182	0,255	1,232	1,03	38	2,70	0,07
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante	0,00	0,052	0,204	1,386	1,236	38	2,88	0,08
PUNTAJE								0,82
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN					TOTAL	Valor Total	Valor Promedio
	1	2	3	4	5			
	N	N	N	N	N			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen	0,00	0	0	1,694	1,442	38	3,14	0,08
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e	0,00	0	0	0,308	3,502	38	3,81	0,10

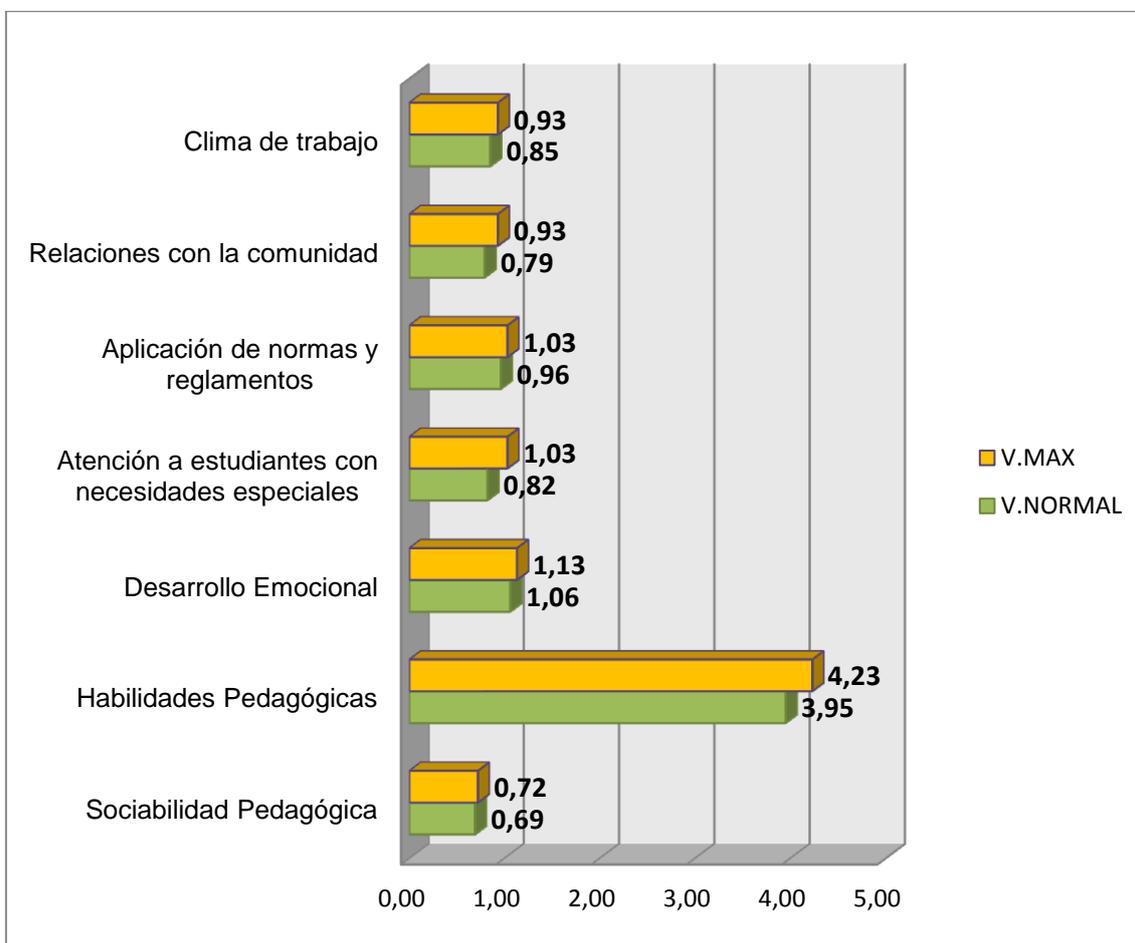
institucionales.								
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0,00	0	0	0,308	3,502	38	3,81	0,10
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades	0,00	0	0	0,385	3,399	38	3,78	0,10
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0,00	0	0	0,693	2,987	38	3,68	0,10
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos	0,00	0	0	0,539	3,193	38	3,73	0,10
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0,00	0	0	0,462	3,296	38	3,76	0,10
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0,00	0	0	0,462	3,296	38	3,76	0,10
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0,00	0	0	0,231	3,605	38	3,84	0,10
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0,00	0,078	0,102	1,078	1,957	38	3,22	0,08
PUNTAJE								0,96
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN					TOTAL	Valor Total	Valor Prom e dio
	1	2	3	4	5			
	N	N	N	N	N			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0,00	0,026	0,357	1,001	1,751	38	3,14	0,08
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con	0,00	0,026	0,816	0,77	0,927	38	2,54	0,07

padres de familia, representantes y estudiantes									
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares	0,00	0,052	0,051	0,924	2,369	38	3,40	0,09	
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0,00	0	0,153	1,001	2,266	38	3,42	0,09	
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario	0,00	0	0	1,309	2,163	38	3,47	0,09	
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria, planteadas en el PEI	0,00	0	0,204	0,924	2,266	38	3,39	0,09	
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0,00	0	0	0,693	2,987	38	3,68	0,10	
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0,00	0	0,051	0,77	2,781	38	3,60	0,09	
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnico que impliquen un trabajo comunitario	0,00	0	0,051	1,078	2,369	38	3,50	0,09	
PUNTAJE								0,79	
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN									
7. CLIMA DE TRABAJO	VALORACIÓN					TOTAL	Valor Total	Valor	
	1	2	3	4	5				

	N	N	N	N	N			Prom e dio
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros	0,00	0	0,051	0,693	2,884	38	3,63	0,10
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0,00	0	0,051	1,155	2,266	38	3,47	0,09
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto	0,00	0	0	0,847	2,678	38	3,53	0,09
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso	0,00	0	0	0,77	2,884	38	3,65	0,10
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas	0,00	0	0	0,539	3,193	38	3,73	0,10
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0,00	0	0	0,77	2,884	38	3,65	0,10
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0,00	0	0,051	0,539	2,987	38	3,58	0,09
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías	0,00	0	0,051	0,847	2,678	38	3,58	0,09
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0,00	0	0,051	1,001	2,472	38	3,52	0,09
PUNTAJE								0,85
PROMEDIO TOTAL								9.12

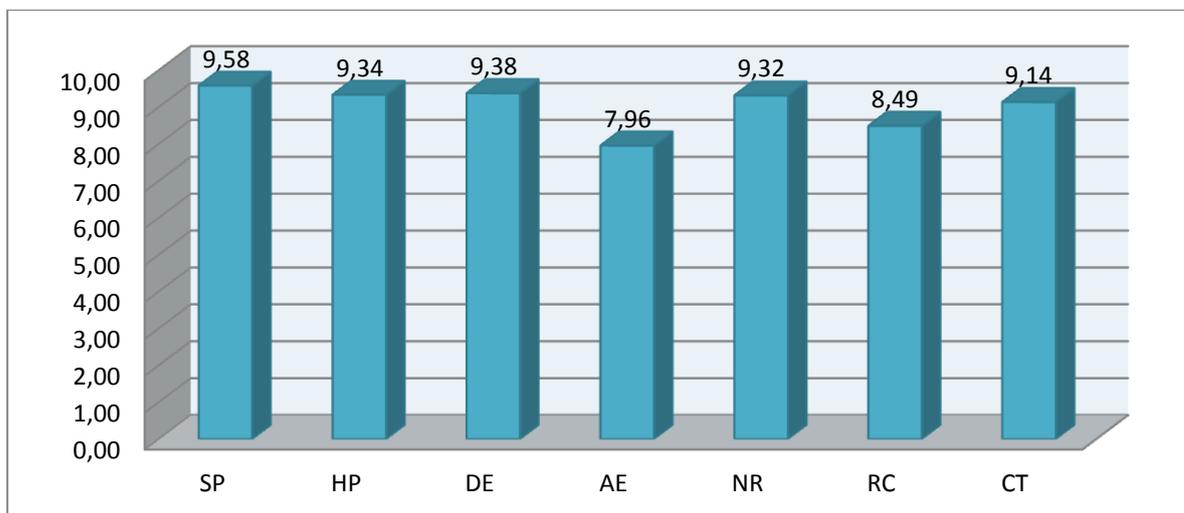
Fuente: encuesta para docentes
Elaboración: Narciza Jaramillo

Fig 1 Autoevaluación Docente



Elaboración Narciza Jaramillo

Gráfico. 1 Autoevaluación docente estandarizado



Elaboración Narciza Jaramillo

Del análisis de los resultados de la autoevaluación a los docentes se desprende que: Los compañeros mediadores si hacen uso de sus habilidades didácticas, sociales y pedagógicas en el desarrollo de sus clases. Esto se puede evidenciar en los puntajes obtenidos en las diferentes dimensiones del proceso educativo. Para comprender mejor, a los valores se los estandarizó a un valor de 10/10; Así: La sociabilidad pedagógica, alcanza un puntaje de 0,69 con relación al valor máximo que es 0,72 equivalente a 9,58 sobre 10. Habilidades Pedagógicas 3,95 de 4,23 equivalente a; 9,34/10. El desarrollo emocional del maestro Rosarista es 1,06 del valor máximo que es 1,13. estandarizado es 9,38/10. El cumplimiento de normas y reglamentos alcanzaron un puntaje de 0,96 de 1,03 equivalente a 9,32/10, a continuación le sigue el clima de trabajo con 0,85 de 0,93 puntos convertido a 10 alcanza 9,14/10. Por lo que su calificación es muy buena.

Se nota que las relaciones con la comunidad son buenas, ya que los valores alcanzados son: 0,79 de 0,93 que significa 8,49/10, mientras que la atención a estudiantes con necesidades especiales está más descuidada porque registra un valor de 0,82 de 1,03 equivalente a 7,96/10. En conclusión los docentes del instituto Nuestra Señora del Rosario en su auto reflexión, e introspección coinciden en que están aplicando de la mejor manera sus conocimientos didácticos y pedagógicos a sus estudiantes.

Tabla N°2

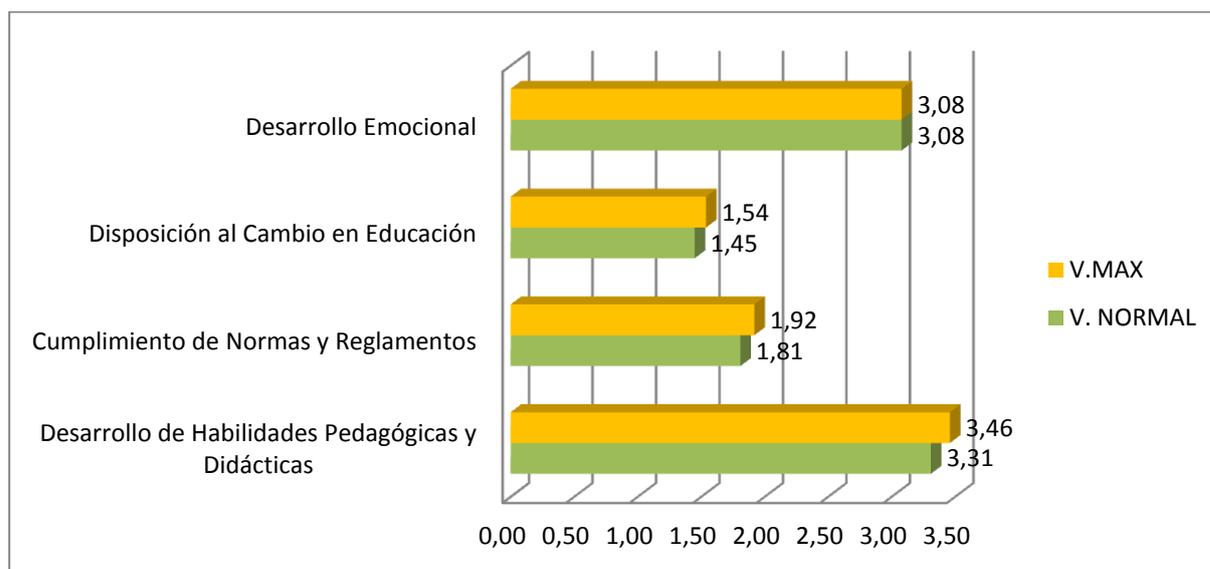
Co evaluación Docente

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES/10p								
DIMENSIONES QUE SE EVALUAN								
1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN					TOTAL	Valor Total	Valor Promedio
	1	2	3	4	5			
	N	N	N	N	N			
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,867	13,475	38	14,34	0,38
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	0,578	13,86	38	14,44	0,38
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0,578	13,86	38	14,44	0,38
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	5,491	7,315	38	12,81	0,34
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes	0	0	0	1,156	13,09	38	14,25	0,37
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0,578	13,86	38	14,44	0,38
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0	1,734	12,32	38	14,05	0,37
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0	3,757	9,625	38	13,38	0,35

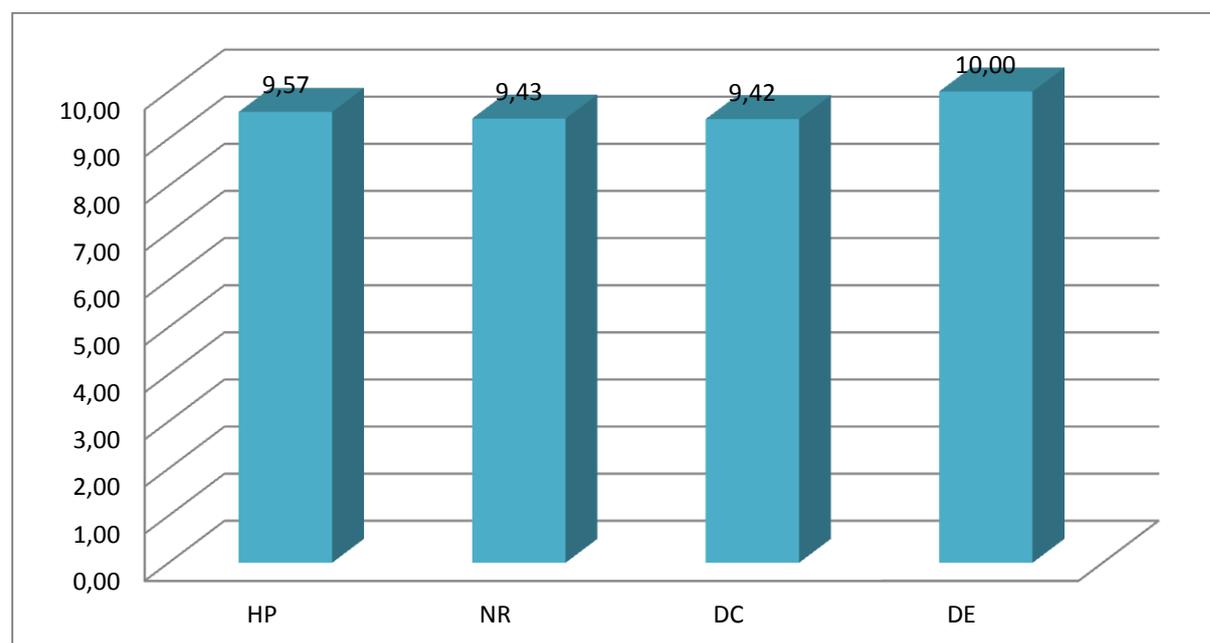
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades	0	0	0	3,468	10,01	38	13,48	0,35
PUNTAJE								3,31
DIMENSIONES QUE SE EVALUAN								
2. NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN					TOTAL	Valor Total	Valor Promedio
	1	2	3	4	5			
El docente:	N	N	N	N	N			
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen-	0	0	0,000	0,289	14,245	38	14,53	0,38
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,000	1,445	12,705	38	14,15	0,37
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades, cada trimestre, bimestre o quimestre	0	0	0,000	3,179	10,395	38	13,57	0,36
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0,000	1,734	12,320	38	14,05	0,37
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0,000	6,358	6,160	38	12,52	0,33
PUNTAJE								1,81
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	VALORACIÓN					TOTAL	Valor Total	Valor Promedio
	1	2	3	4	5			
El docente:	N	N	N	N	N			
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	2,890	10,780	38	13,67	0,36
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que	0	0	0	1,156	13,090	38	14,25	0,37

dicta.								
3.3.Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	4,335	8,855	38	13,19	0,35
3.4.Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	1,734	12,320	38	14,05	0,37
PUNTAJE								1,45
DIMENSIONES QUE SE EVALUAN								
4. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN					TOT AL	Valor Total	Valor Prome dio
	1	2	3	4	5			
El Docente	N	N	N	N	N			
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0,000	0,385	14,245	38	14,63	0,39
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0,000	0,385	14,245	38	14,63	0,39
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0,000	1,540	13,090	38	14,63	0,39
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0,000	3,850	10,780	38	14,63	0,39
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0,000	1,540	13,090	38	14,63	0,39
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0,375	0,780	13,475	38	14,63	0,39
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0,000	7,700	6,930	38	14,63	0,39
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,000	2,310	12,320	38	14,63	0,39
PUNTAJE								3,08
PROMEDIO TOTAL								9,65

Fuente: encuesta para docentes
Elaboración:Narciza Jaramillo

Fig. 2. Co evaluación Docente

Elaboración Narciza Jaramillo

Gráfico 2 Coevaluación de Docentes estandarizado

Elaboración Narciza Jaramillo

En la coevaluación los mismos compañeros de trabajo en su apreciación mutua se califican de muy buena y excelente las cualidades que poseen los mediadores para poder llegar a sus estudiantes así: El desarrollo emocional alcanzó el nivel más alto en puntuación que es 3,08 que coincide con el máximo valor de 3,08, estandarizado

10/10 que significa sobresaliente. Le sigue el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas cuyo valor obtenido es de 3,31 del máximo que es 3.46 estandarizado 9.57/10, muy buena. Afirman también que los compañeros son fieles cumplidores de las normas y reglamentos lo confirma su valoración alcanzada que es 1.81 de 1.92 equivalente a 9.43/10 muy buena; están dispuestos al cambio por lo que califican esta dimensión con 1.45 de 1.54 estandarizado 9.42 que es muy buena. Se nota que hay coherencia en la puntuación de las habilidades pedagógicas que dicen tener los docentes y la opinión de sus compañeros.

