



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 la Unidad Educativa Bilingüe La Inmaculada de la ciudad de Guayaquil, provincia de Guayas, durante el año lectivo 2011 - 2012”

Tesis de grado

Autor:

Medina Parra, Marilin Cecibel

Director:

Vargas Coloma, Nelson Wilfrido, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

Año 2012

CERTIFICACIÓN

Magister

Nelson Wilfrido Vargas

DIRECTOR DE LA TESIS

Que el presente trabajo, denominado: **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE “LA INMACULADA” de la ciudad de Guayaquil, provincia de Guayas, durante el año lectivo 2011 – 2012 ”** realizado por el profesional en formación: Marilin Cecibel Medina Parra.; 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.

Guayaquil, Agosto de 2012

f).....

Cesión de derechos

Yo . Marilin Cecibel Medina Parra , declaro ser autor (a) del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.

Autor: Marilin Cecibel Medina Parra

Cédula: 091003660-7

AUTORÍA

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

.....

Marilin Cecibel Medina Parra

C.I. 0910036607

DEDICATORIA

Marilin Cecibel

Gracias infinitas a Dios, quien me ha dado la sabiduría, la inteligencia, la fortaleza y la decisión de culminar esta etapa de mis estudios, y porque me ha permitido descubrir lo hermoso que es enseñar. ..

AGRADECIMIENTO

Marilin C. Medina Parra

A mi Padre Celestial, porque cada día me moldea y me enseña que debo reflejar sus principios y valores.

A mi esposo y a mis hijos, que son lo más importante en mi existencia.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
ACTA DE CESIÓN	iii
AUTORÍA	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
1.RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3.MARCO TEÓRICO	6
3.1 CALIDAD DE LAS INSTIUCIONES EDUCATIVAS	6
3.1.1 Factores que determinan la calidad en los centros de enseñanzas	7
3.1.2 Los maestros como factor clave en el logro de la calidad educativa	9
3.1.3 Docentes y administradores, esfuerzo conjunto por la calidad	10
3.1.4 Los estándares de calidad educativa	12
3.1.5 Para qué sirven los estándares de calidad	13
3.1.6 Tipos de estándares	15
3.2 LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	17
3.2.1 Tipos de Evaluación	18
3.2.2 Actores de evaluación educativa	21
3.2.3 Marco de referencia para la evaluación educativa	22
3.2.4 Criterios para evaluar la evaluación educativa	23

3.3	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	27
3.3.1	Objetivos de la evaluación profesional docente	28
3.3.2	Como evaluar el desempeño de los profesores	30
3.3.3	Modelo de desempeño docente	31
3.4	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DIRECTIVOS	33
3.4.1	Plan de desempeño de los directivos	34
3.4.2	Estándares de gestión	37
3.4.3	Modelo de desempeño de directivos	38
4.	METODOLOGÍA	39
4.1	Participantes	39
4.2	Técnicas e Instrumentos de Investigación	40
4.3	Diseño y Procedimiento	41
4.4	Comprobación de supuestos	42
5.	RESULTADOS: Análisis y Discusión	43
5.1	Resultados	43
5.2	Análisis, Interpretación y Discusión de los resultados	195
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	198
6.1	Conclusiones	198
6.2	Recomendaciones	199
7.	PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	200
	“Seminario-Taller de Pedagogía de la Ternura basada en la educación de la afectividad como aporte a la educación de calidad”	200
7.1	Justificación	200
7.2	Objetivos de la propuesta	201
7.3	Actividades	202
7.4	Localización y cobertura espacial	204
7.5	Población objetivo	205
7.6	Sostenibilidad de la propuesta	206
7.7	Presupuesto	207
7.8	Cronograma de Actividades	208
8.	BIBLIOGRAFÍA	211
9.	ANEXOS	213

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE	
Tabla 1. Autoevaluación docentes: sociabilidad pedagógica	44
Tabla 2. Habilidades Pedagógicas y Didácticas	47
Tabla 3. Desarrollo emocional	51
Tabla 4. Atención a estudiantes con necesidades especiales	54
Tabla 5. Aplicación de Normas y Reglamentos	57
Tabla 6. Relaciones con la comunidad	60
Tabla 7. Clima de trabajo	63
Tabla 8. Coevaluación docentes: desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	66
Tabla 9. Cumplimiento de Normas y Reglamentos	69
Tabla 10. disposición al cambio en educación	72
Tabla 11. Desarrollo emocional	75
EVALUACION DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS	
Tabla 12. Sociabilidad pedagógica	78
Tabla 13. Atención a los estudiantes	81
Tabla 14. Habilidades pedagógicas y didácticas	84
Tabla 15. Aplicación de Normas y Reglamentos	87
Tabla 16. Relación con la comunidad	90
EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES	
Tabla 17. Habilidades pedagógicas y didácticas	93
Tabla 18. Habilidades de sociabilidad pedagógicas	96
Tabla 19. Atención a los estudiantes con necesidades individuales	99
Tabla 20. Relación con los estudiantes	102

EVALUACION DE DOCENTE POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

Tabla 21. Relación con la comunidad	105
Tabla 22. Normas y Reglamentos	108
Tabla 23. Sociabilidad Pedagógica	111
Tabla 24. Atención a los estudiantes con necesidades individuales	114

OBSERVACION DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE

Tabla 25. Esquema de planificación	117
Tabla 26. Actividades iniciales	121
Tabla 27. Proceso de Enseñanza Aprendizaje	124
Tabla 28. Ambiente en el aula	127

AUTOEVALUACION DE LA RECTORA

Tabla 29. Competencias gerenciales	131
Tabla 30. Competencias pedagógicas	138
Tabla 31. Autoevaluación de los directivos: Competencia de liderazgo en la comunidad	142

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO TÉCNICO

Tabla 32. Competencias Gerenciales	145
Tabla 33. Competencias Pedagógicas	151
Tabla 34. Competencias de Liderazgo en la Comunidad	155

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

Tabla 35. Competencias Gerenciales	158
Tabla 36. Competencias Pedagógicas	161
Tabla 37. Competencias de Liderazgo en la Comunidad	164

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

Tabla 38. Competencias Gerenciales 167

Tabla 39. Competencias Pedagógicas 171

Tabla 40. Competencias de Liderazgo en la Comunidad 174

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR

Tabla 41. Competencias Gerenciales 177

Tabla 42. Competencias Pedagógicas 184

Tabla 43. Competencias de Liderazgo en la Comunidad 188

1. RESUMEN

Esta investigación realizada en la Unidad Educativa Bilingüe La Inmaculada aborda un acercamiento teórico conceptual sobre tipos de estándares aplicados en la evaluación: estándares de aprendizaje, estándares de desempeño profesional y estándares de gestión escolar diseñados por el Ministerio de Educación. Ofrece una propuesta de mejora como parte del desempeño profesional del docente y aporte al desarrollo de una educación integral de calidad

La evaluación de instituciones educativas es una parte principal de cualquier proceso administrativo, que se considera desde la planeación, permite diagnosticar el estado que se encuentra la institución educativa. Los estándares de desempeño profesional del docente, y directivos, son descripciones que se aplicaron en la Unidad Educativa Bilingüe La Inmaculada de la ciudad de Guayaquil, los métodos aplicados fueron bibliográficos, históricos, las técnicas de investigación utilizadas por ser las más concretas y reales son la encuesta y la observación, siendo aplicadas a las 2 directivas, 40 docentes, 1 organismo directivo, 132 padres de familia y 300 estudiantes, invito a revisar como propuesta de mejoramiento educativo la PEDAGOGÍA DEL AMOR Y LA TERNURA.BASADA EN LA EDUCACION INTEGRAL.