Tabla N° 3

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LA RECTORA

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LA RECTORA/10p								
DIMENSIONES QUE SE EVALUAN								
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN					TOTAL DOCE NTES	Total	Valor Prom edio
	1	2	3	4	5			
En promedio el docente de su institución:	N	N	N	N	N			
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0,00	0	0,444	3,315	5,9	38	9,66	0,25
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0,00	0,074	1,036	4,641	2,655	38	8,41	0,22
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0,00	0	0,148	4,42	5,015	38	9,58	0,25
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0,00	0	0,148	1,547	8,85	38	10,55	0,28
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los	0,00	0	0,296	5,525	3,245	38	9,07	0,24

estudiantes.								
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0,00	0	0,296	4,42	4,72	38	9,44	0,25
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en en la evaluación.	0,00	0	0,148	5,304	3,835	38	9,29	0,24
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto	0,00	0,074	0	4,199	5,31	38	9,58	0,25
PUNTAJE								1,99
DIMENSIONES QUE SE EVALUAN								
2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	Valor Total	Valor Promedio
En promedio, el docente de su institución:	1	2	3	4	5			
	N	N	N	N	N			
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0,00	0	0	0	11,21	38	11,21	0,30
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0,00	0	0	0,884	10,03	38	10,91	0,29
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes	0,00	0	0,148	5,304	3,835	38	9,29	0,24
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes	0,00	0,074	2,368	3,094	2,065	38	7,60	0,20

2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0,00	0	0	2,431	7,965	38	10,40	0,27
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, cuadernos o entrevista personal.	0,00	0	2,664	4,199	0,295	38	7,16	0,19
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0,00	0	0,888	6,409	0,885	38	8,18	0,22
PUNTAJE								1,70
DIMENSIONES QUE SE EVALUAN								
	VALORACIÓN					TOTAL DOCE NTES	Valor Total	Valor Promedio
3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	1	2	3	4	5			
En promedio el docente de su institución:	N	N	N	N	N			
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0,00	0	0	1,105	9,735	38	10,84	0,29
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0,00	0	0,444	5,525	2,95	38	8,92	0,23
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0,00	0	0	0,442	10,62	38	11,06	0,29
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las	0,00	0	0,148	3,757	5,9	38	9,81	0,26

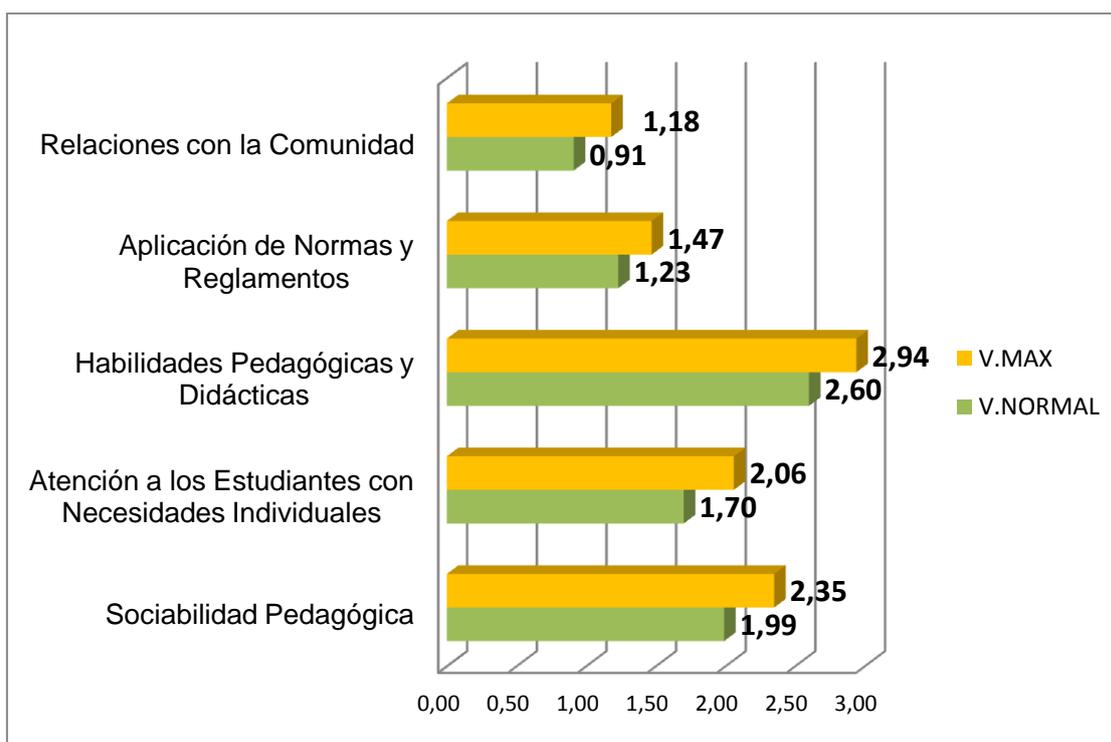
autoridades.								
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0,00	0	0	0,442	10,62	38	11,06	0,29
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0,00	0	0	2,652	7,67	38	10,32	0,27
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0,00	0	0	0,884	10,03	38	10,91	0,29
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0,00	0	0,148	4,199	5,31	38	9,66	0,25
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases	0,00	0,074	2,368	3,094	2,065	38	7,60	0,20
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.	0,00	0	0,296	6,409	2,065	38	8,77	0,23
								2,60
DIMENSIONES QUE SE EVALUAN								
	VALORACIÓN					TOTAL DOCEN TES	Valor Total	Valor Prome dio
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1	2	3	4	5			
En promedio el docente de su institución:	N	N	N	N	N			
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0,00	0	0	5,304	4,13	38	9,43	0,25

4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0,00	0	0,444	3,315	5,9	38	9,66	0,25
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0,00	0	0,444	5,525	2,95	38	8,92	0,23
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0,00	0	0	3,536	6,49	38	10,03	0,26
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0,00	0	0	7,293	1,475	38	8,77	0,23
PUNTAJE								1,23
DIMENSIONES QUE SE EVALUAN								
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	Valor Total	Valor Promedio
	1	2	3	4	5			
El promedio, el docente de su institución.	N	N	N	N	N			
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0,00	0	0,148	4,862	4,425	38	9,44	0,25
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0,00	0,074	2,368	4,42	0,295	38	7,16	0,19
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0,00	0	0,444	4,862	3,835	38	9,14	0,24
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0,00	0	0,74	5,083	2,95	38	8,77	0,23

PUNTAJE							0,91
PROMEDIO TOTAL							8.43

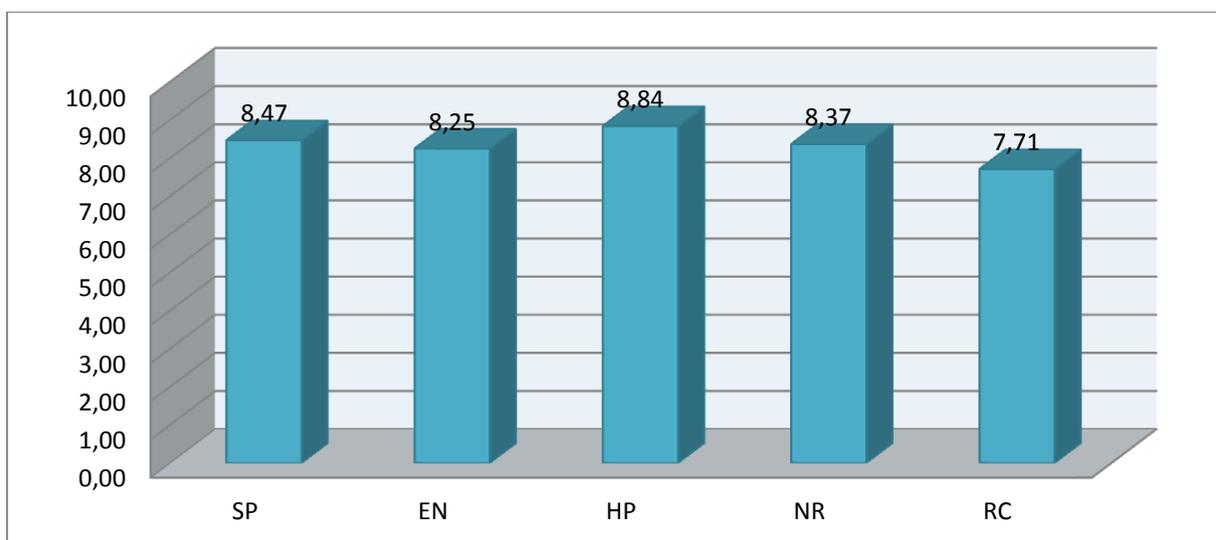
Fuente: encuesta para docentes
Elaboración: Narciza Jaramillo

Fig. 3.EVALUACION DEL DOCENTE POR PARTE DE LA RECTORA



Elaboración: Narciza Jaramillo

Gráfico 3. EVALUACIÓN ESTANDARIZADA DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LA RECTORA



Sor Clara Inés Pardo rectora del plantel al evaluar a los docentes de su institución señala que por lo general cumplen con responsabilidad todas las dimensiones del proceso enseñanza aprendizaje calificándoles con un puntaje de (2.60 valor normal de 2.94 valor máximo) que significa 8.84/10 a la aplicación de sus habilidades didácticas en el aula de clase. A la sociabilidad pedagógica que consiste en aplicar una serie de estrategias para llegar con más eficacia a sus estudiantes (1,99 de 2,35) equivalente a 8.46/10 bueno. El cumplimiento de las normas y reglamentos lo califica de bueno con (1.23 valor normal de 1.47 valor máximo) estandarizado es 8.38/10 considerado bueno, que nos demuestra que no se cumple en un 100% todas las disposiciones emanadas contrastando con las dimensiones anteriores en las que obtuvieron un puntaje de muy buena. En la atención a los estudiantes con necesidades individuales la calificación es (1.70 de 2.06) equivalente a 8.25/10 bueno, porque no hay una atención personalizada si no de grupo. Y finalmente no existe una buena relación de los docentes del plantel con la comunidad, por lo que es la dimensión con el menor puntaje de (0.91 v, normal de 1.18 valor máximo) estandarizado significa 7.71/10 bueno

Tabla N° 4

EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES/24p								
1.HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDACTICAS	VALORACIÓN					TOTAL	Valor Total	Valor Promedio
	1	2	3	4	5			
El Docente	N	N	N	N	N			

1.1 Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0,00	1,026	9,947	53,456	177,67	403	242,10	0,60
1.2 Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0,00	15,39	13,72	10,28	82,32	403	121,71	0,30
1.3 Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0,00	17,1	1,029	77,1	6,86	403	102,09	0,25
1.4 Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0,00	19,836	27,097	35,98	8,232	403	91,15	0,23
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0,00	1,881	12,348	54,484	3,43	403	72,14	0,18
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0,00	35,91	5,145	11,822	24,01	403	76,89	0,19
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,00	23,256	22,981	0	0	403	46,24	0,11
1.8 Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades								
1.8.1. Analizar.	0,00	1,368	41,16	18,504	0	403	61,03	0,15
1.8.2. Sintetizar.	0,00	6,84	7,889	74,016	0	403	88,75	0,22
1.8.3. Reflexionar.	0,00	37,44 9	19,551	47,802	17,15	403	121,95	0,30
1.8.4. Observar.	0,00	2,394	2,744	5,14	182,48	403	192,75	0,48
1.8.5. Descubrir.	0,00	26,67 6	18,179	14,906	0	403	59,76	0,15
1.8.6. Redactar con claridad.	0,00	17,1	42,875	39,578	0,686	403	100,24	0,25
1.8.7. Escribir correctamente.	0,00	21,54 6	53,851	37,522	20,58	403	133,50	0,33
1.8.8. Leer comprensivamente.	0,00	17,1	61,74	7,71	64,484	403	151,03	0,37

PROMEDIO									4,12
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA : El Docente									
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0,00	0	8,232	4,626	253,82	403	266,68	0,66	
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0,00	1,197	3,43	51,4	194,14	403	250,17	0,62	
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0,00	1,881	1,029	41,12	207,86	403	251,89	0,63	
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0,00	1,881	4,459	56,54	183,85	403	246,73	0,61	
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0,00	0,342	6,517	53,456	190,02	403	250,34	0,62	
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0,00	0,342	10,29	61,68	170,81	403	243,13	0,60	
PROMEDIO									3,74
3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES El docente:									
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0,00	0,855	23,324	48,83	160,52	403	233,53	0,58	
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0,00	0,342	27,097	51,4	152,29	403	231,13	0,57	
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de	0,00	0,342	6,86	41,634	203,74	403	252,58	0,63	

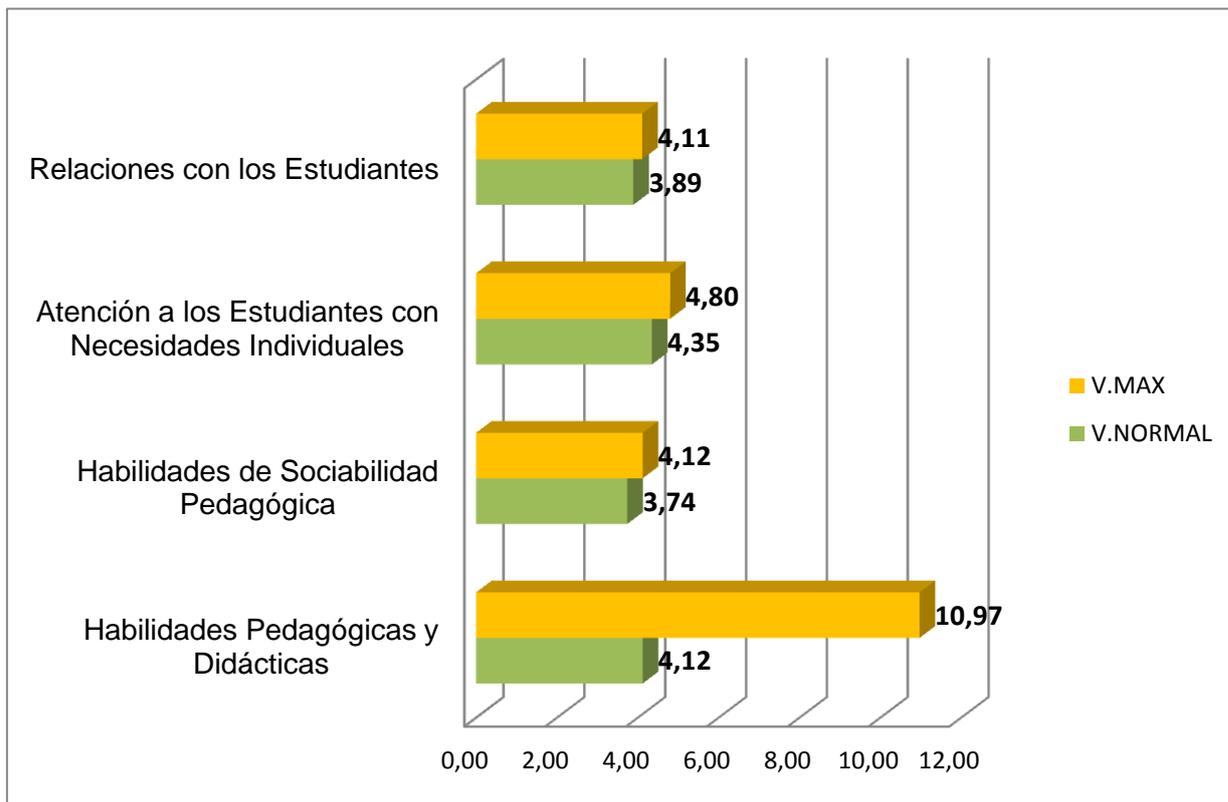
esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales									
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0,00	0,684	4,459	9,766	251,08	403	265,99	0,66	
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0,00	1,71	1,715	39,578	207,86	403	250,86	0,62	
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0,00	1,71	0,343	43,69	206,49	403	252,23	0,63	
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.	0,00	0,000	4,459	10,28	253,82	403	268,56	0,67	
PUNTAJE								4,35	
4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES El docente:									
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0,00	0	2,744	0	270,97	403	273,71	0,68	
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0,00	0	0	28,784	233,24	403	262,02	0,65	
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0,00	0,513	1,715	34,438	223,64	403	260,30	0,65	
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0,00	1,197	5,145	46,774	192,08	398	245,20	0,62	
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles	0,00	0,855	3,773	15,42	241,47	403	261,52	0,65	

en forma verbal o física.								
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0,00	1,026	2,058	29,298	227,75	403	260,13	0,65
								3,89
PROMEDIO TOTAL								16.10

Fuente: encuesta para docentes

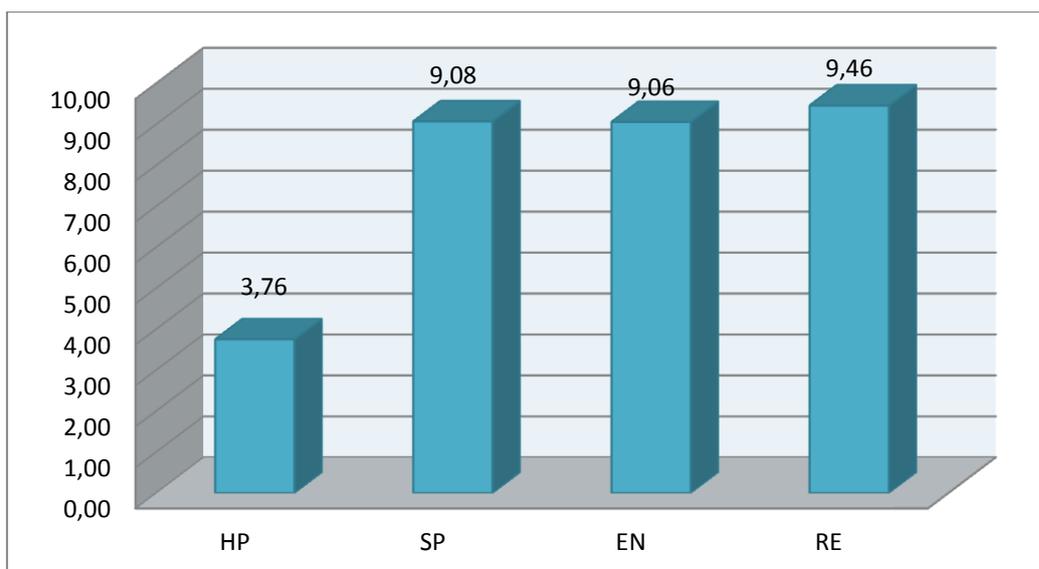
Elaboración: Narciza Jaramillo

Fig. 4 EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES



Elaboración Narciza Jaramillo

Gráfico 4EVALUACIÓN ESTANDARZADA DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES



Elaboración Narciza Jaramillo

Los estudiantes al evaluar la labor de los docentes en el aula sobre las habilidades pedagógicas. Se pronunciaron que en forma general los mediadores no aplican técnicas informáticas y de comunicación en el aula de clase lo que provoca una pronunciada disminución en el valor promedio normal de la dimensión que es de 4,12 siendo el máximo normal de 10.97; estandarizado equivale 3.76/10. quees el valor más bajo encontrado en la investigación al que se le ha tomado en cuenta como un nudo crítico, al que hay que tratarlo con la finalidad de transformarlo en fortaleza. Se puede evidenciar que hay una gran diferencia entre lo que dicen los docentes con lo que opinan los estudiantes.