2. INTRODUCCIÓN

Los docentes generalmente no han sido evaluados por lo que siempre se está rehusando a la aplicación de las evaluaciones del desempeño por parte de los directivos. Escenas que se vivieron cuando en el 2008 el Ministerio de Educación aplicó evaluaciones internas y externas a un grupo de docentes, a pesar de haber recibido capacitaciones que existen en varios programas, como el proyecto EQUINOCCIO para evaluar a los docentes, son fiel testimonio de una pobreza en calidad educativa. Estas evaluaciones están en relación con los resultados de las pruebas APRENDO Y SER, en las mismas que se obtuvieron resultados regulares, menciono este aspecto porque también fueron evaluados los estudiantes de la unidad educativa donde laboro.

El problema se presenta en forma general en nuestro país, porque siempre se ha evaluado a los estudiantes pero no a los docentes y no se ha hecho seguimiento a los resultados, las causas principales de la evaluación de desempeño a Directivos y docentes se deben a los resultados deficientes en las pruebas aplicadas y la preocupación de la formación de los estudiantes como aporte a la sociedad.

Ecuador frente a la problemática educativa existente busca soluciones que permitan mejorar la calidad educativa, es así como es parte del Primer Congreso de Eficacia Escolar y Factores Asociados, realizado en Santiago de Chile durante la segunda semana de diciembre de 2007, donde ponen en contexto el enfoque, estado y desafíos de la eficacia escolar en la región y dan cuenta de los estudios más relevantes desarrollados en el último tiempo.

La Constitución Política de nuestro país en su artículo 26 señala “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.

Para establecer qué es una educación de calidad, es necesario primero identificar qué tipo de sociedad se quiere tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable. En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables.

Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad. Equidad en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real para el acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, así como su permanencia y culminación en dichos servicios.

En diálogo con la Vicerrectora del plantel informó que en un 70% los docentes no evalúan de acuerdo a criterios e indicadores de calidad, aunque desde que se instauró el proyecto de ISO 9001, las docentes se preocuparon de planificar y ejecutar las clases de acuerdo a los objetivos planteados.

La investigación es muy importante para la Universidad Técnica Particular de Loja, porque de esta manera conoce la situación actual de la unidad educativa donde laboro lo que servirá como antecedentes para organizar nuevas investigaciones y así mejorar la calidad de la educación del país, de esta manera sabe cuáles son las potencialidades y limitaciones que hay en la educación de Guayaquil.

Es necesario que los docentes conozcan e identifiquen los indicadores acerca de la evaluación de desempeño a aplicarles, esta actividad, la evaluadora la realiza mediante talleres, sesiones de trabajo, autores y actores se buscarán medios para no ser sorprendidos con las evaluaciones tanto internas como externas y así trabajar en bien personal y de la institución.

Dado el alto grado de complejidad de la evaluación se considera necesario y conveniente se operacionalice en tres dimensiones: categorías, competencias e indicadores. Existen tres clases de competencias: las competencias: gerenciales, pedagógicas, de liderazgo en la comunidad, las mismas que se aplicarán a directivos, docentes y comité de padres de familia.

La investigación es factible porque se utiliza información de libros de Evaluación Educativa, Evaluación de las Instituciones Educativas, Calidad de la Educación, Gestión y Calidad en Educación, Autoevaluación de los docentes, revistas de educación como: Revistas La Informática y de Medios Visuales (Vol. 4, págs. 15- 27) 2009, internet. La motivación la realicé de acuerdo a lo estipulado por la UPTL, con charlas, conversaciones con los directivos, padres de familia y estudiantes.

Esta investigación permite conocer de cerca las potencialidades y limitaciones de la comunidad educativa; y para el presupuesto económico de la misma se cuenta con recursos económicos propios.

A continuación los objetivos de la investigación:

- Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docentes y directivos en educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa Bilingüe La Inmaculada.

- Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.

- Evaluar el desempeño profesional docente de la Unidad Educativa Bilingüe La Inmaculada.

- Evaluar el desempeño profesional directivo de la Unidad Educativa Bilingüe La Inmaculada.

- 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 las instituciones de educación básica y de bachillerato.

Todo el proceso de investigación ha permitido determinar cómo está el desempeño profesional docente y directivo en la institución educativa en la que laboro, y en la que el resultado de acuerdo al análisis de cada dimensión que se evaluó se considera satisfactorio, pero aún hay un margen que cumplir; como evaluador he considerado necesario elaborar un proyecto que ayude a alcanzar un mejoramiento del desempeño profesional del docente y por ende una mejor calidad educativa.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

La aspiración hacia la calidad es una constante en los sistemas educativos latinoamericanos (OREALC/UNESCO, 2007), que se comparte con el resto de la sociedad, pues además de los beneficios que una educación de calidad trae consigo para quienes tienen acceso a ella, la educación se considera un bien en sí mismo, pues pretende la formación integral de la personalidad humana.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) define la educación de calidad como aquella que: “Asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta”.

En el Diccionario de la Real Academia Española se define calidad como la “propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie”. Por otra parte, se define el concepto de excelencia como la “superior calidad o bondad que hace digna de singular aprecio y estimación una cosa.” En otras palabras la excelencia consiste en calidad de grado o nivel superior.

Como plantea Bolívar (2001), el término calidad puede esconder tras de sí las causas que hacen que algo tenga o no calidad, por lo que puede ser aplicado indiscriminadamente. Por lo mismo, señalar qué se entiende por educación de calidad es, básicamente, un ejercicio que debe llevar a explicitar qué tipo de escuela queremos, sobre qué valores la construiremos, qué procesos pedagógicos se privilegiarán (en el más amplio sentido) y qué vínculos estableceremos entre calidad educativa y proyecto de sociedad.

La educación no puede tener como meta la satisfacción de clientes individuales, que consumen los productos como lo plantea la teoría de la calidad para una empresa, ya que en la educación no se puede hablar de clientes individuales satisfechos. En lo educativo el cliente es la sociedad que aspira a ser justa, equitativa y democrática.

La OCDE (1995) define la educación de calidad como aquella que "asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta".

Si consideramos calidad y/o excelencia académica desde la perspectiva de la empresa tiene en teoría, puntos rescatables por lo educativo; como que la administración esté al servicio de lo académico y no al contrario, como se practica en algunos colegios. Una administración que posibilite el crecimiento personal y académico de sus principales clientes: los maestros y los alumnos y por medio de ellos la posibilidad de construir una sociedad que crece y alcanza las metas antes señaladas.

Una definición interesante al término de calidad, es la que ofrece Mortimore (1991): "La escuela de calidad es la que promueve el progreso de sus estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo. Un sistema escolar eficaz es el que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados."

3.1.1 Factores que determinan la calidad en los centros de enseñanza

Las últimas décadas han sido fiel testigo que las escuelas primarias, al igual que la mayoría de las organizaciones, han entrado en un proceso de trabajo arduo en busca de la calidad (Cervantes, 1998).

- Los recursos materiales disponibles: aulas de clase, aulas de recursos, biblioteca, laboratorios, patio, instalaciones deportivas, mobiliario, recursos educativos...

- Los recursos humanos: nivel científico y didáctico del profesorado, experiencia y actitudes del personal en general, capacidad de trabajar en equipo, ratios alumnos/profesor, tiempo de dedicación.
- La dirección y gestión administrativa y académica del centro: labor directiva, organización, funcionamiento de los servicios, relaciones humanas, coordinación y control.
- Aspectos pedagógicos: Proyecto Educativo de la Institución y Proyecto Curricular de la Institución.

3.1.2 Los maestros como factor clave en el logro de la calidad educativa

“Los docentes son el factor más importante en la organización y entrega de los servicios educativos” afirmaron los Ministros de Educación en el año 2002 en el PRELAC, Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe.

Los docentes, reafirma la Unesco, son ahora objeto de grandes expectativas y exigencias del siglo XXI exige nuevos enfoques con respecto al aprendizaje, una reflexión innovadora, la adquisición de conocimientos concretos acerca del medio ambiente, la salud y la condición ciudadana, así como la promoción de valores y actitudes éticas

Hablar de la calidad educativa, la calidad de un maestro o de la enseñanza no es una tarea sencilla, ya que este tiene más de un significado, es decir, no en un concepto estático y uniforme, depende de la perspectiva de los sujetos involucrados en el quehacer educativo y está condicionada por el estilo de formación que posee el maestro, su personalidad y el contexto en el cual desarrolla su actividad docente, aspectos que evolucionan a través del tiempo.

En la educación la verdadera y auténtica excelencia académica reside en la habilidad de la institución para afectar a sus estudiantes y maestros de manera favorable para incrementar su desarrollo intelectual y académico, para determinar una diferencia significativa para sus vidas.

Cuando se habla de calidad del maestro ciertamente encierra una serie de características relacionadas con las instituciones de calidad y calidad académica antes señalados. Enumero brevemente algunas de estas, tendientes a elaborar un perfil congruente de un maestro empeñado en alcanzar calidad. Un maestro con calidad y excelencia docente es aquel que:

- Demuestra un compromiso educativo que se evidencia por involucrarse de manera entusiasta por sus labores docentes, trabaja en colaboración directa con los esfuerzos que realizan otros maestros en el colegio y la comunidad profesional.
- Tiene los conocimientos y las herramientas para una enseñanza relevante, es aquel que sabe su materia no sólo en términos teóricos sino también prácticos.
- Posee paciencia, y perseverancia en su labor docente, apoyo para construir la autoestima, autoconfianza y autovaloración en sus alumnos.
- El maestro debe ser ejemplo de conducta moral no solo en el desarrollo intelectual de los educandos sino también en el desarrollo del carácter ético.
- Cuenta no solo con una variedad de tácticas y técnicas para enseñar conceptos, habilidades e información específica sino que también ha desarrollado una comprensión teórica y práctica de los diferentes modelos pedagógicos o filosofías educativas.

- Es capaz de adaptar su docencia de acuerdo a las necesidades de los estudiantes y de las exigencias del sistema educativo y social.
- Identifica a sus alumnos no como grupo sino individualmente, adecua sus modelos de enseñanza a sus características, es decir, utiliza aquellos centrados en la persona.
- Incluye nuevas tecnologías en la enseñanza.
- Intercambia ideas y también trabaja en equipo con sus compañeros para planear, diseñar y enseñar conjuntamente.

La acción educativa está en las manos de nuestros profesores, y, por tanto, la calidad de la educación siempre dependerá de la calidad del personal que la atiende.

3.1.3 Docentes y administradores, esfuerzo conjunto por la calidad

La institución educativa debe trabajar conjuntamente con la comunidad académica. Desgraciadamente existe un divorcio entre los administradores y los académicos en el falso supuesto de que los primeros deben determinar lo que los segundos deben hacer. Cuando la función real de los primeros es apoyar lo segundo.

Davini (1997) indica que el maestro debe buscar su continuo crecimiento profesional. para un buen desempeño en su quehacer educativo el maestro tiene que pensar en enriquecer su acervo profesional y los fundamentos de su conocimiento, destrezas, métodos educativos y pedagógicos. A mayor educación del maestro mayor serán los beneficios en el proceso de desarrollo educativo y cognitivo de sus alumnos

Torres (1996) afirma que el papel de la educación sigue siendo más o menos el mismo: tiene que ser una educación de calidad, una educación de relevancia que contribuya a los mecanismos de movilidad social de los individuos. Una educación que ayude a la creación de una conciencia ciudadana y por supuesto a una educación de alta calidad para competir en los mercados.

El concepto calidad, una vez que éste es apropiado, tenderá a conformar las actividades de la institución educativa ya que las variables que entran en juego son múltiples y abarcan desde las políticas, las tomas de decisión, los procesos administrativos y por supuesto, todo lo relacionado académicamente como son los procesos de enseñanza aprendizaje, la investigación y la implantación de innovaciones educativas.

En las instituciones educativas que existe una cultura de calidad estas son verdaderas comunidades de aprendizaje en las que los maestros y los alumnos crecen personal y académicamente apoyados por los administradores, los que generalmente propician este clima de calidad a partir de las políticas y decisiones tomadas en esta línea. Sin este trabajo mancomunado entre administradores y académicos es muy difícil alcanzar el ideal de lograr calidad en la educación. Lo anterior implica:

- Actualizar a los docentes y buscar nuevas estrategias, para que puedan responder a los requerimientos de una sociedad en transición hacia un nuevo milenio, como la propuesta de trabajo para crear una cultura de calidad.
- Tomar conciencia de que sin esta actualización y perpetuando los esquemas del pasado, lograr calidad en el quehacer educativo, quedará solamente en buenos deseos e intenciones.
- La toma de conciencia favorecerá una mayor apertura al cambio y una opción comprometida por una acción congruente hacia el fin, al que aspiramos.

- Es preciso caminar juntos hacia la meta deseada y considerar dos variables necesarias: cultura de calidad y calidad de los maestros, creados en un trabajo conjunto y colegiado entre los principales actores del hecho educativo, como lo son los maestros, los estudiantes, la comunidad y los administradores educativos.

No basta hablar de excelencia y calidad, se precisan acciones reales y bien pensadas, que marquen el inicio y fin de un proceso. La calidad es un proceso acumulativo, lo importante es iniciarlo y llevarlo al cabo, emprender la marcha y el camino.

3.1.4 Los estándares de calidad educativa

El diccionario de la Real Academia de la Lengua dice que un estándar es lo “que sirve como tipo, modelo, norma, patrón o referencia”. En el campo técnico la estandarización es el proceso por el cual se establecen unas normas comúnmente aceptadas que permiten la cooperación de diferentes empresas o instituciones sin menoscabar su posibilidad de competir. Un estándar proporciona ventajas no sólo a las empresas, sino también al usuario, ya que así no ve limitada su capacidad de elección a un determinado proveedor, si no a todos aquellos que cumplen un estándar determinado y que, por tanto, crean productos que son compatibles

Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad

Toranzos (2000) se refiere a un sistema de aseguramiento de la calidad como una serie de procesos de tipo preventivo, basados en estándares que promueven una buena gestión administrativa y posibilitan que las cosas se hagan de la mejor manera posible, desde la primera oportunidad, para lograr la satisfacción de clientes internos (profesores, estudiantes) y externos (padres de familia, empresas, entidades gubernamentales, sociedad en general).