En cuanto a la sociabilidad pedagógica determinan un puntaje de (3.74 v. normal de 4.12 v. máximo) estandarizado quiere decir 9,088/10 que es muy bueno.

La muestra de 403 estudiantes que corresponde al 100%, califican a sus mediadores en cuanto a la atención a los estudiantes con necesidades individuales con un puntaje de (4.35 v. normal de 4.80 v. máximo) estandarizado es 9,072/10 notándose que si se sienten atendidos por sus mediadores en esta institución. También podemos darnos cuenta a simple vista que las relaciones mediador estudiante son muy buenas en el instituto Rosarista, así lo demuestra el puntaje de (3.89 v. normal de 4.11 v. máximo) 9,46/10 siendo el mejor en esta evaluación

Tabla N°5

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA O REPRESENTANTES.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA O REPRESENTANTES/16p								
DIMENSIONES QUE SE EVALUAN								
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN					TOTAL	Valor Total	Valor Promedio
	1	2	3	4	5			
El docente:	N	N	N	N	N			
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o	0,00	8,44	21,892	19,592	28,662	226	78,59	0,35

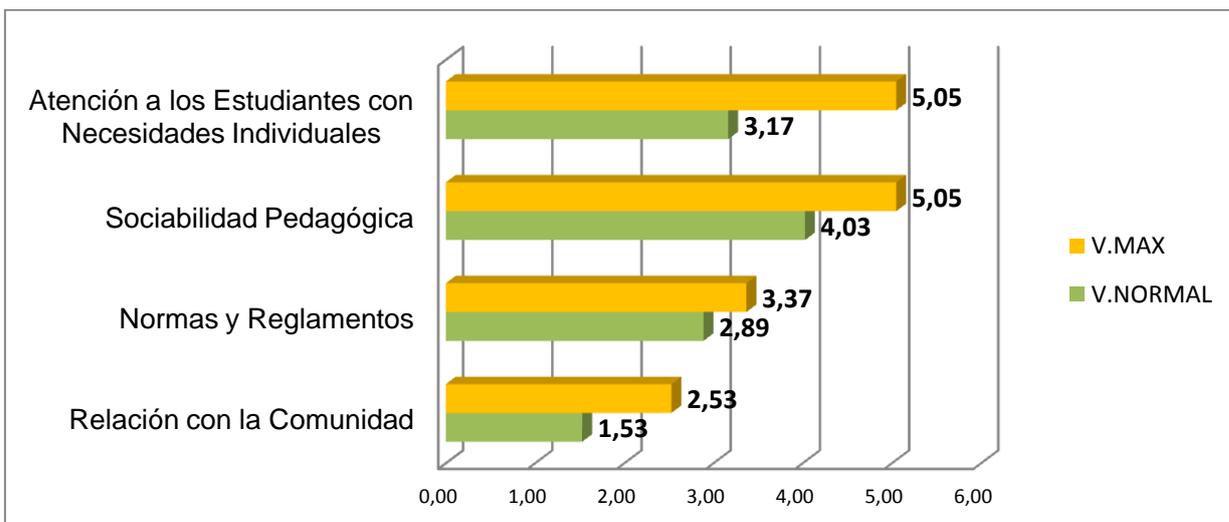
representantes y estudiantes								
1.2.Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,00	4,22	16,419	40,448	71,655	226	132,74	0,59
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0,00	4,22	13,893	43,608	72,498	226	134,22	0,59
PUNTAJE								1,53
DIMENSIONES QUE SE EVALUAN								
	VALORACIÓN					TOT AL	Valor Total	Valor Pro medio
2. NORMAS Y REGLAMENTOS	1	2	3	4	5			
El docente:	N	N	N	N	N			
2.1 Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0,00	2,321	3,789	24,648	139,1	226	169,85	0,75
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo	0,00	0,422	2,105	24,648	150,9	226	178,07	0,79
2.3.Entrega las calificaciones oportunamente.	0,00	1,055	6,736	41,712	117,18	226	166,68	0,74
2.4.Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0,00	4,22	10,104	37,288	86,829	226	138,44	0,61
PUNTAJE								2,89
DIMENSIONES QUE SE EVALÚA.								
	VALORACIÓN					TO TAL	Valor Total	Valor Prome dio
3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	1	2	3	4	5			
El docente:	N	N	N	N	N			
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y	0,00	1,688	5,473	19,592	145,84	226	172,59	0,76

respeto.								
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal y físicamente.	0,00	2,532	7,578	29,704	112,96	226	152,78	0,68
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0,00	0,844	6,736	28,44	134,88	226	170,90	0,76
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0,00	1,688	11,367	37,288	109,59	226	159,93	0,71
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0,00	1,688	15,577	49,928	66,597	226	133,79	0,59
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y /o entrevistas.	0,00	3,587	13,472	39,184	64,068	226	120,31	0,53
PUNTAJE								4,03
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN					TOT AL	Valor Total	Valor Prome dio
	1 N	2 N	3 N	4 N	5 N			
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0,00	2,743	9,683	38,552	68,283	203	119,26	0,59
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0,00	3,165	12,209	28,44	37,935	203	81,75	0,40
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0,00	4,642	16,419	17,064	48,051	203	86,18	0,42
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0,00	1,688	8,841	41,712	86,829	203	139,07	0,69
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0,00	3,165	11,788	34,128	67,44	203	116,52	0,57

4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0,00	4,431	15,156	29,072	51,423	203	100,08	0,49
PUNTAJE								3,17
PROMEDIO TOTAL								11.62

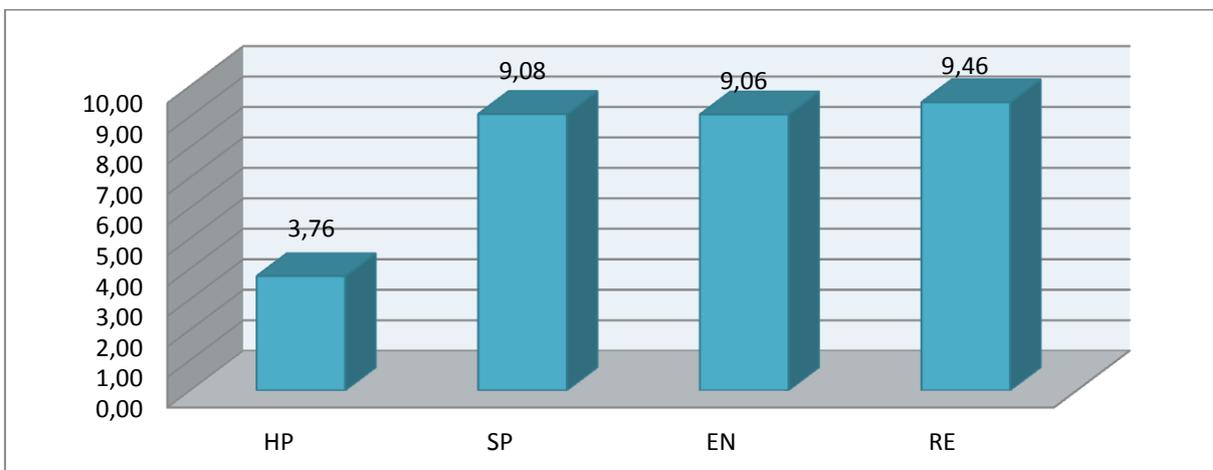
Fuente: encuesta para docentes
 Elaboración: Narciza Jaramillo

Fig 5 EVALUACION DOCENTE POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA



Elaboración Narciza Jaramillo

Gráfico 5 Evaluación estandarizada de los docentes por parte de los estudiantes



Los resultados de la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia se contraponen a las evaluaciones de los estudiantes. Aquí los padres de familia nos dicen que los docentes no atienden a los estudiantes con necesidades individuales de manera satisfactoria dando una calificación de (3.17 v. normal de 5.05 v. máximo) estandarizado es 6,2/10; que significa deficiente; mientras que los estudiantes califican a esta variable con un puntaje de 9/10. Notándose que los padres de familia desconocen el trabajo escolar del docente en el aula. También las encuestas señalan que las relaciones entre docentes con la comunidad son deficientes según los padres de familia calificando con un puntaje de (1.53 v. normal de 2.53 v. máximo) 6/10. En cuanto a la sociabilidad pedagógica según los padres tampoco es satisfactoria acreditándole un valor de 7.9/10 que es bueno (4.03 v. normal de 5.05 v. máximo). Y el cumplimiento de normas y reglamentos el valor de 8.5/10 (v. normal 2.89, v. máximo 3.37) que equivale a muy buena.

Tabla N° 6

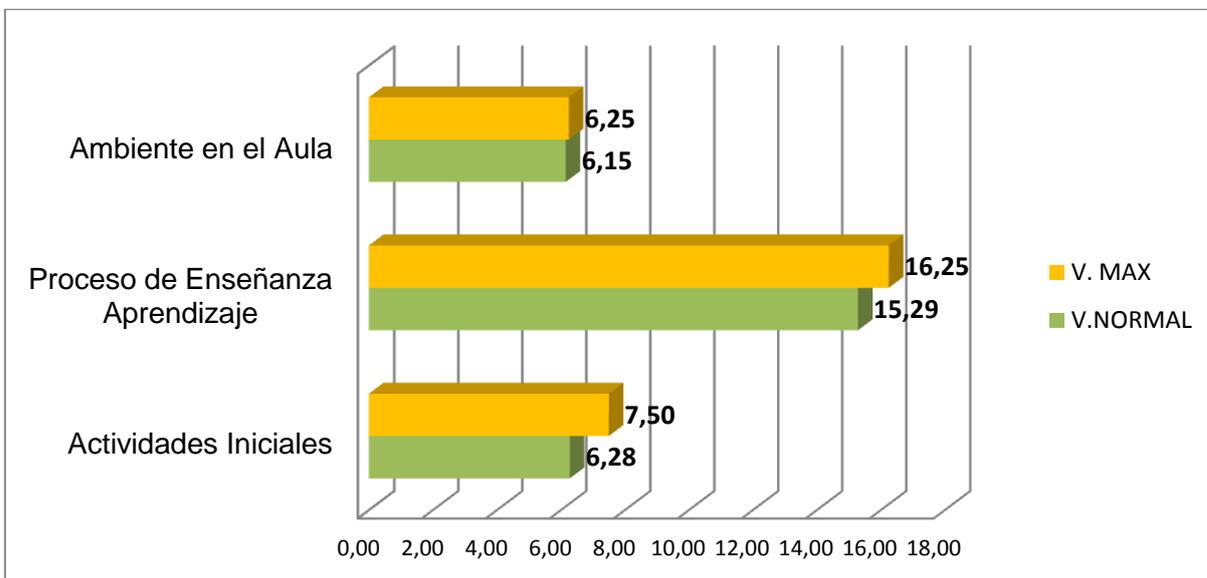
OBSERVACIÓN DE UNA CLASE

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)		
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	26	12
2. Inicia su clase puntualmente.	36	2
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	35	3
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	35	3
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	35	3
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	38	
Total respuestas	191	23
Puntaje total.	238,75	
Puntaje.	6,28	
B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)		
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	37	1

2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos</i> , <i>experiencias</i> o <i>demostraciones</i> .	35	3
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	34	4
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	38	
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	36	2
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	38	
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	38	
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	38	
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	33	3
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	35	3
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	34	4
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	31	7
13. Envía tareas	38	
Total respuestas	465	27
Puntaje total.	581	
Puntaje.	15,29	
C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)		
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
El docente:	Sí	No
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	36	1
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	38	1
3. Valora la participación de los estudiantes.	38	2
4. Mantiene la disciplina en el aula.	38	2
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	37	1
Total respuestas	187	7
Puntaje total.	233,8	14
Puntaje promedio.	6,15	6.15
TOTAL DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE		27.72/30

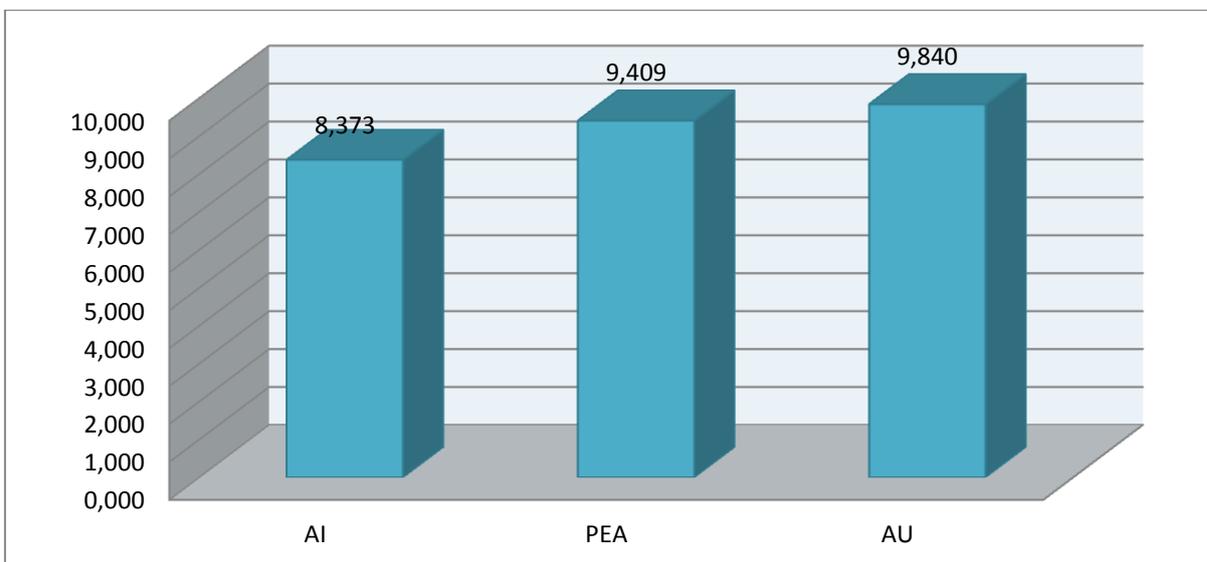
Fuente: encuesta para docentes
 Elaboración: Narciza Jaramillo

Fig.6.OBSERVACIÓN DE UNA CLASE MPARTIDA POR EL DOCENTE



Elaboración Narciza Jaramillo

Gráfico 6. OBSERVACIÓN ESTANDARIZADA DE UNA CLASE IMPARTIDA POR UN DOCENTE



Elaboración Narciza Jaramillo

Por lo general los compañeros se prepararon muy bien en el desarrollo de la clase, aplicaron todos los pasos requeridos en las variables solicitadas, por lo que su calificación es muy buena en el proceso de enseñanza - aprendizaje 9.4/10 (v. normal 15.29 – 16.25 v. máximo). y 9.8/10 que es sobresaliente (6.15 v. normal - 6.25 v. máximo). Con excepción de las actividades iniciales en las que varios docentes no entregaron el plan de clase al observador por lo que su calificación en estas actividades es de 8,3/10 corresponde a buena. (v. normal 6.2 – 7.5 v. máximo)

Tabla N°7

DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR/20p								
DIMENSIONES QUE SE EVALUAN								
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN					TOTAL	Valor Total	Valor Promedio
	1	2	3	4	5			
	N	N	N	N	N			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,18	0,18
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,23	0,23
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,18	0,18
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,18	0,18
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,23	0,23
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,23	0,23
1.7. Estimulo y sanciono	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,12	0,12

al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.								
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,18	0,18
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,23	0,23
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,23	0,23
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,23	0,23
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,12	0,12
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	0,23	0,23
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	0,23	0,23
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	0,18	0,18
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,18	0,18
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,000	0,000	0,116	1,400	6,757	38	8,27	0,22
1.18. Incentivo al personal	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,18	0,18

para que asista a eventos de mejoramiento profesional.								
1.19.Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,12	0,12
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	0,23	0,23
1.21.Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,18	0,18
1.22.Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,12	0,12
1.23.Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,18	0,18
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	0,23	0,23
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	0,23	0,23
1.26.Lidero el Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,23	0,23
1.27.Doy a conocer a la	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,23	0,23

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.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,23	0,23
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	0,23	0,23
1.30.Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,23	0,23
1.31.Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,23	0,23
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	0,175	0,000	1	0,18	0,18
1.33.Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,23	0,23
1.34.Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,23	0,23
1.35.Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,23	0,23

1.36.Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,23	0,23
1.37.Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,18	0,18
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	0,175	0,000	1	0,18	0,18
1.39.Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,23	0,23
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	0,23	0,23
1.41.Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,23	0,23
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	0,23	0,23
1.43.Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,18	0,18
1.44.Promuevo la investigación pedagógica.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,23	0,23
1.45.Promuevo la innovación pedagógica.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,23	0,23

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	0,000	0,233	1	0,23	0,23
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	0,23	0,23
1.48.Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,12	0,12
1.49.Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,12	0,12
1.50.Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,23	0,23
1.51.Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,12	0,12
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	0,058	0,000	0,000	0,000	1	0,06	0,06
1.53.Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,18	0,18
1.54.Controlo adecuadamente el	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,23	0,23

movimiento financiero de la institución.								
1.55.Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,233	2	0,41	0,20
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	0,23	0,23
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	0,23	0,23
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	0,23	0,23
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	0,23	0,23
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	0,23	0,23
1.61.Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,23	0,23

institución.								
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	0,23	0,23
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	0,23	0,23
PUNTAJE								12,83
DIMENSIONES QUE SE EVALUAN								
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN					TOTAL	Valor Total	Valor Pro medio
	1	2	3	4	5			
	N	N	N	N	N			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,23	0,23
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	0,23	0,23
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,18	0,18
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,18	0,18

al trimestre.								
2.5. Asesoró 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	0,18	0,18
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	0,175	0,000	1	0,18	0,18
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,23	0,23
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,23	0,23
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,18	0,18
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,23	0,23
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	0,23	0,23
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,23	0,23
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,18	0,18