Los Estándares permitirán verificar los conocimientos, habilidades y actitudes de los actores educativos (estudiantes, docentes y directivos), los mismos que se evidencian en acciones y desempeños que pueden ser observados y evaluados en los contextos en los que estos se desenvuelven.

3.1.5 Para qué sirven los estándares de calidad?

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

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. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable.

En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución art. 27, debe ser una educación de calidad, es decir, que busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

La sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.

Como estrategia para mejorar la calidad de la educación, el Ministerio de Educación propone los siguientes estándares de calidad educativa.

A los docentes y autoridades de las instituciones educativas:

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

- Ofrecen a los docentes y autoridades una expectativa compartida para observar si el estudiantado está logrando los aprendizajes esperados y la implementación de rectificaciones necesarias.
- Ofrecen un referente concreto de logros de aprendizajes, pues incluyen ejemplos de tareas realizadas por estudiantes ecuatorianos.

A los estudiantes:

- Los ayudan a saber si están logrando las metas propuestas.
- Los ayudan a identificar cuáles son sus fortalezas y debilidades, apoyando su capacidad de autoevaluación y la valoración crítica de sí mismo.
- Permite que todo el estudiantado comparta metas comunes, y promueve, de esta manera, los mismos aprendizajes en cualquier lugar del territorio nacional.

A los padres y madres de familia:

- Sirven para orientar el diálogo entre escuela-familia, y para clarificar lo que se busca y lo que deben aprender los estudiantes en su experiencia educativa.
- Las familias podrán valorar de manera justa los resultados individuales y grupales, y podrán contribuir de esta forma a hacer realidad su derecho a una educación de calidad.

A las autoridades educativas y la toma de decisiones:

- Ofrecen una base común de aprendizaje que el sistema educativo debe garantizar a todo el estudiantado en el Ecuador.
- Permiten evaluar y ajustar el material didáctico de uso en el aula como, por ejemplo, textos escolares y guías pedagógicas, entre otros.
- Plantean referentes claros con relación al apoyo y acompañamiento técnico a docentes y directivos institucionales para que su función sea eficiente y de calidad

3.1.6 Los estándares de calidad educativa

El Ministerio de Educación de Ecuador como estrategia para mejorar la calidad y equidad de la educación propone los siguientes estándares de calidad educativa.

Estándares de aprendizaje: ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante?

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

Estándares de desempeño directivo: ¿Qué debe hacer un director o rector competente para una buena gestión del centro escolar y para alcanzar los logros de aprendizaje de los estudiantes?

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

Estándares de desempeño docente: ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

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

Estándares de gestión escolar: ¿Cuáles son los procesos y prácticas institucionales que favorecen que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

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

3.2 LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

De Zubiria, (1994) dentro del contexto expresado considera que :Evaluar es formular juicios de valor acerca de un fenómeno conocido, el cual vamos a comparar con criterios que hemos establecido de acuerdo a unos fines que nos hemos trazado.

Evaluación puede conceptualizarse como un proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado hacia los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual verificamos los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos. La Evaluación adquiere sentido en la medida que comprueba la eficacia y posibilita el perfeccionamiento de la acción docente.

En la actualidad es necesario evaluar el sistema educativo en todos sus aspectos: administrativos, programas, resultado del alumnado, etc. Con el propósito de optimizar la actividad educativa.

El trabajo de evaluación en una entidad educativa no es tarea sencilla y debe cuidarse en cada uno de sus detalles. Todos los pasos son importantes y el proceso cambiará dependiendo del modelo de evaluación que se elija para evaluar una institución específica. El proceso de evaluación da inicio con una necesidad de la institución educativa por ser evaluada. Esta necesidad precede a tres etapas: planeación, realización y presentación de los resultados.

La evaluación de una evaluación educativa es un asunto absolutamente relevante, toda evaluación sirve para un propósito y es frecuente que el evaluador se enfrente a conflictos de intereses que pueden poner en tela de juicio el trabajo que realiza. Debe trabajarse honestamente para probar la efectividad del programa, sino fuera así se corre muchos riesgos de perder los recursos y de manipular los métodos de evaluación para encontrar hallazgos prometedores.

La evaluación es una de las etapas más importantes y amplias que debe ser continua y constante, y que tiene como finalidad comprobar de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados.

Tomando en consideración estos conceptos la evaluación muchas veces se convierte para el docente en objetivo ordenador del curso y la docencia, es por eso que debe de atender a todas las necesidades que esta implica por que construye la expresión del éxito o fracaso en los alumnos.

La calificación se puede asignar por medio de un valor y este puede ser numérico o en forma de letra y cumple con la tarea de certificar un aprendizaje.

3.2.1 Tipos de Evaluación

Hay muchos tipos de evaluación educativa y diversas formas de clasificarlas. A continuación revisaremos cuatro formas de clasificación:

Clasificación según el objeto de evaluación

La evaluación educativa involucra algunos términos que se consideran muy importantes para referirse a tipos particulares de evaluación que se enfocan en objetos tales como el aprendizaje, el proceso de enseñanza-aprendizaje, el curriculum, la institución educativa y la evaluación misma o meta evaluación. Las definiciones de estos términos se presentan a continuación:

Con respecto a la evaluación del aprendizaje, González, M (1995), plantea que en la enseñanza, esto es, en las condiciones de una actividad intencional y organizada a los efectos de producir determinados aprendizajes relevantes para el individuo, la evaluación del aprendizaje de los estudiantes porta tanto los aspectos generales, esenciales, del proceso de aprender, como las particularidades que le atribuye las condiciones de un aprendizaje que se promueve en el contexto de la enseñanza...

- **Evaluación de aprendizaje:** Es un tipo de evaluación en el que se determina el grado en que los alumnos han alcanzado ciertos objetivos de aprendizaje.

- **Evaluación del proceso de enseñanza – aprendizaje:** Es un tipo de evaluación en el que se determina tanto la efectividad como la eficiencia del proceso de enseñanza como medios para facilitar el proceso de aprendizaje.

La evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje, al decir de González (1999): “es la actividad cuyo objetivo es la valoración del proceso y resultados del aprendizaje de los estudiantes, a los efectos de orientar y regular la enseñanza para el logro de las finalidades de formación” (p. 36). Ello nos revela que, mientras el objetivo está asociado a juzgar la valía del aprendizaje en sus aspectos generales y particulares, la valoración de logros y necesidades tanto de estudiantes como de maestros durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, los fines sin embargo, marcan sus propósitos formativos en correspondencia con el papel de la educación.

- **Evaluación curricular:** es un tipo de evaluación en el que se determina el grado en el que un programa educativo está cumpliendo con los propósitos para los fines que fue creado.

Para Tyler (1949), el proceso de evaluación curricular es esencialmente el proceso de determinar hasta qué punto los objetivos instruccionales se han logrado y cómo estos van dirigidos a producir cambios en el patrón de comportamiento de los estudiantes, entonces la evaluación es el proceso de determinar hasta qué punto se han producido estos cambios en comportamiento.

- **Evaluación de instituciones educativas:** Es un tipo de evaluación en el que se determina tanto la efectividad como la eficiencia de una institución educativa como centro de trabajo y prestadora de servicios a la sociedad.