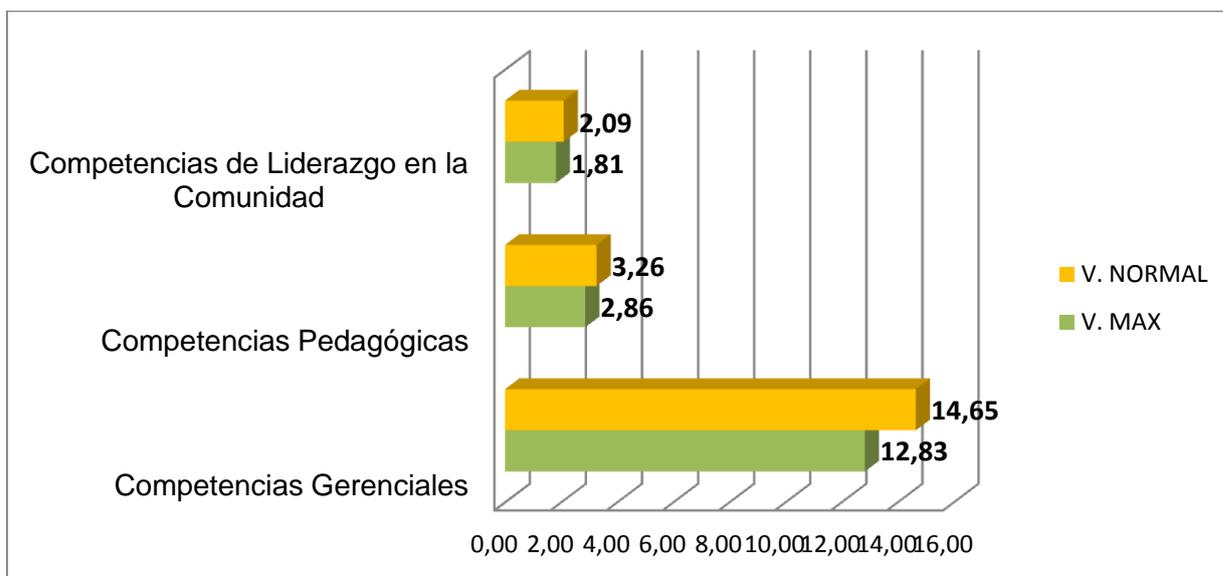
para estudiantes que lo requieran.								
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,18	0,18
PUNTAJE								2,86
DIMENSIONES QUE SE EVALUAN								
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN					TOTAL	Valor Total	Valor Pro medio
	1	2	3	4	5			
	N	N	N	N	N			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,23	0,23
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,23	0,23
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	0,23	0,23
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,23	0,23
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,18	0,18
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,18	0,18

actores educativos.								
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,18	0,18
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,18	0,18
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,18	0,18
PUNTAJE								1,81
PROMEDIO TOTAL								17,50

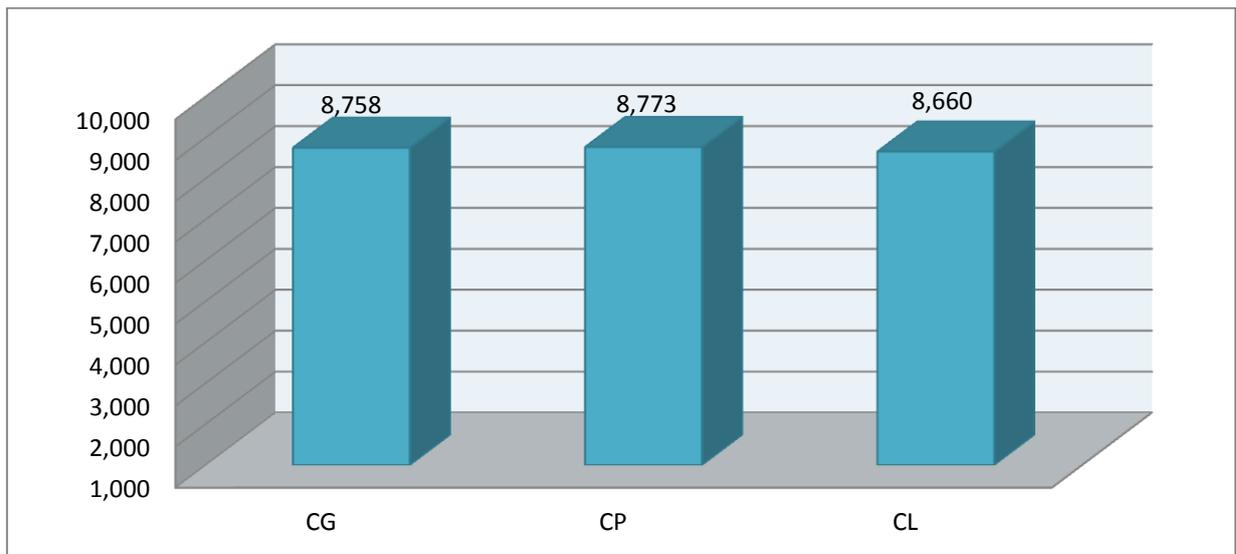
Fuente: encuesta para directivos

Elaboración: Narciza Jaramillo

Gráfico 7 AUTOEVALUACIÓN DE LA RECTORA



Elaboración: Narciza Jaramillo

Fig 7 Autoevaluación Estandarizada de la rectora

Elaboración: Narciza Jaramillo

En su autoreflexión Sor Clara Inés Pardo asigna a sus competencias gerenciales y Pedagógicas un valor de (12.83 v. normal – 14.65 V. máximo) (2.86 v. normal – 3.26 v. máximo) respectivamente 8.7;. En sus competencias de liderazgo en la comunidad con un puntaje de 8,6 (1.81 v. normal-2.09 v. máximo). Lo que nos deja ver que su labor como rectora es muy buena.

Tabla N°8

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO/20p								
DIMENSIONES QUE SE EVALUAN								
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN					TOTAL	Valor Total	Valor Promedio
	1	2	3	4	5			
	N	N	N	N	N			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,944	4	0,94	0,24
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema	0,000	0,116	0,000	0,354	0,944	4	1,41	0,35

necesidad.								
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,89	0,22
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,83	0,21
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,944	4	0,94	0,24
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,89	0,22
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,83	0,21
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,89	0,22
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,472	4	0,77	0,19
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,83	0,21
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,83	0,21
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,89	0,22

inventarios de los bienes institucionales.								
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,89	0,22
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,000	0,000	0,118	0,000	0,708	4	0,83	0,21
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,83	0,21
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,472	4	0,77	0,19
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,472	4	0,77	0,19
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,472	4	0,77	0,19
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,83	0,21
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,83	0,21
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,89	0,22

previstos.								
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	0,177	0,708	4	0,89	0,22
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,89	0,22
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,472	4	0,77	0,19
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,89	0,22
1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,89	0,22
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,944	4	0,94	0,24
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos	0,000	0,000	0,000	0,000	0,944	4	0,94	0,24

respectivos.								
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,89	0,22
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,83	0,21
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	0,354	0,472	4	0,83	0,21
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,83	0,21
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,531	0,236	4	0,77	0,19
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,83	0,21
1.35. Lidera el Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,89	0,22
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,89	0,22
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente,	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,89	0,22

administrativo y de servicio.								
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,472	4	0,77	0,19
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,472	4	0,77	0,19
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,531	0,236	4	0,77	0,19
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,000	0,000	0,236	0,177	0,236	4	0,65	0,16
1.42. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,472	4	0,77	0,19
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,944	4	0,94	0,24
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,83	0,21
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,83	0,21
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,83	0,21
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,000	0,058	0,118	0,000	0,472	4	0,65	0,16
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto,	0,000	0,000	0,236	0,177	0,236	4	0,65	0,16

con la participación del Consejo Técnico.								
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,236	0,177	0,236	4	0,65	0,16
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0,000	0,000	0,236	0,177	0,236	4	0,65	0,16
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0,000	0,000	0,118	0,531	0,944	4	1,59	0,40
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0,000	0,000	0,118	0,531	0,000	4	0,65	0,16
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,000	0,000	0,118	0,531	0,000	4	0,65	0,16
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	0,77	0,19
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	0,77	0,19
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,83	0,21

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.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,89	0,22
1.58. 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	0,177	0,708	4	0,89	0,22
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	0,83	0,21
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0,000	0,000	0,000	0,531	0,236	4	0,77	0,19
1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,89	0,22
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	0,94	0,24
PUNTAJE								13,07
DIMENSIONES A EVALUAR								

2. COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	VALORACIÓN					TOTAL	Valor Total	Valor Promedio
	1	2	3	4	5			
	N	N	N	N	N			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,89	0,22
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	0,354	0,472	4	0,83	0,21
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,83	0,21
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,472	4	0,77	0,19
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	0,058	0,000	0,354	0,236	4	0,65	0,16
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	0,354	0,472	4	0,83	0,21

2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0,000	0,000	0,000	0,531	0,236	4	0,77	0,19
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,83	0,21
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,531	0,236	4	0,77	0,19
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,531	0,236	4	0,77	0,19
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	0,89	0,22
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,89	0,22
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0,000	0,000	0,118	0,000	0,708	4	0,83	0,21
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	0,83	0,21
PUNTAJE								2,83
DIMENSIONES QUE SE EVALUAN								
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA	VALORACIÓN					TOT AL	Valor Total	Valor Prome
	1	2	3	4	5			

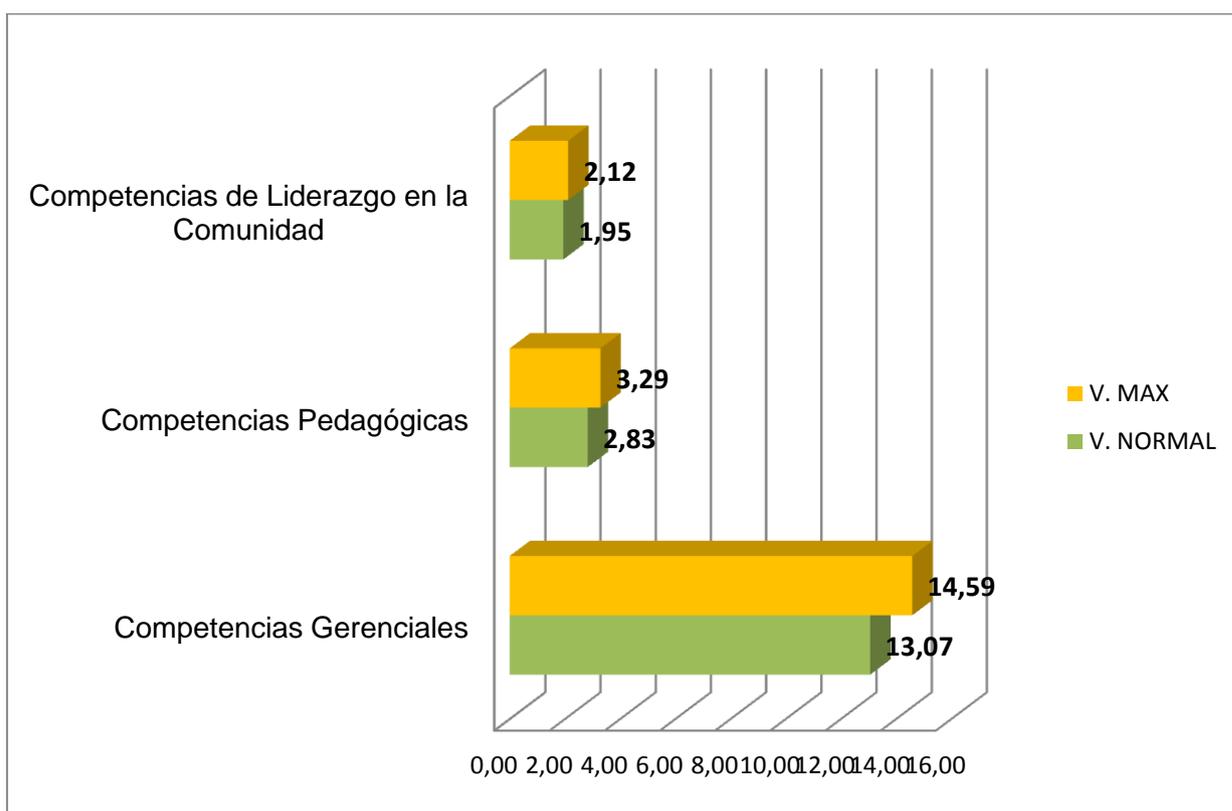
COMUNIDAD	N	N	N	N	N			dio
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,89	0,22
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,89	0,22
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,89	0,22
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,944	4	0,94	0,24
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	0,89	0,22
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	0,89	0,22
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,472	4	0,77	0,19
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,472	4	0,77	0,19
3.9. Promueve el desarrollo de actividades	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,89	0,22

socio-culturales y educativas.									
PUNTAJE									1,95
PROMEDIO TOTAL									17.85

Fuente: encuesta para directivos

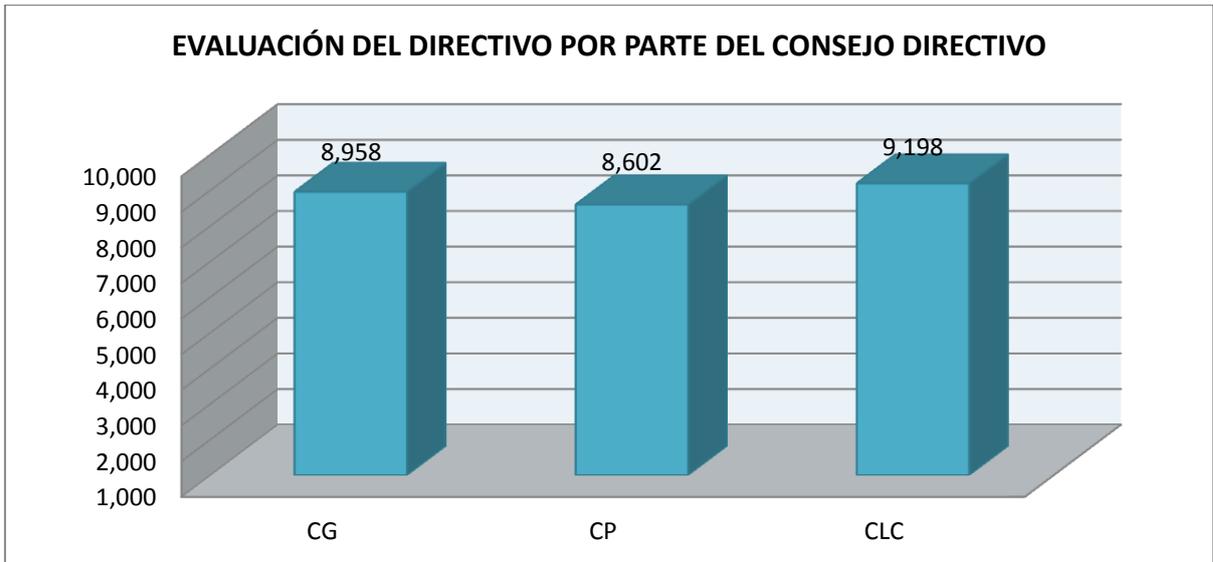
Elaboración: Narciza Jaramillo

Fig. 8 Evaluación de la Rectora por parte del Consejo Directivo



Elaboración Narciza Jaramillo

Gráfico 8. Evaluación Estandarizada de la Rectora por parte del Consejo Directivo



Elaboración Narciza Jaramillo

Los miembros del Consejo Directivo por medio de la evaluación a la máxima autoridad de nuestra institución opinan que la rectora es muy competente en lo gerencial y pedagógico pues su calificación alcanza a un valor de 8,9/10 (v. normal 13.07 – 14,59 v. máximo) y 8,6/10 (v. normal – v. máximo) respectivamente; y creen que su liderazgo en la comunidad también es muy bueno, (1.95 v. normal - 2.12 v. máximo) 9.19/10 de esta forma vemos que hay una concordancia entre su autoevaluación y lo que opina el Consejo Directivo de la institución.

Tabla N° 9

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONCEJO ESTUDIANTIL.

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL/20p								
DIMENSIONES QUE SE EVALUAN								
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN					TOTAL	Valor Total	Valor Promedio
	1	2	3	4	5			
	N	N	N	N	N			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0,000	0,000	0,000	2,144	2,145	7	4,29	0,61
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,000	0,000	3,216	0,715	7	3,93	0,56

1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	3,216	0,715	7	3,93	0,56
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0,000	0,000	0,714	1,072	2,145	7	3,93	0,56
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	1,072	3,575	7	4,65	0,66
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0,000	0,000	0,000	2,680	1,430	7	4,11	0,59
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,000	0,000	0,357	1,072	2,860	7	4,29	0,61
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,000	1,608	2,860	7	4,47	0,64
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,000	0,000	1,072	3,575	7	4,65	0,66
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0,000	0,000	0,714	1,608	1,430	7	3,75	0,54
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,000	0,000	0,357	1,608	2,145	7	4,11	0,59
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los	0,000	0,000	0,000	2,144	2,145	7	4,29	0,61

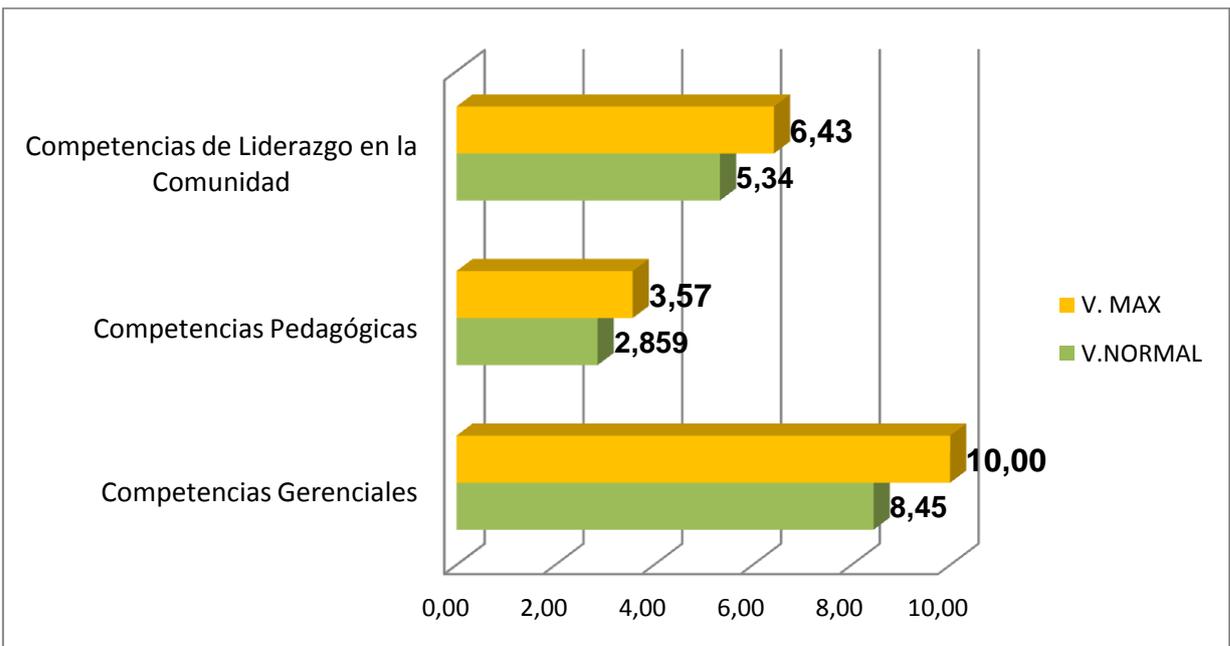
organismos internos de la institución.								
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,000	0,000	0,000	2,144	2,145	7	4,29	0,61
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0,000	0,000	0,000	1,608	2,860	7	4,47	0,64
PUNTAJE								8,45
DIMENSIONES QUE SE EVALUAN								
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN					TOTAL	Valor Total	Valor Promedio
	1	2	3	4	5			
	N	N	N	N	N			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0,000	0,000	0,000	1,608	2,860	7	4,47	0,64
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0,000	0,000	0,000	2,680	1,430	7	4,11	0,59
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	3,216	0,715	7	3,93	0,56
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,357	2,144	0,715	7	3,22	0,46
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los	0,000	0,000	0,000	2,144	2,145	7	4,29	0,61

estudiantes.								
PUNTAJE								2,85
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN					TOTAL	Valor Total	Valor Prom edio
	1	2	3	4	5			
	N	N	N	N	N			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,357	1,608	2,145	7	4,11	0,59
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	2,144	2,145	7	4,29	0,61
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,000	0,000	0,000	1,072	2,860	7	3,93	0,56
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,000	0,000	2,144	2,145	7	4,29	0,61
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0,000	0,000	0,714	1,072	2,145	7	3,93	0,56
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,000	2,144	2,145	7	4,29	0,61
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,000	0,000	1,608	2,860	7	4,47	0,64
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la	0,000	0,000	0,000	1,608	2,860	7	4,47	0,64

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.	0,000	0,000	0,000	2,144	1,430	7	3,57	0,51
PUNTAJE								5,34
PROMEDIO TOTAL								16.65

Fuente: encuesta para directivos
 Elaboración: Narciza Jaramillo

Fig. 9 Evaluación de la Rectora por parte del Consejo Estudiantil



Elaboración Narciza Jaramillo

Gráfico 9. Evaluación Estandarizada de la Rectora por parte del Consejo Estudiantil

1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	2,144	0	4	2,14	0,536
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,357	0,536	1,43	4	2,32	0,581
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	1,608	0,715	4	2,32	0,581
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,536	2,145	4	2,68	0,670
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	1,071	0,536	0	4	1,61	0,402
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0,714	0,536	0,715	4	1,97	0,491
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,714	0,536	0,715	4	1,97	0,491
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,714	0,536	0,715	4	1,97	0,491
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	1,608	0,715	4	2,32	0,581
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	1,176	0,527	4	1,70	0,402
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	1,608	0,715	4	2,32	0,581
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	1,071	0,536	0	4	1,61	0,402

1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución	0,132	0	0,789	0	0	4	0,92	0,230
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0,132	0	0,526	0,392	0	4	1,05	0,260
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0,264	0,179	0	0,392	0	4	0,84	0,210
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,537	0,357	0	0	4	0,89	0,224
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	1,071	0,536	0	4	1,61	0,402
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,179	0,357	0,536	0	4	1,07	0,268
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,358	0	0,536	0	4	0,89	0,224
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,357	0	0	4	0,36	0,089
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,358	0,714	0	0	4	1,07	0,268

1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	1,071	0,536	0	4	1,61	0,402
1.23. Actua a favor del estudiante para defender su integridad física, psicológica y sexual	0	0	1,071	0,536	0	4	1,61	0,402
PUNTAJE								8,58

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

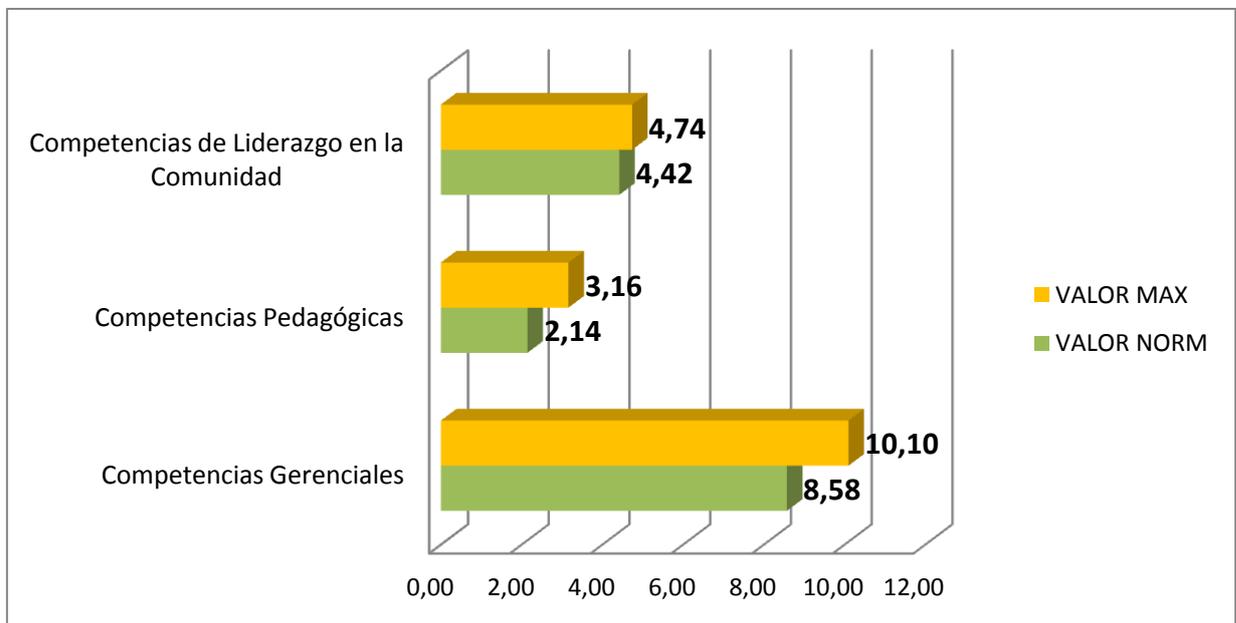
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS. El docente:	VALORACIÓN					TOT AL	Valor Total	Valor Pro medi o
	1	2	3	4	5			
	N	N	N	N	N			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,000	0,000	1,608	0,715	4	2,32	0,58
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,179	0,357	0,536	0,715	4	1,79	0,45
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,000	0,000	0,536	0,000	4	0,54	0,13
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,000	0,000	0,536	0,000	4	0,54	0,13
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,000	0,000	1,072	0,000	4	1,07	0,27
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los	0	0,000	0,000	1,608	0,715	4	2,32	0,58

estudiantes.								
PUNTAJE								2,14
DIMENSIONES QUE SE EVALUAN								
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN					TOTAL	Valor Total	Valor Promedio
	1	2	3	4	5			
El docente:	N	N	N	N	N			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,000	1,428	0,000	0,000	4	1,43	0,36
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,000	0,000	1,072	1,430	4	2,50	0,63
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,11	0,53
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,000	0,714	0,000	1,430	4	2,14	0,54
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,000	1,428	0,000	0,000	4	1,43	0,36
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,000	0,000	1,072	1,430	4	2,50	0,63
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,000	0,714	1,072	0,000	4	1,79	0,45

3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,000	0,714	0,000	1,430	4	2,14	0,54
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,000	0,000	1,608	0,715	4	2,32	0,58
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,000	1,428	0,000	0,000	4	1,43	0,36
PUNTAJE								4.42
PROMEDIO TOTAL								15.14

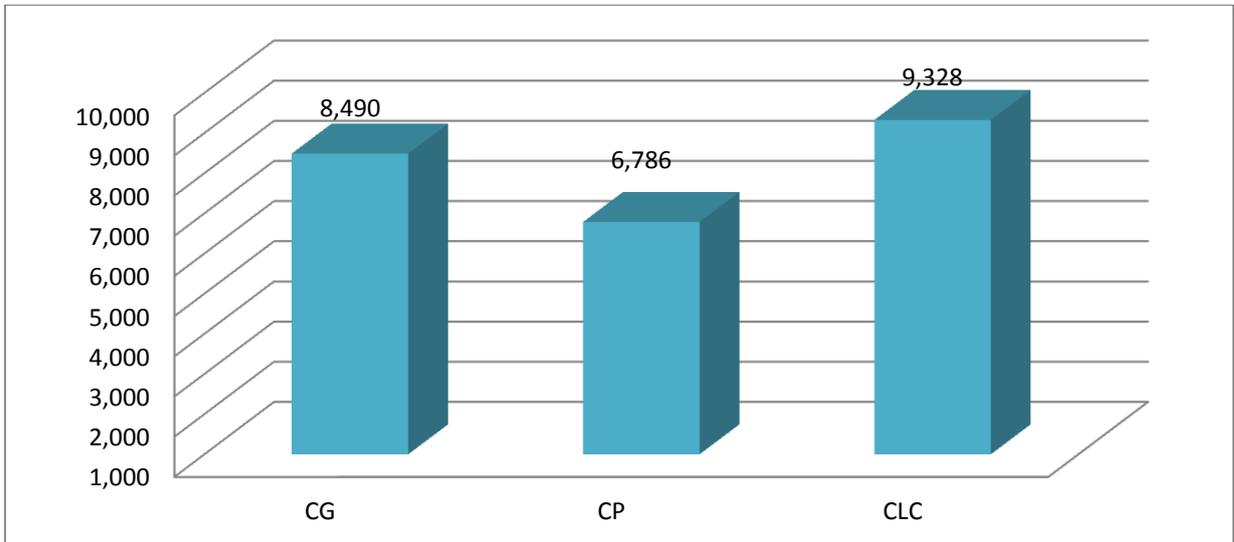
Fuente: encuesta para directivos
 Elaboración: Narciza Jaramillo

Fig. 10. Evaluación de la Rectora por el Comité Central de Padres de familia



Elaboración Narciza Jaramillo

Gráfico 10 Evaluación Estandarizada por el Comité Central de Padres de Familia



Elaboración Narciza Jaramillo

Según la evaluación del Comité Central de Padres de Familia, a las competencias gerenciales de la rectora las valoran con un puntaje de 8.4/10 (8.58 v. normal- 10.10 v. máximo) equivalente a buena, las competencias pedagógicas 6.7/10 (2.14 v. normal – 3.16 v. máximo) regular y las competencias de liderazgo en la comunidad (4.42 v. normal – 4.74 v. máximo) 9.3/10 muy buena. Concluyendo que los padres de familia creen que la rectora no aplica sus competencias pedagógicas de una manera adecuada. La opinión de los padres de familia difiere de la opinión de los estudiantes, ya que los primeros califican de regular las competencias pedagógicas de la rectora, mientras que los jóvenes dicen que es buena.

Tabla N° 11

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL SUPERVISOR.

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR/20p								
DIMENSIONES QUE SE EVALUAN								
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN					TOTAL	Valor Total	Valor Promedio
	1	2	3	4	5			
	N	N	N	N	N			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					0,223	1	0,223	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					0,223	1	0,223	0,223

1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					0,223	1	0,223	0,223
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					0,223	1	0,223	0,223
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					0,223	1	0,223	0,223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos					0,223	1	0,223	0,223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					0,223	1	0,223	0,223
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					0,223	1	0,223	0,223
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					0,223	1	0,223	0,223
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					0,223	1	0,223	0,223
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					0,223	1	0,223	0,223
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.					0,223	1	0,223	0,223
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					0,223	1	0,223	0,223
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					0,223	1	0,223	0,223
1.15. Propicia el trabajo en					0,223	1	0,223	0,223

equipo para el mejor funcionamiento de la institución.							
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.				0,223	1	0,223	0,223
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.				0,223	1	0,223	0,223
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.				0,223	1	0,223	0,223
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.				0,223	1	0,223	0,223
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.				0,223	1	0,223	0,223
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.				0,223	1	0,223	0,223
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.				0,223	1	0,223	0,223
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.				0,223	1	0,223	0,223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.				0,223	1	0,223	0,223
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.				0,223	1	0,223	0,223
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.				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.					0,223	1	0,223	0,223
1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					0,223	1	0,223	0,223
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					0,223	1	0,223	0,223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					0,223	1	0,223	0,223
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					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.					0,223	1	0,223	0,223
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					0,223	1	0,223	0,223
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					0,223	1	0,223	0,223
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					0,223	1	0,223	0,223
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					0,223	1	0,223	0,223
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					0,223	1	0,223	0,223
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la					0,223	1	0,223	0,223

planificación de las labores de la institución.							
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.				0,223	1	0,223	0,223
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.				0,223	1	0,223	0,223
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.				0,223	1	0,223	0,223
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.				0,223	1	0,223	0,223
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.				0,223	1	0,223	0,223
1.44. Promueve la investigación pedagógica.				0,223	1	0,223	0,223
1.45. Promueve la innovación pedagógica				0,223	1	0,223	0,223
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.				0,223	1	0,223	0,223
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.				0,223	1	0,223	0,223
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.				0,223	1	0,223	0,223
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.				0,223	1	0,223	0,223
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.				0,223	1	0,223	0,223
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0,132				1	0,132	0,132
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.				0,223	1	0,223	0,223

1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.				0,223	1	0,223	0,223
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.				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.				0,223	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.				0,223	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.		0,132			1	0,132	0,132
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.				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.				0,223	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.				0,223	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 Técnico.	0,06					1	0,056	0,056
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					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.					0,223	T1	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.					0,223	1	0,223	0,223
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					0,223	1	0,223	0,223
PUNTAJE								14,15
DIMENSIONES QUE SE EVALUAN								
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN						Valor Total	Valor Promedio
	1	2	3	4	5	TOTAL		
	N	N	N	N	N			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					0,223	1	0,223	0,223

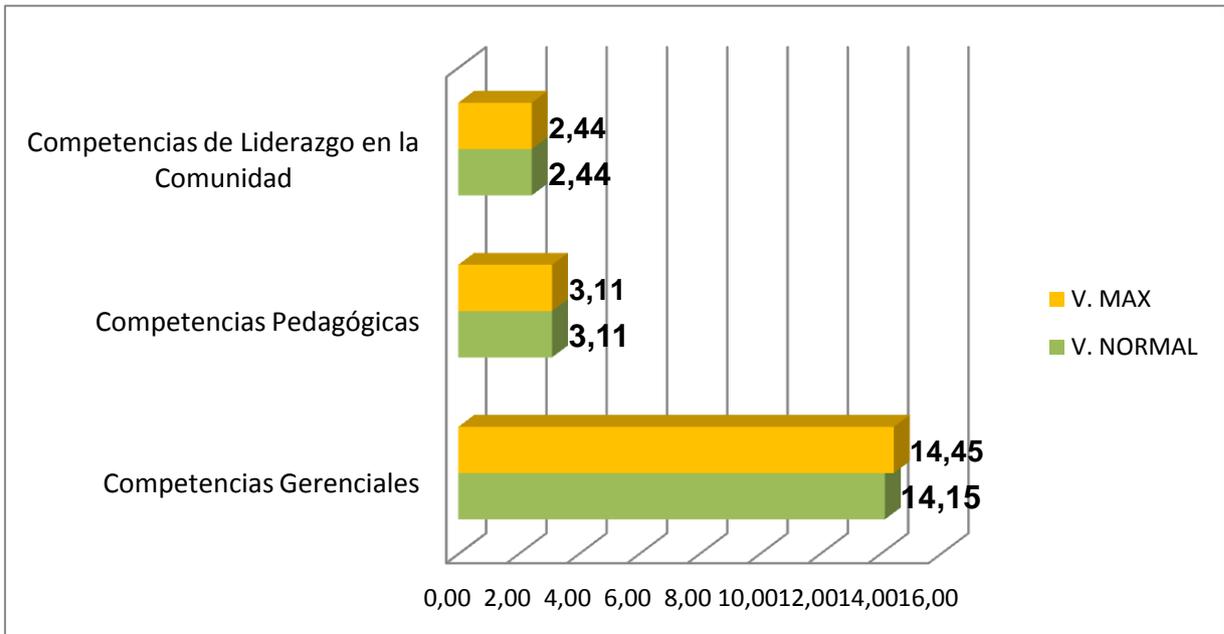
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					0,223	1	0,22	0,223
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la planificación didáctica.					0,223	1	0,22	0,223
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.					0,223	1	0,22	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.					0,223	1	0,22	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.					0,223	1	0,22	0,223
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					0,223	1	0,22	0,223
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					0,223	1	0,22	0,223
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					0,223	1	0,22	0,223
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					0,223	1	0,22	0,223
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					0,223	1	0,22	0,223
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					0,223	1	0,22	0,223
2.13. Garantiza la elaboración de					0,223	1	0,22	0,223

adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.								
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					0,223	1	0,22	0,223
PUNTAJE								3,11
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN						Valor Total	Valor Promedio
	1	2	3	4	5	TOTAL		
	N	N	N	N	N			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					0,223	1	0,223	0,223
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					0,223	1	0,223	0,223
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.					0,223	1	0,223	0,223
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					0,223	1	0,223	0,223
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					0,223	1	0,223	0,223
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					0,223	1	0,223	0,223
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					0,223	1	0,223	0,223
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades					0,223	1	0,223	0,223

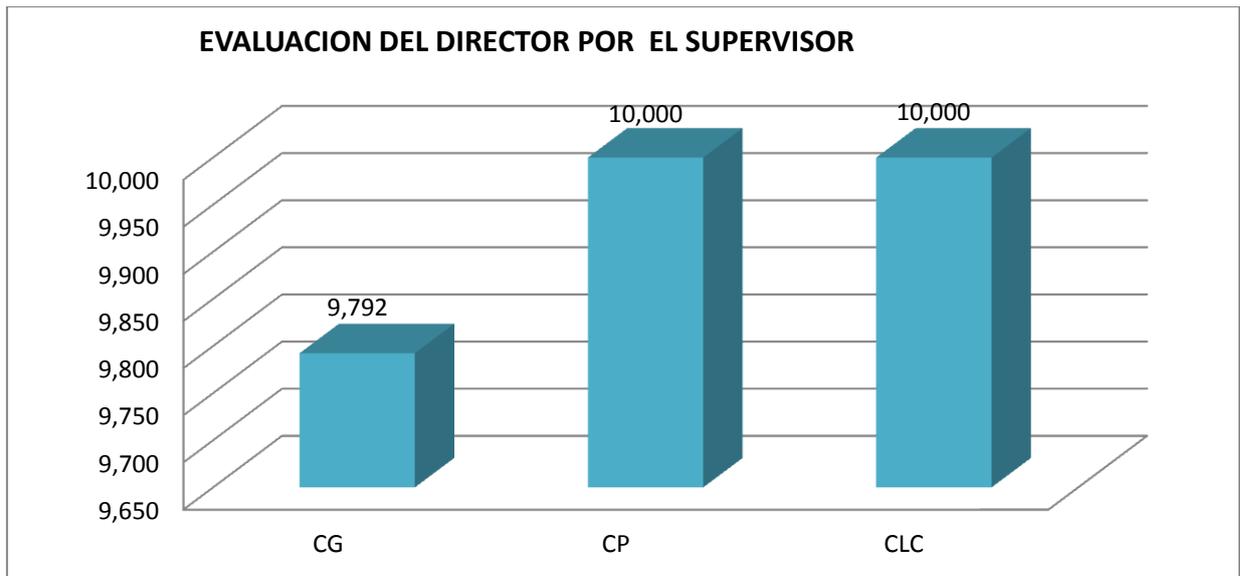
comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.								
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.				0,223	1	0,223	0,223	
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.				0,223	1	0,223	0,223	
3.12. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.				0,223	1	0,223	0,223	
PUNTAJE								2,44
PROMEDIO TOTAL								19.70

Fuente: encuesta para directivos
 Elaboración: Narciza Jaramillo

Fig. 11 Evaluación de la Rectora por el Supervisor



Elaboración Narciza Jaramillo

Gráfico 11 Evaluación estandarizada por el Supervisor

Elaboración Narciza Jaramillo

El Supervisor que tiene a su cargo al Instituto Nuestra Señora del Rosario, evaluó la labor de la rectora a la que calificó de excelente. Lo confirman sus puntajes: Para las competencias gerenciales 9.7/10; (14,15 v. normal-14.45 v. máximo) y para las competencias pedagógicas y de liderazgo 10/10. (3.11v.normal-3.11v.máximo). (2.44 v. normal – 2.44 v. máximo).