Dresel (1971) señala que el propósito de la evaluación institucional es conocer el funcionamiento de la institución para determinar las fallas y puntos débiles que interfieren en el logro de los propósitos institucionales, o que ocasionan el uso ineficiente de los recursos disponibles.

- **Metaevaluación:** es un tipo de evaluación en el que se evalúan los sistemas de evaluación. De este modo no solo un diseño, una planeación, o una realización pueden evaluarse, si no que los procesos de evaluación se pueden y deben también evaluarse, y ello es aplicable a cada uno de los casos de evaluación que aquí hemos comentado.

Scriven (1968) afirman que los evaluadores tienen la obligación profesional de que las evaluaciones propuestas o finalizadas estén sujetas a una evaluación competente, la metaevaluación". Su base racional es que "la evaluación es un tema particularmente auto-referente, puesto que se aplica a todos los esfuerzos humanos serios y, en consecuencia, a la propia evaluación

Clasificación según su aplicación en el tiempo

La evaluación educativa puede clasificarse de acuerdo con su aplicación en el tiempo, ya sea al inicio de un proceso educativo, durante este o al finalizar.

- **Evaluación diagnóstica:** podemos realizarla para saber los conocimientos previos de los alumnos al inicio de un curso, o bien, para detectar necesidades de capacitación entre los trabajadores de una empresa.
- **Evaluación formativa:** se debe supervisar el desarrollo de un proceso educativo con el fin de proporcionar información por retroalimentación sobre áreas que están trabajando correctamente de acuerdo con la planeación y sobre áreas de oportunidad que requieren atención especial.
- **Evaluación sumaria:** es evaluar la efectividad y la eficiencia final de una intervención educativa.

Clasificación según los criterios para emitir juicios de valor

Toda evaluación educativa produce juicios de valor con base en las comparaciones que hacemos entre distintos niveles de información

- **Evaluación con base en un criterio de referencia:** para interpretar el valor de un proceso educativo, se define a priori un criterio claro y preciso.

- **Evaluación con base en una norma de referencia:** se hace una comparación con procesos similares que sirven como marco de referencia.

Clasificación según su orientación o propósito:

De acuerdo con su orientación o propósitos es decir, por el uso que se le va a dar a los resultados de la evaluación.

- **Evaluación orientada a la toma de decisiones:** está orientada a proporcionar información a la persona clave para realizar una toma de decisiones.
- **Evaluación orientada a la investigación:** está orientada a proporcionar información que permite aportar nuevos conocimientos a la comunidad científica.
- **Evaluación orientada al valor:** está orientada a proporcionar información sobre los meritos de un proceso educativo.

3.2.2 Actores de la Educación Educativa

En un proceso educativo intervienen diversos actores que se pueden clasificar en tres puntos:

- **Agentes Evaluadores:** Se realiza la evaluación cuando pensamos en la evaluación de un proceso educativo, los agentes evaluadores pueden ser 2 tipos : internos y externo.
- **.Usuarios de la información:** Son personas a las que va dirigida la información que resulta de un proceso de evaluación .Para el evaluador donde las preguntas fundamentales que se debe hacerse son: a quien va dirigido los resultados de una evaluación? Y que van hacer con esos resultados cuando los reciban?
- **Informantes:** Son personas que pueden proporcionar información valiosa para un proceso de evaluación. Estos actores son elegidos por el evaluador en función de los métodos de evaluación seleccionados

3.2.3 Marcos de Referencia para la Evaluación Educativa

Se debe considerar que el proceso de evaluación ocurre en un *contexto* específico y está condicionado por la *perspectiva* que el evaluador tiene al realizarlo. Entonces son estos los dos factores los que establecen el marco de referencia en el que la evaluación se evalúa: contexto y perspectiva.

Según Valenzuela (2004), existen cuatro dimensiones de la evaluación: evaluación basada en teoría vs. Evaluación empirista; evaluación holística vs. Evaluación atomista; evaluación objetivista vs. Evaluación subjetivista; y, evaluación cuantitativa vs. Evaluación cualitativa.

- **Evaluación basada en teoría versus evaluación empirista:** Una evaluación empirista puede tener muchas ventajas sobre una evaluación basada en principios teóricos y viceversa. Lo importante es establecer un contraste entre ellas nos permite entender dos formas usuales de una realizar la evaluación y saber el lugar en el que se ubica un evaluador en esta dimensión de su trabajo.
- **Evaluación holística versus evaluación atomista:** La Holística si pone énfasis en la totalidad del objeto por estudiar. La evaluación es atomista o elementarista cuando se enfoca en estudiar por separado partes concretas de un sistema complejo.
- **Evaluación objetivista versus evaluación subjetivista:** La objetivista parte de la suposición de que los fenómenos que estudiamos tienen característica reales, que son pública para todos. La subjetivista nos enseña la verdad de cada quién está influida por su historia personal, es decir por la historia de éxito o fracaso que cada quién ha tenido.
- **Evaluación cuantitativa versus evaluación cualitativa:** La cuantitativa se caracteriza por manejar datos expresados en forma numérica. La cualitativa se caracteriza por usar el idioma español para describir una situación particular.

3.2.4 Criterios para evaluar la Evaluación Educativa

Es muy importante que el evaluador planee un conjunto de preguntas durante el proceso de evaluación educativa. Los criterios pueden agruparse en cuatro categorías.

El Comité Conjunto sobre Estándares para la Evaluación Educativa, determinó cuatro atributos básicos:

- a. Criterios de factibilidad
- b. Criterios de precisión
- c. Criterios de utilidad
- d. Criterios de ética.

Criterios de Factibilidad

Desde la planeación misma de la evaluación, el evaluador debe preguntarse si es factible realizar este trabajo de evaluación. Los criterios de factibilidad son aquellos que pretenden asegurar que una evaluación es realista, prudente y financieramente viable; en síntesis que si puede hacerse.

Criterios de Precisión

Un evaluador debe asegurar que su trabajo conduzca a un conocimiento verdadero del fenómeno, el hecho o la situación por evaluar. Si todo evaluador aceptaría la relevancia de esta aseveración, verificar que se cumpla no es tarea sencilla.

Criterios de Utilidad

Toda evaluación sirve para un propósito, el cual puede referirse a la utilidad que tiene una evaluación para tomar decisiones a la aportación de nuevos conocimientos o al juicio del mérito de un proceso educativo.

Criterios de Ética

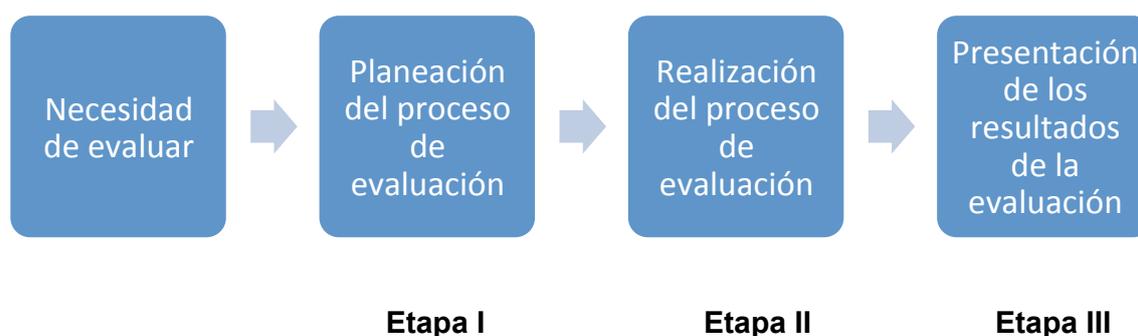
La evaluación es un asunto delicado que con frecuencia y por diversas razones genera situaciones de conflicto entre evaluados y evaluadores. Del lado de los evaluadores tenemos por ejemplo la desconfianza en los procesos de evaluación por el desconocimiento de los criterios que se aplican al evaluarlos, además del temor no reconocidos a salir mal calificados y que ello repercuta no seguir funcionando como institución educativa.