Tabla N° 12

Calificaciones Promedio: Docentes, directivos, institución

CALIFICACIONES PROMEDIOS		PUNTAJE	PUNTOS	CATEG.	EQUIVA LENCIA
OBTENIDA POR LOS DOCENTES/ POR INSTRUMENTO					
Autoevaluación de Docentes	10	9,120			
Coevaluación Docente	10	9,640			
Evaluación por el Rector	10	8,430			
Evaluación de los estudiantes	24	16,100			
Evaluación por parte de los Padres de Familia	16	11,620			
Observación de clase impartida	30	27,720			

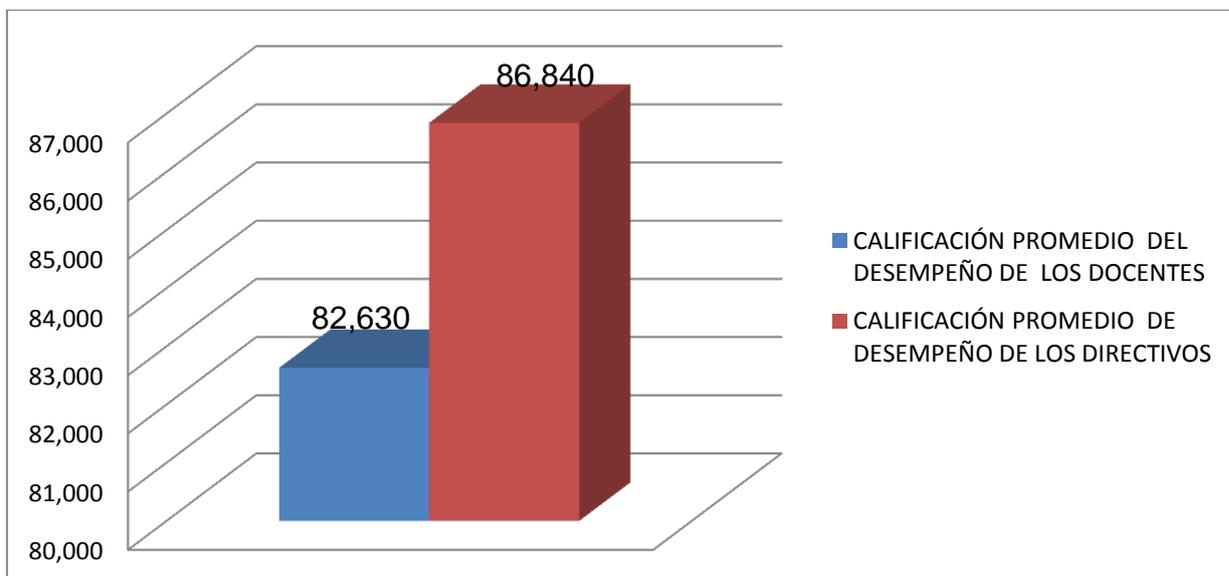
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	100	82,630	A	EXCELENTE
CALIFICACIONES PROMEDIOS				
OBTENIDA POR LOS DIRECTIVOS/ POR INSTRUMENTO	PUNTAJE	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación del Directivo	20	17,500		
Evaluación del Director por el Consejo Directivo	20	17,850		
Evaluación del Director por el Consejo Estudiantil	20	16,649		
Evaluación del Director por el Comité Central de Padres de Familia	20	15,141		
Evaluación del Director por el Supervisor	20	19,700		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	100	86,840	A	EXCELENTE

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	100	82,630	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	100	86,840	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA		84,735	A	EXCELENTE

Fuente: encuesta para directivos

Elaboración: Narciza Jaramillo

Fig. 12 CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DIRECTIVOS Y DOCENTES



De la observación de la gráfica podemos deducir que el desempeño profesional docente alcanzó un puntaje de 82, 63/100. El desempeño profesional directivo 86.84/100: El desempeño de toda la institución 84.73 equivalente a excelente.

Por lo que se concluye que los docentes, padres de familia, estudiantes, directivos están de acuerdo que en el instituto Tecnológico Nuestra Señora del Rosario la educación se encuentra en un alto nivel de aceptación.

5.2. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

DISCUSIÓN.

La calidad de la educación en la actualidad está garantizada por la calidad del desempeño profesional docente y directivo de las instituciones educativas, que vendría definida por la satisfacción de los estudiantes, padres de familia, y sociedad en general; para lo cual se requiere de un seguimiento y evaluación permanente y efectiva de todos los estamentos de una comunidad educativa.

Se debe entender por desempeño profesional al conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las interacciones pedagógicas, que involucran el conocimiento científico y el conocimiento escolar, en relación con lo sociocultural, y los procesos de desarrollo personal, social de los individuos orientados a la formación de los estudiantes como personas y como miembros de la sociedad.

En el artículo No. 347, numeral 1, del Sistema Nacional de Educación, se establece lo siguiente:

“Será responsabilidad del Estado fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas”. Estos principios constituyen mandatos orientados a la calidad de la educación nacional, para convertirla en el eje central del desarrollo de la sociedad ecuatoriana”.

Solo por medio de la evaluación se puede precisar las competencias y actitudes que el profesional de la educación pone en práctica en la institución donde labora y los procesos de formación de destrezas cognitivas psicomotrices y afectivas de los estudiantes lo que contribuye al cumplimiento de los objetivos previamente establecidos para lo que se utilizan cinco instrumentos: autoevaluación, co evaluación, evaluación por parte del directivo, evaluación de padres de familia y evaluación de los estudiantes.

El instituto Tecnológico Fiscomisional "NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO", ubicado en Catamayo, de carácter mixto, cuenta con 850 estudiantes, 38 docentes, 5 administrativos y 3 auxiliares de servicio. Está regentado por la Hna. Clara Inés Pardo Ardila, religiosa de la Congregación de Hermanas Dominicanas de Santa Catalina de Siena.

La información recolectada a través de las encuestas aplicadas a los docentes y estudiantes del instituto, ha permitido conocer la realidad del desempeño profesional docente y directivo en el instituto Tecnológico Fiscomisional "Nuestra Señora del Rosario". Considero que el desempeño de la práctica pedagógica y curricular es determinante para evidenciar la calidad de los profesionales de un centro educativo. La preparación pedagógica y Profesional en el campo educativo es trascendental, por lo mismo, toda persona que se desempeñe como profesional de la educación, debe estar óptimamente preparado en los diferentes ámbitos educativos bajo el amparo de nuestras leyes de la República.

En la actual Constitución de la República aprobada por consulta popular en 2008, en el artículo No. 343 de la sección primera de educación, se expresa:

“El sistema nacional de Educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, la generación y la utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y culturas. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente”.

El maestro como líder de su clase, coordinador de las actividades del aprendizaje, propiciará que el alumno pueda adquirir sentimientos de superación, de valor personal, de estimación, un concepto de sí mismo o todo lo contrario, sentimientos de frustración, apatía e inadecuación. Los maestros como parte esencial de la relación educativa están obligados a promover un ambiente óptimo para que se generen buenas relaciones docente- estudiante basadas en la confianza y respeto mutuos. Los profesionales de la educación tienen la responsabilidad ineludible de capacitarse permanentemente, de asumir con verdadera vocación la loable labor que se les ha confiado. Porque trabajar con personas implica no solo dar sino un darse, ya que la felicidad verdadera consiste en lograr la felicidad del otro.

La Evaluación al desempeño docente y directivo en las instituciones educativas, no es una manera de incomodar ni propiciar el descontento en los profesionales de la educación sino más bien es contribuir al fortalecimiento de lo que está bien y a cambiar la dirección de lo que está mal.

En el Art 54.-Del Reglamento a la Ley Orgánica de la Educación Intercultural, la evaluación del desempeño de los profesionales de la educación. En cumplimiento de las políticas de evaluación educativa establecidas por el nivel central de la Autoridad Educativa Nacional, el Instituto Nacional de Evaluación Educativa dice que se “debe realizar la evaluación interna y externa del desempeño de los profesionales de la educación: docentes y autoridades educativas de establecimientos educativos públicos, fiscomisionales y particulares”.

Desde esta perspectiva, el tema de la presente investigación tiene gran relevancia y trascendencia en el mejoramiento de la calidad de la educación en el Instituto antes mencionado, toda vez que los resultados obtenidos a través de los instrumentos aplicados, durante el proceso de recolección de información reflejan la realidad actual de la Institución, frente a los desafíos que la sociedad nos exige cada día con más urgencia, como también los cambios que a nivel de país se están llevando a efecto con el propósito de elevar los estándares de calidad en el campo educativo.

Los resultados más significativos producto de la información recopilada están considerados tomando en cuenta su valor normal y su valor máximo preestablecido; Pero para lograr una mayor comprensión. A los puntajes se los estandarizó a un valor de 10/10 tomando en cuenta como nota excelente a 10, muy buena a 9; buena a 8; regular a 7; deficiente al puntaje 6. A continuación se detalla los resultados de las dimensiones investigadas.

En el autoanálisis que se realizan los docentes la mayor parte señala que aplican muy bien sus habilidades y sociabilidad pedagógica en sus clases, tienen un elevado desarrollo emocional que les permite en gran parte orientar y colaborar en la solución de problemas, pero que hay fallas en la atención a estudiantes con necesidades especiales y en las relaciones con la comunidad coincidiendo en estas dos dimensiones con la opinión de los padres de familia, pero se nota una contradicción con los estudiantes, que señalan que sus mediadores si atienden a los jóvenes con

necesidades especiales, mientras que califican sus habilidades pedagógicas con 3,70 /10 correspondiendo a un valor muy bajo.

Los docentes trabajan con responsabilidad porque se han dado cuenta que el trabajo de formador de niños y adolescentes exige una coherencia de vida, un desarrollo emocional equilibrado, una entrega a su vocación de servidor y guía de su intelecto.

Por lo que en la coevaluación lo confirman los mismos compañeros de trabajo en su apreciación mutua calificándose de excelente el desarrollo emocional y la capacidad que tienen los compañeros en desarrollar en los estudiantes habilidades intelectuales y psicomotrices que conducen al joven al razonamiento crítico, para no convertirse en materia alienable, sino que sea protagonista de su propio destino. Afirman también que los compañeros son fieles cumplidores de las normas reglamentos y están dispuestos al cambio por lo que califican estas dimensiones con muy buena.

Los estudiantes son la razón de ser del proceso educativo, son ellos los llamados a demostrar con sus actitudes, su trabajo, y su eficaz desenvolvimiento, su realización personal y profesional, dando a conocer a la sociedad que recibieron una educación de calidad, cumpliéndose el adagio que dice que por sus obras los conoceréis.

En vista de ello los estudiantes forman parte primordial de este proceso evaluativo ya que son los destinatarios directos a quienes se dirige la educación que imparte el instituto Rosarista en la parte académica como afectiva. En lo que se refiere a la evaluación de los estudiantes a sus docentes expresan que los docentes preparan sus clases en función de sus necesidades, desarrollando en ellos habilidades de análisis, síntesis, redacción, reflexión, de observación, lectura comprensiva, pero coinciden mayoritariamente que no aplican las tic en el desarrollo de sus clases. En consecuencia, los docentes no han actualizado en este aspecto su accionar en el aula, por lo tanto, se requiere de capacitación para mejorar la práctica docente, toda vez que los profesionales de la educación tienen el ineludible compromiso de mantenerse eficientemente preparados ya que su labor educativa exige de una gran responsabilidad social.

El Periódico Altablero N° 29, Abril-Mayo (2004). Hace alusión a este tema:

Un programa multimedial interactivo puede convertirse en una poderosa herramienta pedagógica y didáctica que aproveche nuestra capacidad multisensorial. La combinación de textos, gráficos, sonido, fotografías, animaciones y videos permite transmitir el conocimiento de manera mucho más natural, vívida y dinámica, lo cual resulta crucial para el aprendizaje. Este tipo de recursos puede incitar a la transformación de los estudiantes, de recipientes pasivos de información a participantes más activos de su proceso de aprendizaje.

Los estudiantes en su mayoría manifiestan que la relación maestro-alumno es muy buena en la institución, que el trato es cortés y con respeto, el mediador les enseña a mantener el orden la disciplina aplicando las buenas relaciones entre los estudiantes.

En cuanto a la sociabilidad pedagógica determinan un puntaje de muy bueno, porque están de acuerdo la mayoría, que sus docentes utilizan un lenguaje adecuado en las clases para que ellos le comprendan, propician el respeto entre compañeros lo que permite la fomentación de un buen clima de trabajo en el aula y en la institución; que explica la forma en que se evaluará la asignatura, utiliza el entorno natural y social para favorecer su aprendizaje. Lo que les ayuda a fijar sus conocimientos.

Los resultados de la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia se contraponen a las evaluaciones de los estudiantes. Aquí los padres de familia nos dicen que los docentes no atienden a los estudiantes con necesidades individuales de manera satisfactoria dando una calificación de regular; mientras que los estudiantes califican a esta variable con un puntaje de muy bueno; notándose que los padres de familia desconocen el trabajo escolar del docente en el aula. También las encuestas señalan que las relaciones entre docentes con la comunidad son regulares según los padres de familia. En cuanto a la sociabilidad pedagógica según los padres tampoco es satisfactoria acreditándole un valor de bueno Y el cumplimiento de normas y reglamentos el valor de muy bueno según ellos los docentes si las cumplen, pero no en su totalidad.

De acuerdo a estos resultados y al pensamiento de los padres de familia los profesores deben estar conscientes de los cambios que afectan a la sociedad y por consiguiente, deben saber también que la finalidad de la formación continua que reciben, tendrá como objetivo el desarrollo de una comprensión intercultural que

resolverá la desesperación y la frustración de muchos docentes a la hora de enfrentarse a la nueva realidad en el aula, estableciendo unas relaciones de amistad y cooperación entre los alumnos, punto esencial para eliminar los prejuicios y desarrollar la tolerancia.

Sor Clara Inés Pardo rectora del plantel al evaluar a los docentes de su institución señala que por lo general cumplen con responsabilidad todas las dimensiones del proceso enseñanza aprendizaje calificándoles con un puntaje de muy bueno a la aplicación de sus habilidades didácticas en el aula de clase haciendo énfasis en la entrega de los planes de unidad, anual, de clase en los plazos estipulados por las autoridades. La planificación de las clases las realizan en el marco del currículo nacional, dan a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura. Y preparan las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.

La rectora también señala que son sociables pedagógicamente siempre, es decir que aplican una serie de estrategias para llegar con más eficacia a sus estudiantes; como la explicación de los temas con ejemplos, toman en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes; propiciando el debate y el respeto por las opiniones diferentes, ayudando así al desarrollo de habilidades de saber escuchar a sus compañeros con respeto; demostrando así que en la institución Rosarista existe un clima pedagógico aceptable para el desarrollo de las actividades educacionales.

En cuanto a la atención a los estudiantes con necesidades individuales la calificación es de buena porque no hay una atención personalizada si no de grupo. Y finalmente según la apreciación de la rectora no existe una buena relación de los docentes del plantel con la comunidad, por lo que es la dimensión con el menor puntaje de buena.

Por lo general los compañeros se prepararon muy bien en el desarrollo de la clase, aplicaron todos los pasos requeridos en las variables solicitadas, por lo que su calificación es muy buena. Con excepción de las actividades iniciales en que varios docentes no entregaron el plan de clase al observador por lo que su calificación en estas actividades es de 8,3/ equivalente a buena. El modelo pedagógico preponderante en las prácticas docentes es el constructivismo. Los docentes ayudaron a que el estudiante construya su propio conocimiento para lo cual aplicaron

metodologías adecuadas en el proceso, se nota que ya se está dando una apertura mayor a la participación de los estudiantes, transformándose en mediador del aprendizaje como lo dice Feuerstein (1996 p.38) sobre el aprendizaje mediado

Es una cualidad de la interacción ser humano-entorno que resulta de los cambios introducidos en esta interacción por un mediador humano que se interpone entre el organismo receptor y las fuentes de estímulo. El mediador selecciona, organiza y planifica los estímulos, variando su amplitud, frecuencia, e intensidad y los transforma en poderosos determinante de un comportamiento en lugar de estímulos al azar.

Lo que faltó en estas clases observadas son las técnicas de información y comunicación TIC. que ningún docente aplicó porque desconocen la forma de elaborar material con esta tecnología.

Siguiendo con el análisis, me referiré a la gestión de los establecimientos educativos que en el Art. 55.-Del Reglamento a la Ley Orgánica de la Educación Intercultural señala que El Instituto Nacional de Evaluación Educativa:

Debe diseñar instrumentos para la evaluación de la gestión de los establecimientos educativos basados en las políticas, los estándares y los indicadores de calidad educativa definidos por el nivel central de la Autoridad Educativa Nacional. Dichos instrumentos sirven para observar y evaluar procesos que se desarrollan en los establecimientos educativos.

En su autoevaluación Sor Clara Inés Pardo reflexiona sobre sus competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo a las que se atribuye un valor de muy buena; mientras que el supervisor calificó su trabajo de excelente en todas sus competencias.

Los miembros del Consejo Directivo por medio de la evaluación a la máxima autoridad de nuestra institución opinan que la rectora es muy competente en lo gerencial, pedagógico y liderazgo, que sus actuaciones tratan en lo posible de ser coherentes entre lo que dice y hace, calificando su accionar de muy positivo en la institución Rosarista a la que ha entregado sus mejores años.

Para los siete miembros del consejo estudiantil la labor de la rectora es buena en cuanto se refiere a las competencias gerenciales, pedagógicas de liderazgo que fluctúan entre un valor de 8 a 8.4/10, mientras que los padres de familia califican las competencias pedagógicas con un valor de 6.7/10, que equivale a regular y las competencias gerenciales con un puntaje de 8.4/10 equivalente a buena. Concluyendo que los padres de familia creen que la rectora no aplica sus competencias pedagógicas de una manera eficaz.