3.2.5 Etapas del proceso de Evaluación de Instituciones Educativas

Toda evaluación es un proceso que produce información de carácter retro alimentador que genera conocimientos sobre el objeto evaluado. Toranzos (2000) consideran que desde esta perspectiva la evaluación, permite poner de manifiesto aspectos o procesos que pueden permanecer ocultos, posibilita una aproximación en forma más precisa a la naturaleza de ciertos procesos, las formas de organización de los mismos, los efectos, las consecuencias, los elementos intervinientes, etc

El proceso de evaluación da inicio con una necesidad de la institución educativa por ser evaluada, y precede a tres etapas: planeación, realización y presentación de los resultados.

Es importante que cada institución educativa tenga claro la necesidad por evaluar y mientras mejor delimitada este, los objetivos del estudio serán entonces más claros, las preguntas por responder más precisas, y las técnicas y métodos por aplicar mejor seleccionados.



La Planeación es una previsión de todas aquellas actividades y recursos que permiten el logro de ciertos objetivos deseados, es decir consiste en decidir de antemano qué hacer, cómo, cuándo, dónde y quién lo hará.

La planeación de un trabajo de evaluación requiere, que el evaluador responda las siguientes preguntas:

Para qué? Propósitos del proyecto de evaluación

Por qué? Justificación del proyecto de evaluación

Qué? Naturaleza del proyecto de evaluación

Quién? Identificación de todos aquellos protagonistas del proceso de evaluación.

Cómo? El evaluador define métodos, técnicas y procedimientos que habrá de aplicar

Cuándo? El evaluador calendariza cada tiempo, para su uso oportuno

Dónde? Identifica la ubicación física de la institución y el contexto social y cultural

Con qué? El evaluador hace inventario de recursos materiales y financieros

El Diseño de la Evaluación de una institución educativa implica un proceso de toma de decisiones, por medio del cual el evaluador recorre el camino que desea, es necesario considerar un protocolo que propicie que el evaluador ponga tales decisiones en orden y por escrito. A continuación menciono estas decisiones las cuales están relacionadas con siete formatos.

- Visión preliminar del sistema de evaluación
- Enunciación de las preguntas de evaluación
- Plan de colección de datos
- Plan de análisis e interpretación
- Plan del informe
- Plan de administración
- Plan para la metaevaluación

La Realización del proceso de evaluación requiere de que el evaluador proceda a coleccionar, analizar e interpretar un conjunto de datos asociados con la institución. Qué datos va a coleccionar, cómo los va a coleccionar y cómo va a transformar en datos que le permitan responder a sus preguntas de evaluación.

- La primera pregunta se relaciona con el *MUESTREO* (conjunto de datos de un universo).
- La segunda se refiere a los *INSTRUMENTOS* (medios y procedimientos para coleccionar datos).
- La tercera pregunta *ANÁLISIS DE DATOS* (métodos cuantitativos y cualitativos).

Los Resultados de una evaluación es parte fundamental porque se tienen que dar a conocer lo que se ha encontrado y redactar los informes para ser entregados a las personas interesadas en los resultados de la evaluación.

Debe considerarse que mientras el profesor realiza la evaluación del aprendizaje con el propósito formativo para el alumno, el evaluador institucional realiza esa misma evaluación para retroalimentación de los directores sobre la efectividad general de la institución. Mientras el profesor realiza evaluaciones parciales y finales, la evaluación institucional se centra en evaluaciones sumarias, globales, del nivel que tienen los educandos en un momento determinado. Y mientras el profesor define los objetivos de aprendizaje de su curso y los relaciona con su sistema de evaluación, el evaluador institucional investiga cómo fueron definidos por otros, para diseñar su sistema de evaluación.

3.3 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

Mondy y Noé (1997) sostienen que: “la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo. El éxito de las instituciones educativas es imposible sin excelencia individual de los docentes que hoy demanda más que competencia técnica una destreza social: eficacia y eficiencia que capacite a profesionales de la educación para lograr objetivos que demande la sociedad.

Fuchs (1997) señala que “un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro”.

En el ámbito educacional, Ralph Tyler (1999) define la ED como “El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”. Además Cronbach (e 1999) la define como: “La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo”; es decir, un instrumento básico al servicio de la educación al emplearla como elemento retroalimentador del objetivo evaluado, y no sólo como un fin.

La educación en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones. Por lo tanto, 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. Desempeño docente es el cumplimiento de sus actividades, de su deber. Regulado por la Constitución Nacional, Ley Orgánica de Educación Intercultural del 2010 en el capítulo Noveno, explicita leyes que establece las funciones a cumplir como valor de formadores de las generaciones en el Ecuador del Siglo XXI.

La evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo. También la evaluación está considerada como el proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un empleado, o equipo, en su trabajo. La Evaluación de desempeño generalmente se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una razonable cantidad de informaciones respecto de los empleados y de su desempeño en el cargo.

Un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro.

Todo lo que el docente realiza en el trabajo: al preparar su clase, al hacer una presentación frente a sus alumnos, al preparar materiales de aprendizaje o al evaluar los exámenes de sus alumnos a esto lo llamamos como desempeño del profesor.

3.3.1 Objetivos de la Evaluación Profesional Docente

Para Mondy y Noé (1997), la Evaluación del Desempeño trata de alcanzar estos diversos objetivos :

- El Mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula entraña un desarrollo educativo continuo a lo largo del cual una persona puede mejorar, una preferencia por evaluaciones formativas en vez de sumativa, y un fuerte vínculo con las actividades de desarrollo profesional. Si la evaluación se orienta al desarrollo o mejora habrán de descubrirse las dificultades personales implícitas en el desempeño de la función, emplearse descripciones exhaustivas que pongan de manifiesto la situación personal y contextual, e indicarse cómo maniobrar para facilitar el cambio. La retroalimentación proporcionada por la evaluación puede representar el reto, el desafío para que tenga lugar el crecimiento profesional del educador.

- Propiciar el tratamiento de los docentes como un recurso básico de la institución y cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente, dependiendo de la administración. Los educadores pueden o no estar implicados en la revisión del trabajo de sus colegas para propósitos de evaluación formal, no dejan de poner en práctica una forma de evaluación cuando identifican problemas, se observan unos a otros, comparten ideas, y se preguntan: ¿Cómo lo estamos haciendo?. Por medio de una definición más específica de los estándares y las competencias para las diferentes etapas y niveles de la profesión se puede efectivamente apuntar el desarrollo profesional a la necesidad.
- Brindar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la institución, teniendo presentes por una parte los objetivos organizacionales y por la otra, los objetivos individuales.