El Supervisor que tiene a su cargo al Instituto Nuestra Señora del Rosario, evaluó la labor de la rectora a la que calificó de excelente. Lo confirman sus puntajes: Para las competencias gerenciales 9.7/10; y para las competencias pedagógicas y de liderazgo 10. Alcanzando su accionar un alto índice de aceptación o lo que es lo mismo elevados estándares de calidad.

Según el Art. 38 del Sistema Nacional de Evaluación:

Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados correspondientes a los estudiantes, a los profesionales del sistema, y a los establecimientos educativos. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas para conseguir una educación de calidad.

En el análisis de la calificación promedio obtenida por los docentes en su desempeño profesional observamos: Qué en la dimensión Autoevaluación, los docentes obtuvieron un promedio de 9,6/10. En la co evaluación 9,1/10; Evaluación por el Rector 8,4/10; Evaluación de los estudiantes 16,1/24; Evaluación por parte de los Padres de Familia 11,6/16; Observación de la clase impartida 27,7/30 dando un total de 82.6 que equivale a excelente. Concluyendo que el Instituto Nuestra Señora del Rosario tiene un desempeño profesional docente que corresponde a la calificación A que equivale a excelente.

En el análisis de la calificación promedio obtenida por los directivos en su desempeño profesional observamos que: La dimensión Autoevaluación tiene un valor de 17.5/20; La evaluación de la rectora por el Consejo Directivo 17,8/20; La evaluación de la Rectora por el Consejo Estudiantil es de 16,6/20; Evaluación del Director por el Comité Central de Padres de Familia 15,1/20; Evaluación del Director por el Supervisor es de 19,7/20 dando un total de 86.8/100 que equivale a excelente.

En cuanto a la evaluación institucional pienso que es una tarea ineludible para definir y diseñar el trabajo que en ella se cumple. En los aportes que hace el Comité Ejecutivo del CIN y el CRU www.coneau.gov.ar/archivos sobre este aspecto parten de la reflexión:

Que la evaluación institucional supone un proceso complejo para determinar el valor de algo, que implica una delicada tarea de interpretación de un conjunto de elementos que interactúan configurando una realidad particular y significativa. De hecho, evaluar no es, rigurosamente la etapa posterior o final de un proceso, sino un momento en el camino para apreciar lo caminado, y decidir cómo continuar.

Si se sigue profundizando, se puede decir que la evaluación que se formula debe aspirar a la credibilidad y al consenso, ya que no se trata solo de tomar en cuenta datos, sino el proceso en sí que nos permite apreciar y discernir el valor de las acciones y la gestión realizada sin dejar a un lado el diálogo, la discusión y la reflexión, para que este sondeo se fundamente en los valores de libertad, igualdad, solidaridad y justicia.

Para el cumplimiento de estos fines, la institución Rosarista cuenta, en diferente medida, con estructuras, funciones, procesos de interacción, recursos humanos, materiales, actividades administrativas y un reglamento normativo enmarcados en un contexto social propio.

Para que el proceso sea efectivo la evaluación debe ser útil fundamentalmente a la propia institución evaluada y a la comunidad en general, ya que debe identificar problemas para trabajar en la búsqueda de soluciones, debe servir para interpretar, cambiar y mejorar y no para reglamentar, prescribir, y mucho menos como una actividad punitiva. En el caso del Instituto Tecnológico Nuestra Señora del Rosario los resultados obtenidos alcanzaron un valor de 84,7 que equivale también a excelente.

En síntesis, la evaluación institucional es una herramienta importante de investigación e información que nos ayuda a descubrir los nudos críticos, para direccionarlos a fortalezas y los aspectos positivos para mantenerlos y mejorarlos. Ello implica la reflexión sobre la propia tarea como una actividad contextualizada que considera tanto los aspectos cualitativos como los cuantitativos; con un alcance que abarca los insumos, los procesos, los productos y el impacto que tienen en la sociedad; una

tarea fundamental para el gobierno y la gestión administrativa y académica; y, en definitiva, una plataforma para el planeamiento institucional.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 Conclusiones:

Al finalizar el trabajo investigativo sobre la evaluación del desempeño profesional docente y directivo en el Instituto “Nuestra Señora del Rosario” durante el año 2011-2012, se formulan las siguientes conclusiones:

- La evaluación del desempeño profesional docente es una etapa del proceso educativo que crea resistencia e incomodidad en la mayoría de los docentes investigados. Quienes se oponen a su aplicación porque se lo ha tomado desde el punto de vista punitivo y sancionador, actitudes poco ajustadas para docentes que se encuentran en proceso continuo de capacitación.
- Que los mediadores, si aplican sus habilidades y sociabilidad pedagógicas en el aula, pero sus relaciones con la comunidad, y la atención a estudiantes con necesidades individuales están un poco desatendidas, por lo que se debe tomar más atención en estas falencias para corregirlas.
- Las relaciones docente estudiante son muy buenas en el instituto Rosarista, el docente contribuye a la consolidación, de valores, criterios, responsabilidad, muy necesarios en la toma de decisiones y en su adaptabilidad al contexto y a los cambios que en él se presenten, tratando que sus estudiantes sean los constructores de sus propios conocimientos, aunque nos damos cuenta que falta mayor actualización y aplicación de nuevas técnicas de aprendizaje en el desarrollo de sus clases.
- La evaluación del desempeño profesional de los directivos está en concordancia con el modelo constructivista, ya que hoy no se los ve como autoridades lejanas a las necesidades de la comunidad educativa, o ejerciendo su liderazgo tras un escritorio, sino que también se involucran en los problemas sociales de la comunidad.
- La institución se verá beneficiada con esta investigación porque la misma constituyó un diagnóstico institucional y por lo tanto servirá para estructurar un plan de mejoras a nivel pedagógico, curricular y de convivencia escolar.

- A pesar de la calificación excelente obtenida por el desempeño directivo, docente e institucional vemos que hay deficiencias grandes como la no utilización de las TIC, por parte de los mediadores en el aula de clase, convirtiéndose esta habilidad pedagógica en un nudo crítico, al que va referido mi propuesta de mejora.
- Los docentes del Instituto Tecnológico Nuestra Señora del Rosario, no poseen buenas estrategias de aplicación en el aula para atender a las necesidades individuales de los estudiantes por tratarse de cursos muy numerosos y si detectan falencias en ellos que requieren de tratamiento especial solo sugieren a la orientadora que lo atienda.

7.2 Recomendaciones:

De acuerdo a las conclusiones que surgieron de la presente investigación se desprenden las siguientes recomendaciones.

- La Universidad Técnica Particular de Loja continúe promoviendo la investigación educativa con los estudiantes, esto contribuye a mejorar la calidad educativa de los centros.
- Concienciar a los docentes sobre el proceso de evaluación continua y permanente en la institución educativa como una nueva forma de autoconocerse y reflexionar sobre su práctica pedagógica, didáctica y profesional de manera que todos asuman estos procesos evaluativos para mejorar y no para castigar.
- Las autoridades del Instituto deben plantear estrategias significativas para que la evaluación institucional se vaya dando periódicamente como parte de la gestión administrativa, proporcionando cursos de capacitación evaluativa, e incluir en el PEI la organización de talleres para el estudio de esta temática.
- Que la institución organice talleres y convivencias que ayuden a concienciar a los docentes en su sociabilidad pedagógica, en la mejora de sus relaciones con los estudiantes, comunidad circundante, así como poner más énfasis en el trabajo con los estudiantes que presentan necesidades especiales.

- Plantear alternativas de solución al problema del deficiente conocimiento de las Tic y su aplicación en el aula de clase, promoviendo la autoformación docente, y la utilización de los recursos disponibles en la institución, para alcanzar el mejoramiento académico en el aula.
- La rectora, Consejo Directivo e Inspector General deben asumir con mayor radicalidad su liderazgo para hacer efectiva la capacitación docente y que la misma sea trasladada al aula de clase asegurando el manejo de nuevas estrategias metodológicas, modelos pedagógicos contemporáneos, nuevas herramientas de evaluación capaces de lograr un cambio radical en la forma de enseñanza aprendizaje.
- Socializar los resultados de la Investigación. Y poner en marcha el proyecto de mejora con el compromiso de hacer un seguimiento de su aplicación en el aula de clase.

PROYECTO DE MEJORA

7.1.- DATOS INFORMATIVOS

PROVINCIA:Loja**CANTÓN:**Catamayo **PARROQUIA:**El Porvenir

DIRECCIÓN:9 de Ocubre y Eugenio Espejo **TELEFONOS:**2677024

SOSTENIMIENTO: Fiscal **RÉGIMEN:** Sierra

NIVELES:

Educación Inicial,Educación General Básica

Bachilleratos: General, Informática, Fi-Ma, Contabilidad, QQBB

JORNADAS HORARIO DE TRABAJO: Matutina

DIRECTIVOS RESPONSABLE: rector- vicerrector

Investigadora:Narciza Jaramillo Rojas

MAESTRO COORDINADOR Dr. Manuel Culcay

AÑO LECTIVO 2011-2012

Nombre del proyecto. **IMPLEMENTACIÓN DE LAS TIC EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE**

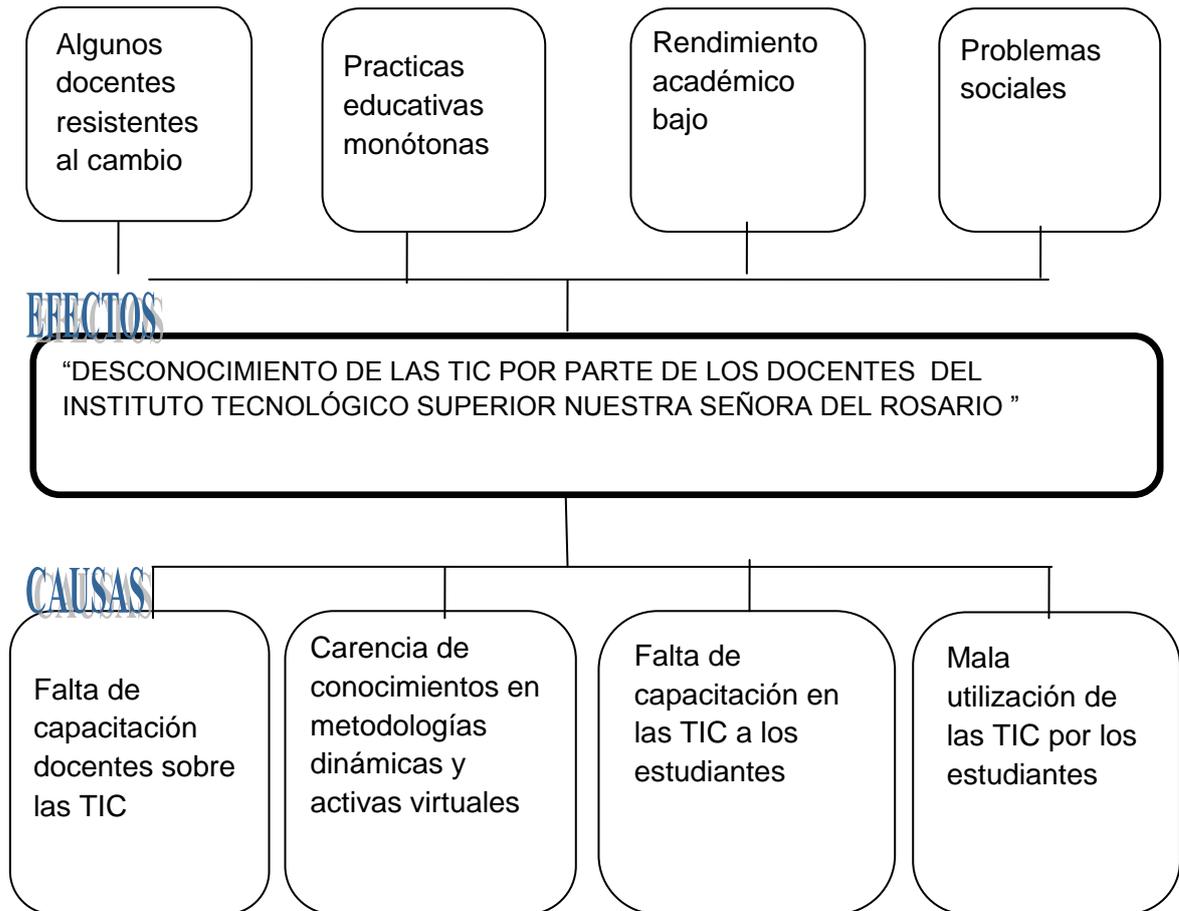
7.2. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA

En un mundo donde la cultura audiovisual domina la mayor parte del tiempo de los niños y los jóvenes parece fundamental que las instituciones educativas asuman con responsabilidad este reto de capacitar a docentes y estudiantes en el ámbito del lenguaje audiovisual para poder analizar críticamente los mensajes que llegan de los medios de comunicación.

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) hoy se las considera tan necesarias dominarlas porque se han constituido en las herramientas básicas de estas nuevas tecnologías como saber leer, escribir y contar.

Para conseguir que la incorporación plena de las TIC a los centros educativos sirva de manera decidida para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje es necesario adoptar una serie de medidas que van más allá de la dotación a los centros y tienen que ir acompañadas de políticas de formación del profesorado y de elaboración de materiales, en distintos soportes, para desarrollar al máximo sus potencialidades.

El desempeño profesional docente debe ir de la mano con los avances de la tecnología como un elemento de modernidad que hay que introducir en el aula, pero sin desmerecer el componente formativo y crítico que consideramos que debe preceder a cualquier uso de las TIC en el ámbito educativo y por extensión en el entorno familiar y personal de los niños y los jóvenes.



7.3. ANTECEDENTES

Solo con el conocimiento de la cultura informática se puede entender el mundo de hoy; por lo que es imperioso entender cómo se genera, cómo se almacena, cómo se transforma, cómo se transmite y cómo se accede a la información en sus múltiples manifestaciones: textos, imágenes, sonidos, powerpoint, si no se quiere estar al margen de las corrientes culturales.

Las posibilidades educativas de las TIC en el instituto Rosarista han de ser consideradas en dos aspectos: 1. Conocerlas. 2. Aplicarlas.

Después del trabajo investigativo hemos podido darnos cuenta que en el Instituto Rosarista existe una carencia de conocimientos en metodologías dinámicas y activas virtuales para aplicarlas en el aula, esto se debe a la falta de capacitación de los

docentes en el tema de actualidad como son el uso de las tic como parte de una clase, y la mala utilización de las mismas por parte de los estudiantes.

Es por este motivo que se debe organizar urgentemente un programa de capacitación sobre las TIC para aprender y para enseñar. Es decir el aprendizaje de cualquier materia o habilidad se puede facilitar mediante las TIC y, en particular, mediante Internet, aplicando las técnicas adecuadas. Este segundo aspecto tiene que ver muy ajustadamente con la Informática Educativa.

Llevar a cabo este proyecto requiere un gran esfuerzo de cada profesor implicado y un trabajo importante de planificación y coordinación del equipo de docentes, ya que se necesita preparación de materiales adecuados para el alumno como textos láminas, diapositivas adecuados para este tipo de enseñanzas. Se trata de crear una enseñanza de forma que teoría, abstracción, diseño y experimentación estén integrados.

Para introducir lasTic en el aula de clase, se necesita la disposición de los docentes al cambio, a la actualización a la tecnología e iniciación en el mundo de la informática, sobre todo cuando se quiere obtener resultados de calidad en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

En 1998, el Informe Mundial sobre la Educación de la UNESCO, “Los docentes y la enseñanza en un mundo en mutación, describió el impacto de las TIC en los métodos convencionales de enseñanza y de aprendizaje, augurando también la transformación del proceso de enseñanza-aprendizaje y la forma en que docentes y alumnos acceden al conocimiento y la información.”

Al respecto, UNESCO (2004) señala:

Que en el área educativa, los objetivos estratégicos apuntan a mejorar la calidad de la educación por medio de la diversificación de contenidos y métodos, promover la experimentación, la innovación, la difusión y el uso compartido de información y de buenas prácticas, la formación de comunidades de aprendizaje y estimular un diálogo fluido sobre las políticas a seguir. Con la llegada de las tecnologías, el énfasis de la profesión docente está cambiando desde un enfoque centrado en el profesor que se basa en prácticas alrededor del pizarrón y el discurso, basado en clases magistrales,

hacia una formación centrada principalmente en el alumno dentro de un entorno interactivo de aprendizaje.

En el caso del instituto "Nuestra Señora del Rosario" hay la especialización de informática, para los estudiantes, pero lo que se necesita urgentemente es la capacitación docente para trabajar con técnicas de información audiovisual para implementarlas en el aula y con cada asignatura.

7.4. JUSTIFICACIÓN

En los momentos de adelantos tecnológicos en los que vivimos actualmente la sociedad, se hace urgente e imperiosa la actualización del personal docente y directivo de las instituciones educativas para el mejoramiento de su desempeño profesional docente y directivo.

La práctica docente, como acción cotidiana, va más allá del dominio de una serie de conocimientos, habilidades y actitudes, más allá del sólo compromiso individual con el desarrollo de un curso, de una mañana o tarde acompañando a niños y jóvenes que asisten a las escuelas, de la atracción o interés que representa encontrar en la evaluación el éxito propio o de los estudiantes, así como del impacto que nuestra acción pueda provocar en el entorno y en el desarrollo de la sociedad.

Muchas veces, como educadores, nos hallamos en la posibilidad de ampliar nuestras construcciones y nuestros caminos hacia nuevas dimensiones, que no son necesariamente las que responden a polaridades irreflexivas, a las cuales nos podemos sentir tentados, cayendo en una certidumbre peligrosa, anquilosante; nos hallamos ante situaciones que más bien invitan a encontrarnos con nuestra propia pluralidad de aspectos, con nuestra inconmensurabilidad, con nuestra complejidad concretizada en nuestra praxis cotidiana, donde la práctica del docente va aunada a la práctica existencial de quienes viven el proceso educativo.

Luego de un análisis reflexivo y profundo sobre los resultados obtenidos acerca de la realidad educativa presentada en el centro educativo, objeto de estudio del presente trabajo de investigación, resultó imperioso la necesidad de diseñar un proyecto enmarcado específicamente en la Práctica pedagógica y curricular a nivel de básica y bachillerato del instituto Tecnológico Fiscomisional, 'Nuestra señora del Rosario' La

propuesta está dirigida al Mejoramiento de la calidad educativa a través de la puesta en marcha de cursos sobre el uso de las TIC en el aula para docentes y autoridades así mejorar la práctica en el proceso de enseñanza aprendizaje y por ende la calidad educativa del Instituto, con ello se anhela que al finalizar el desarrollo del curso se lleve a ejecución la implementación de nuevas técnicas de aprendizaje que ayuden a los estudiantes a obtener con mayor facilidad los conocimientos requeridos

Estas tecnologías permiten al maestro revelar al alumno nuevas perspectivas de enseñanza, a más de su palabra, la pizarra y el texto que en el tradicionalismo le impidieron mostrar la verdadera magnitud de las formas de enseñanza-aprendizaje.