Para conseguir que los conocimientos de las personas sean explícitos y compartidos y generen valor para la organización escolar, es decir, sean el “Capital Intelectual” de la organización es necesario crear un ambiente en el que la organización escolar y las personas se comprometen en un proceso de aprendizaje continuo, este se facilita cuando la misma Dirección:

- Diseñe y dirija el proceso de cambio organizacional.
- Implante un estilo de dirección abierto al cambio, participativo,
- Propicie una cultura que favorezca la toma de decisiones por parte de los miembros de la organización
- Cuenten con un modelo de Gestión por Competencias
- Aplique el Modelo de Gestión por Competencias a la gestión del Recurso Humano

- Diseñe, implemente y evalúe los Programas de Capacitación (aspectos técnicos y actitudinales) que exige un sistema de gestión del conocimiento.
- Reconozca méritos en la utilización del sistema y los aportes por cada empleado, en función de su aporte de valor a la institución.

Mondy y Noé (1997) plantean que dadas las múltiples necesidades de datos que satisface la Evaluación de Desempeño, es imprescindible desarrollar un sistema efectivo, que sea más bien un proceso continuo que un evento anual, y una evaluación amplia que incluya la evaluación del desempeño pasado y el potencial de desarrollo.

3.3.2 Cómo evaluar el desempeño de los profesores

Según la Constitución Política del Ecuador en su Art. 346 dice: "Esta institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación"

Existen varias formas o modalidades para evaluar el desempeño de los profesores, y cada una tiene sus ventajas y desventajas y cada evaluador debe escoger según responda a las necesidades de la evaluación.

- Autoevaluación de los profesores: Esta autoevaluación es un requisito, pero tiene sus limitaciones porque compromete su honestidad.
- Observación en el salón de clase: La observación que se haga del profesor dentro del aula tiene desventaja que pueda darse una situación tensa en la que el docente quiera dar lo mejor ante los jueces y al mismo tiempo responda con nerviosismo, lo cual da una observación intimidatoria.

- Entrevistas a profesores: Esta modalidad permite poner a prueba ciertas habilidades de los profesores y llevarlas al extremo de ser necesario, tiene la desventaja que evalúa competencias, más que el desempeño real del docente dentro del salón de clase.
- Desempeño académico de los alumnos: Esta modalidad trata de sacar una conclusión del comportamiento del profesor a partir de los resultados de los alumnos, lo cual no es justo juzgar el trabajo del docente que pone su mejor esfuerzo.
- Portafolios: Colecta diversos datos y documentos, (planes de cursos y de clase, videgrabaciones, análisis, etc.) abundante información que el evaluador invierta muchas horas de trabajo en cada docente.
- Encuesta de opinión a los alumnos: Evalúan al profesor de acuerdo a determinado criterio, tiene la desventaja de que las opiniones de los alumnos puedan verse afectadas por cuestiones de carácter visceral.

3.3.3 Modelo de desempeño docente

El Ecuador ha definido, considerando las evidencias y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que le permita alcanzar una educación de calidad. Esta educación de calidad o modelo de gestión se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y desempeño docente.

Los estándares encierran un reconocimiento del importante giro de prioridades que ha surgido en las políticas educativas. Un giro que dice que no sólo importa el acceso a instituciones educativas con buena infraestructura y equipamiento, sino que también importa la calidad de lo que ocurre al interior de esas escuelas. Valverde (2005). Considera que la preocupación por la calidad resulta ser primordialmente una preocupación por el contenido de la escolarización. Es decir, es una preocupación por lo que se aprende en la escuela y, por consiguiente, por lo que se enseña.

En este sentido, se crearon los criterios de calidad que orienten o fijen el camino de los esfuerzos educativo. Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones:

- a) Desarrollo curricular
- b) Gestión del aprendizaje
- c) Desarrollo profesional
- d) Compromiso ético

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

3.4. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVOS

. El desempeño de los miembros de las organizaciones que integran la sociedad del conocimiento constituye una de las piedras angulares para lograr la efectividad y alcanzar el éxito de estas, razón por la cual hay un constante interés de las instituciones científicas por mejorar los sistemas de gestión en que se sustenta el mismo.

Para Chiavenato (1999) "es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo." Este autor plantea la evaluación del desempeño como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa.

De acuerdo con Koontz (1999) La Evaluación de Desempeño: Consiste en la realización de una comparación de lo realizado durante un período determinado por un empleado contra lo que la organización en la que trabaja considera el desempeño ideal para ese cargo, este ideal lo define la organización y está establecido en la descripción y especificación del cargo. Por lo general, el evaluador suele ser un supervisor o superior que conozca bien el puesto, generalmente el jefe directo.

La gestión del desempeño, en los últimos años ha ido desplazando la concepción tradicional de evaluación del desempeño, pues la renovación terminológica conlleva también un cambio de enfoque, se define la gestión del desempeño a los efectos del presente trabajo como: el proceso de gestión, estructurado dinámico, continuo y estratégico que a partir del enfoque integral, contribuye al mejoramiento del rendimiento y de la actuación del trabajador, y con ello al impacto económico y social de éste en el desempeño organizacional. Este desempeño corresponde a las conductas estratégicas, es decir a las competencias para lograr la estrategia de la entidad. En cuanto a la gestión, esta se define por la ISO 9000:2001, como: las actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización.

Muchas son las limitaciones que presenta el desempeño eficaz y ha puesto énfasis el Ministerio de Educación en el país en cuanto a la necesidad de gestionar el capital humano y en especial el desempeño laboral con carácter proactivo y sobre bases científicas. En correspondencia con ello, se define como objetivo: elaborar un procedimiento sistémico y sinérgico, para la gestión del desempeño laboral de los directivos de los centros de investigación en Instituciones de Educativas.

3.4.1 Plan de Desempeño de los Directivos

El plan de desempeño de los directivos se desarrolla para la gestión del capital humano, en los que se destaca la elaboración de modelos, procedimientos y tecnologías, están dirigidos a incorporar diferentes tendencias como soporte de las acciones que en este sentido se desarrollan. Sin embargo ha sido insuficientemente la forma de proceder para gestionar el desempeño laboral necesario de los miembros de las instituciones, que tienen como elementos distintivos de su misión la formación de capital humano y la creación y transferencia de conocimientos y tecnologías.

Se ha desarrolla el procedimiento para la gestión del desempeño el cual tiene como particularidades, el integrar en sus diferentes etapas variables como: los objetivos, los procesos, las competencias, y los factores potenciadores que con carácter sinérgico y secuencia lógica conducen mediante su aplicación a un desempeño laboral superior.

Las etapas que integran el procedimiento de gestión del desempeño laboral son:

Etapa I: Preparación.

Esta etapa preparatoria consiste en la creación de las condiciones para su ejecución y sobre todo, el establecimiento de los compromisos de la dirección de la organización en que se aplicará en cuanto a su disposición al cambio, dado que significa una modificación en las formas de proceder. Por otra parte, resulta necesario valorar el estadio de desarrollo de las premisas que deben cumplirse a fin de garantizar que el procedimiento resulte viable en la entidad. Se definen como premisas a valorar las siguientes:

- Compromiso de la dirección con el proceso.
- Definición de la estrategia organizacional y su derivación hasta el nivel de cargos.
- Sistema de dirección organizacional con tendencia a la participación.
- Clima laboral con tendencia positiva.
- Orientación hacia la mejora.
- Tendencia a dar prioridad al capital humano en el sistema de gestión organizacional.
- Definición de un sistema de gestión integrado de recursos humanos.
- Competencia del personal que se desempeña directamente en el sistema de gestión.