Según el periódico educativo Altablero N° 29 (2004) “A través de estos nuevos medios el estudiante puede experimentar el conocimiento de una manera que resultaría imposible utilizando fuentes de referencia tradicionales”.

El acceso a estos recursos incide positivamente en la disposición que muestran los estudiantes para profundizar y enriquecer su conocimiento por medio de la investigación en los medios virtuales dando nuevos aportes a sus conocimientos ya obtenidos. Con el soporte de este engranaje interactivo, la curiosidad e imaginación del alumno se transforman en un poderoso dispositivo capaz de irrumpir en vastos dominios del conocimiento.

Diversos estudios han mostrado que, en comparación con la clase tradicional, los programas de multimedia ayudan al estudiante a aprender más información de manera más rápida ahorrando tiempo en el aprendizaje.

También se ha demostrado que la presencia de varios medios ayuda a incrementar el aprendizaje ya que se aprende mejor el contenido de un texto a través de ilustraciones, descripciones verbales simultáneamente con su respectiva animación, Altablero (2004) “también nos dice que es bien conocido el supuesto, según el cual, la gente aprende un 10 por ciento de lo que lee, un 20 por ciento de lo que escucha, un 30 por ciento de lo que ve y un 50 por ciento de lo que escucha y ve”.

El diseño e implementación de programas de capacitación docente que utilicen las TIC, efectivamente son ayuda clave para lograr cambios profundos y de amplio

alcance. Por lo que es necesidad urgente actualizar al personal docente, para que puedan estar expertos en el manejo de las nuevas tecnologías y así no se les dificulte construir en base a sus conocimientos su propio material didáctico.

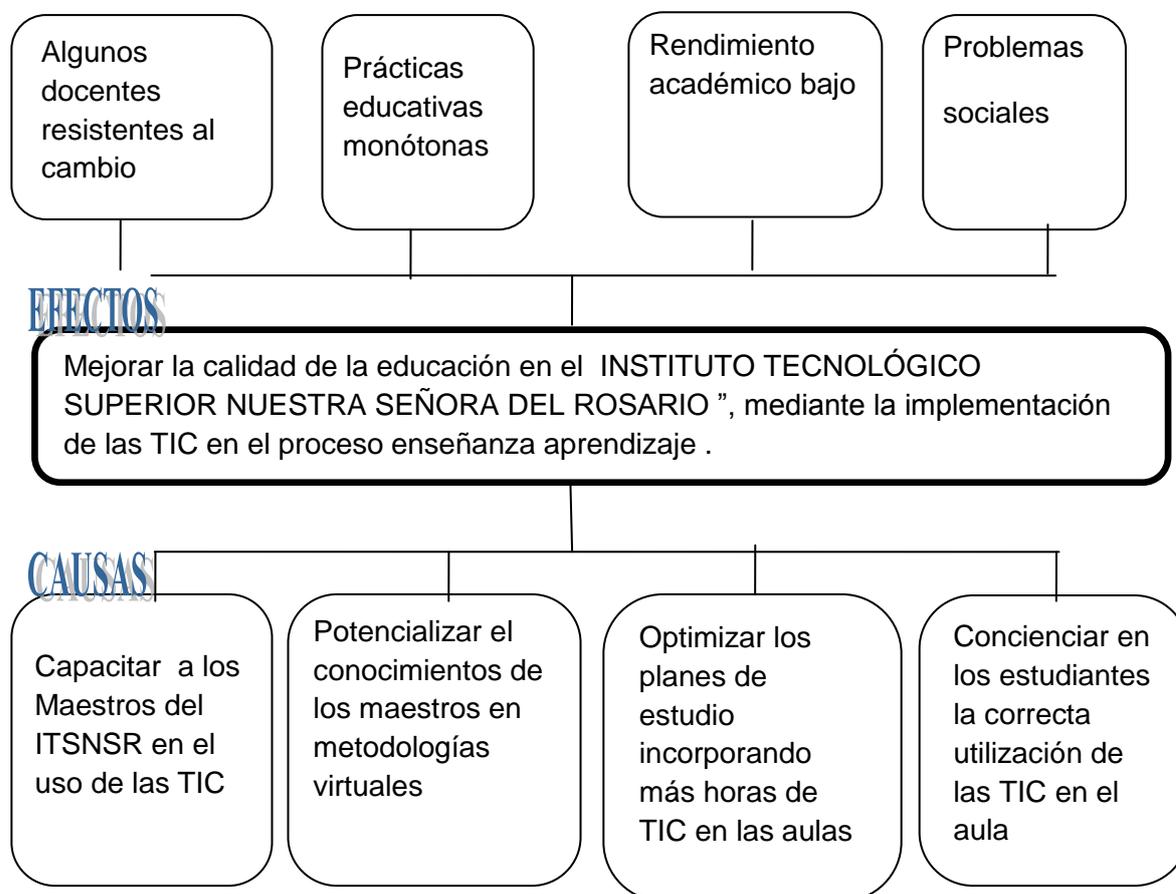
Palomo, Ruiz y Sánchez (2006) sostienen:

Que las TIC se están convirtiendo poco a poco en un instrumento cada vez más indispensable en los centros educativos. Asimismo estos autores señalan que estos recursos abren nuevas posibilidades para la docencia como por ejemplo el acceso inmediato a nuevas fuentes de información y recursos (en el caso de Internet se puede utilizar buscadores), de igual manera el acceso a nuevos canales de comunicación (correo electrónico, Chat, foros...) que permiten intercambiar trabajos, ideas, información diversa, procesadores de texto, editores de imágenes, de páginas Web, presentaciones multimedia, utilización de aplicaciones interactivas para el aprendizaje: recursos en páginas Web, visitas virtuales.

De igual manera tienen una serie de ventajas para el alumnado evidentes como: la posibilidad de interacción que ofrecen, por lo que se pasa de una actitud pasiva por parte del alumnado a una actividad constante, a una búsqueda y replanteamiento continuo de contenidos y procedimientos, también aumentan la implicación del alumnado en sus tareas y desarrollan su iniciativa, ya que se ven obligados constantemente a tomar decisiones seleccionar, resumir entre otros aspectos.

Es importante comprender que el uso de las Tics en el aula de clase ayuda al trabajo colaborativo, a la concentración del estudiante ya que tiene que mantenerse activo para poder desarrollar la actividad encomendada ya sea en forma individual o en grupo.

7.5. OBJETIVOS



Objetivos específicos

OBJETIVOS	METAS	6. ACTIVIDADES.
Capacitar a los Maestros del ITSNSR en el uso de las TIC	Capacitación del 100% de Maestros del ITSNSR en las TIC	Diseño de la programación de capacitación
		Taller de capacitación sobre conceptualización de las TIC
		Taller de capacitación sobre el uso de las herramientas TIC
		Evaluación del desempeño de los talleres.
Implementar las TIC		Taller interactivo sobre elaboración

<p>en el proceso de enseñanza aprendizaje en el plan curricular de aula</p>	<p>Implementar las TIC en el PCA</p>	<p>de diapositivas, dibujos animados, powerpoint.</p>
<p>Preparar talleres y seminarios para la reflexión sobre los distintos aspectos de la integración de los medios informáticos en el aula y con los docentes</p>	<p>*Capacitación de 100% de directivos, personal administrativo, y docentes en el lapso de 6 meses para la puesta en marcha en el período de clases siguiente.</p> <p>*Participación activa y dinámica en el desarrollo de talleres.</p> <p>*Elaboración de guías y proyectos de mejoramiento educativo</p> <p>*Cambios conceptuales en los beneficiarios tanto en el nivel cognitivo, procedimental y afectivo.</p> <p>Relaciones más cordiales y fraternas</p> <p>Desarrollo y cohesión de la labor grupal y del trabajo en equipo por</p>	<p>Taller Pedagógico sobre:</p> <p>Metodología activa, e importancia de las TIC en el aula.</p> <p>Estudio del procesador de texto.</p> <p>Hoja de Cálculo.</p> <p>Uso del internet.</p>

	<p>parte de los involucrados.</p> <p>Cambios conceptuales en los beneficiarios tanto en el nivel cognitivo, procedimental y afectivo.</p>	
--	---	--

7.6. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

OBJETO DE ESTUDIO:

Desempeño profesional docente y directivo del Instituto Tecnológico Superior “Nuestra Señora del Rosario”

CAMPO DE ACCIÓN:

Desempeño docente y directivo en educación

UBICACIÓN DE LA LOCALIDAD:

País Ecuador, Provincia de Loja, Ciudad de Catamayo.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA:

Instituto Tecnológico Superior Nuestra Señora del Rosario.

TECNOLÓGICA: Se puede utilizar como base de datos y herramienta de trabajo para reajustes e innovaciones educativas.

MATERIAL Y FÍSICA: Se utilizará la misma infraestructura y recursos materiales que dispone la institución.

7.7. POBLACIÓN OBJETIVO:

El proyecto se ha estructurado tomando en cuenta a las autoridades, docentes del establecimiento, facilitadores informáticos de la misma institución.

Los docentes personas capacitadas profesionalmente, para cumplir su función mediadora en el proceso educativo, y que por este mismo hecho deben estar continuamente capacitándose, para ir de la mano con la tecnología y las innovaciones que día a día van presentándose en la sociedad donde vivimos.

Las autoridades: Rectora, Vicerrectora, Consejo Directivo, Jefe de Talento Humano.

Capacitadores: Tecnólogos, Ana Riofrío, Patricio Granda, Leonardo Yaguana. Estudiantes en quienes se revertirá todo el conocimiento que los docentes pondrán en práctica ayudándoles a descubrir nuevas maneras de enseñar con mayor motivación y actividad.

7.8. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA: Los recursos utilizados son:

TALENTO HUMANO:

Tutor o facilitador

Docentes

Autoridades

RECURSOS MATERIALES

Los materiales serán proporcionados por la institución educativabeneficiaria.

Proyector

Computador

Policopias

Videos

Papelotes

Hojas de papel boom

Marcadores

Carpetas de cartulina

La viabilidad de la propuesta es:

CIENTÍFICA: Es pertinente y útil conocer el verdadero desempeño docente y directivo que se desarrolla en el instituto Nuestra Señora del Rosario que permitan realizar cambios y correcciones que apunten a mejorar la calidad de los procesos educativos.

ECONÓMICA: La Institución cuenta con profesionales Informáticos a quienes se les dirigirá los oficios respectivos para la organización del horario de los talleres y la puesta en marcha de los mismos, lo que nos ayudará a reducir grandemente los costos de la propuesta..

MATERIAL Y FÍSICA: Se utilizará la misma infraestructura y recursos materiales que dispone la institución.

7.9.CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

No.	ACTIVIDAD	Año 2012						Año 2013						Responsables
		Julio	Agosto	Septiemb	octubre	noviembr	diciembr	enero	febrero	marzo	abril	mayo	Junio	
1	Diseño de la programación de capacitación													Directivo y facilitadores
2	Socialización del proyecto													Directivo, docentes y facilitadora
3	Taller de capacitación sobre conceptualización de las TIC													Directivo y facilitadores
4	Taller de capacitación sobre el uso de las herramientas TIC													Directivo y facilitadores
5	Estudio del procesador de texto													Directivo y facilitadores

7.10. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

La propuesta alternativa de solución planteada, se la desarrollará en el instituto Tecnológico Fiscomisional "Nuestra Señora del Rosario", el cual se encuentra ubicado en el cantón Catamayo, provincia de Loja, en las calles I de Octubre entre Eugenio Espejo y Bolívar. Es una ciudad eminentemente turística y productiva, su gente es muy hospitalaria. Cuenta con algunos establecimientos educativos de nivel básico y bachillerato, un aeropuerto, muchas industrias y sitios turísticos. Ofrece el servicio de transporte terrestre y aéreo y un clima benigno, cálido seco'

En la propuesta alternativa de intervención, la investigación bibliográfica, será útil al momento de diseñar la guía didáctica con los principales temas sobre las TIC También se empleará el método inductivo y deductivo, para la organización de la información

El analítico - sintético permitirá el análisis y síntesis de la información que se recoja de las diferentes fuentes bibliográficas referenciales para el sustento teórico. La técnica de la encuesta, que se aplicó a los estudiantes y que nos dan a conocer la deficiencia en la aplicación de técnicas informáticas en los docentes al desarrollar la clase en el aula. La técnica de la observación y análisis para descubrir como maestrante en la observación de las clases la falta de conocimiento y aplicación de las técnicas informáticas. La propuesta de implementar las TICs implica capacitación la misma que será proyectada a todos los maestros, autoridades.

7.11. PRESUPUESTO DEL PROYECTO

No.	ACTIVIDAD	CONCEPTO	COSTO TOTAL
1	Diseño de la programación de capacitación		10
2	Socialización del proyecto	Copias del proyecto para cada docente y directivo.	10
3	Taller de capacitación sobre	6 horas x semana	60

	conceptualización de las TIC	2 semanas 12 h X 5 = 60 USD	
	Taller de capacitación sobre el uso de las herramientas TIC	6 horas x semana 4 semanas 24 h X 5 = 120USD	120
	Estudio del procesador de texto	6 horas x semana 4 semanas 24 h X 5 = 120USD	120
	Hoja de Cálculo	6 horas x semana 4 semanas 24 h X 5 = 120USD	120
	Presentaciones en powerpoint	6 horas x semana 4 semanas 24 h X 5 = 120USD	120
4	Diseñar clases interactivas para aplicarlas en el aula.	6 horas x semana 4semanas 24 X 5 = 120	120
5	internet	6 horas x semana 2 semanas 12 h X 5 = 60 USD	60
6	Evaluación del desempeño de los talleres.		10
	Informe		
TOTAL			750 USD

7.12. EVALUACIÓN

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO

Institución:

.....

Año Lectivo:

.....

Lugar:

.....

Provincia:

CRITERIO	INDICADORES	MS	S	MDS	PS	I
involucrados	Participación de los docentes en el desarrollo de los talleres.					
nuevas técnicas informáticas y de comunicación en el desarrollo de sus clases	Nivel de aplicación de las Tic en la clase					
verificar el nivel de impacto en el desempeño profesional, Y desempeño académico de los estudiantes y a nivel actitudinal.	Aplicación de pruebas estandarizadas a estudiantes					
Diseñar clases interactivas	Elaboración de diapositivas					

8. BIBLIOGRAFÍA

- Bolívar. (2000). Los centros educativos como organizaciones que aprenden. Madrid: La Muralla.
- Cano, E. (1998). Evaluación de la calidad educativa. Madrid
- Cabrera, S.Lardone, M. y Scattolini, N. (2004). Experiencia Tutorial en la Educación
- Cara y ceca. G. Frigerio, M. Poggi,, (1992) Las instituciones educativas y otras. Ed. Troquel. Bs.As. Argentina.
- Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria, CONEAU. 2007 .
- Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación. CONEA. (Abril de 2004). Documento de trabajo. Propuesta de Manual de Autoevaluación con fines de acreditación para los institutos superiores Técnicos y Tecnológicos. Serie documentos técnicos.
- Comité Ejecutivo del CIN y el CRU www.coneau.gov.ar/archivos/482.pdf Lineamientos para la Evaluación Institucional Aprobado por Resolución N° 094-CONEAU-1997
- Deming, W. Edwards (1989): Calidad, productividad y competitividad, La salida de
- la crisis. Madrid, Ed. Díaz de Santos, S.A.
- Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional. Evaluación Institucional y del desempeño docente Módulo 1
- Equipo del Área Agropecuaria. I.N.E.T.Mayo de 2003. Herramientas para la evaluación institucional.
- Edwards Verónica. El concepto de calidad de la educación. UNESCO-OLREAC, Chile.1991.
- Evaluacioninstitucional.idoneos.com/index.php/345613.
- El «Informe Delors» de la Unesco, de 1996,
- García, C.M. y López, J. Asesoramiento curricular y organizativo en Educación, Editorial Ariel Educación, Barcelona, 1997
- Greenfield (1980), Citado por Quintina Martín-Moreno Cerrillo. Organización y dirección de Centros Educativos Innovadores.
- Gustavo Gerardo Mangisch Dr. Material teórico.
- I.T.S.N.S.R. Archivos y Documentación proporcionada por el Departamento de Planeamiento.

- J R. Seibold, www.campus-oei.org/revista/rie25f.htm);
- Koontz, Harold y Weirich, Heinz (1998): Administración. Una Perspectiva Global. México D.F
- Manes Juan Manuel (2009). Gestión estratégica para instituciones educativas) Argentina
- McGraw. (2005).Hill Interamericana Editores Ministerio de Educación y Cultura. Macías Raul. Calidad Total. Mexico. 2009
- Ministerio de Educación y Cultura. Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional 1 (Julio 2005). Pauta e Instrumentos para la evaluación Institucional Módulo II.
- Pérez Gómez (1983). Investigación en Tecnología educativa. Nueva York .
- Proyecto Equinoccio. (2003). Guía de trabajo para desarrollar el taller de capacitación de los docentes.
- Palomo, Ruiz y Sánchez. (2006).Importancia de las TIC en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Rossi. V.Gestión de la calidad en un centro educativo, una propuesta para brindar una educación de calidad. Editorial gráfica Ángeles. Lima – Perú. 2008
- Richard Simoneau. La Evaluacion Institucional Conceptos Teoricos. http://www.anui.es.mx/servicios/p_anui.es/publicaciones/revsup/res079/txt16.ht
- Rutherford (1985) Citado por Luis A Dávalos. Organización Directivos.
- Santos Guerra, Miguel Ángel. La evaluación: un proceso de diálogo, comprensión y mejora. 1ª ed. Málaga: Editorial Aljibe. 1993
- Santos Guerra Miguel A.. (1996). Evaluación Educativa. Evaluar los centros escolares, exigencia y necesidad" Editorial Magisterio del Río del la Plata, Buenos Aires.
- Tiana Ferrer Alejandro (1999). La evaluación y la calidad dos cuestiones de discusión. (uned, Madrid).
- Usaid / El Salvador – Implementado por equip 1 Jornada de Induccion y Capacitacion dirigida a coordinadores de calidad Excelencia de la Educación en las Aulas a Nivel Local 2003.
- Villa Aurelio. Evaluación basada en el centro. Un diálogo para la mejora educativa. Director de la colección. (Ice de la Universidad de Deusto. Ediciones mensajero
- Vidal Araya. Evaluación organizacional de la excelencia docente. 2004

- Zúbiría Julián (2011) De la Escuela Nueva al Constructivismo. Ed del magisterio. Bogotá-Colombia.

ANEXOS

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR “NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO”