Para efectos de evaluar el estado de las premisas se recomienda la herramienta diseñada, complementada por estudios de clima laboral, y del grado de participación en las decisiones, en actividades tales como la planificación estratégica y económica, entre otras, de igual forma es conveniente en el marco de estas entrevistas esencialmente en el caso de los directivos investigar si mantienen una actitud abierta a reconsiderar decisiones y realizar modificaciones. Una vez realizada la evaluación de las premisas, los resultados pueden conducir a: No aplicar el procedimiento; Desarrollar acciones para cumplimentar las premisas y posteriormente aplicar el procedimiento.

Etapa II: Análisis de la Estrategia Organizacional

Cuando se tomada la decisión de aplicar el procedimiento ya sea de forma inmediata o después de haber realizado acciones que permitan el cumplimiento de las premisas, corresponde realizar el análisis de la estrategia y en especial de los objetivos a los diferentes niveles de la organización, el número de niveles está determinado por las características del objeto de estudio, siempre se requiere realizarlo hasta el nivel de cargo. Posteriormente, y con la finalidad de contribuir a la definición de las actitudes requeridas para el logro de la visión organizacional se procede al análisis de los valores en específico de la actitud que demandan.

Etapa III: Determinación de factores que influyen en el desempeño laboral

Esta etapa tiene la finalidad de determinar los factores fomentadores, considerados estos como los que influyen positivamente en el desempeño del directivo.

Etapa IV: Implementación de las mejoras.

Tiene como objetivo el desarrollo de los instrumentos metodológicos para la implementación de las acciones, las cuales están definidas en la presente investigación en función de los grupos de factores, lo que no niega la flexibilidad en su definición, tomando en cuenta las condiciones específicas de cada situación.

Etapa V: Implantación

La gestión del desempeño, es un proceso de mejoramiento continuo, en el cual pueden destacarse dos momentos importantes; el primero, la formulación y el segundo, la implantación.

Una vez concluido el proyecto de sistema de gestión del desempeño resulta conveniente su comunicación a todos los implicados internos y externos al grupo, sobre todo la unidad organizativa a que pertenece.

Es necesario realizar la prueba que consiste en la aplicación, en condiciones reales, de la nueva forma de proceder, a fin de comprobar el nivel de funcionamiento, a partir de su evaluación.

Etapa VI: Evaluación

A partir de la implementación de las etapas anteriores, en especial los resultados asociados al directivo, es preciso que la evaluación contemple: Impacto en la organización, nivel de cumplimiento de los objetivos individuales, impacto en los factores inhibidores del desempeño, índice de disminución de la brecha en las competencias, tendencia del clima y la satisfacción laboral, índice de mejoramiento del desempeño.

Los impactos que en el campo de la gestión significa para el mejoramiento del desempeño individual y su contribución al organizacional, se evidencia en los siguientes beneficios tangibles e intangibles una vez aplicado al Centro educativo seleccionado:

- Involucra al personal directivo que se desempeña en los cargos en la identificación de los problemas que limitan su desempeño y la búsqueda de soluciones.
- Potencia el desarrollo de la organización mediante la formación del personal directivo que la integra.
- Contribuye a la consolidación del enfoque estratégico en la entidad.
- Aporta instrumentos metodológicos para gestionar el desempeño que pueden ser creativamente utilizados por otros tipos de organizaciones.
- Contribuye a elevar el desempeño de la organización, mediante el desempeño de los directivos.

3.4.2 Estándares de Gestión

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

Estándares de desempeño directivo: ¿Qué debe hacer un director o rector competente para una buena gestión del centro escolar y para alcanzar los logros de aprendizaje de los estudiantes?

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

Estándares de gestión escolar: ¿Cuáles son los procesos y prácticas institucionales que favorecen que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

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

3.4.3 Modelo de Desempeño Directivo

El Ecuador ha definido, con base en las evidencias, la experiencia acumulada y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y docente.

Desempeño directivo: Este modelo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada escuela ecuatoriana.

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

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

4. METODOLOGÍA

4.1 Participantes

La investigación se realizó en:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: Unidad Educativa Bilingüe “LA INMACULADA”

TIPO: Particular - Religiosa

JORNADA: Matutina

PERSONAS INVESTIGADAS

Tabla

TALENTO HUMANO	CANTIDAD
RECTORA	1
VICERRECTORA	1
CONSEJO DIRECTIVO	3
DOCENTES DE 8AVO, 9NO, 10MO. Y BACHILLERATO	40
COMITÉ DE PADRES DE FAMILIA	5
PADRES DE FAMILIA	200
CONSEJO ESTUDIANTIL	5
ESTUDIANTES: 8AVO, 9NO, 10MO	150
ESTUDIANTES DE BACHILLERATO	150
TOTAL	555

Fuente: Talento humano de la Unidad Educativa Bilingüe La Inmaculada

Elaboración: Marilin Medina P.

Total de docentes: 555

La Unidad Educativa Bilingüe La Inmaculada es particular religiosa católica, la Rectora y Vicerrectora de la Inmaculada son nombradas por la comunidad Religiosa, el Consejo Directivo está conformado según la Ley orgánica de Educación Intercultural, tiene 3 vocales principales, hay 40 docentes que laboran en octavo, noveno, décimo de EGB Y en primero, segundo y tercer año de Bachillerato, poseen título de tercer y cuarto nivel según LA SENESCYT, el Comité de Padres de Familia está conformada por 5 miembros elegido entre los padres de familia, tiene de duración 2 años, hay 200 padres de familia representantes legales de las alumnas, el Consejo Estudiantil está conformado por 5 estudiantes elegidas por votación popular, hay matriculadas 150 estudiantes de 8avo, 9no, y 10mo. De EGB. Y 150 estudiantes en primero, segundo y tercer año de bachillerato, trabajaré con 555 personas.

4.2 Técnicas e Instrumentos de Investigación

Encuestas a Docentes, Directivos, Estudiantes, Padres de Familia, Miembros del Consejo Directivo y Docentes.

LAS ENCUESTAS aplicadas al talento humano, Para determinar la eficiencia y eficacia docente a través de la acción de enseñanza y aprendizaje. Se las aplicó en el momento oportuno para recoger la información que es la base de la investigación, las mismas que se diseñaron de acuerdo al modelo que sugiere la Universidad Particular Técnica de Loja. Los resultados permitirán conocer el desempeño del profesor y servirán de base para la capacitación docente, con el fin de actualizar y elevar la calidad de servicio de nuestra institución Es una de las técnicas más fáciles de tabular, real y concreta.

OBSERVACIÓN. Se la utiliza en la observación de la clase ejecutada por los docentes. para determinar la interacción de profesores y alumnos en el aula, confirmación del buen hacer didáctico o la corrección de determinados fenómenos negativos en la tarea docente.

También fueron utilizadas la computadora, impresora, grabadoras para escuchar las clases, cámara fotográfica, Pendrive, impresora.

4.3 Diseño y Procedimiento

La investigación es socioeducativa por lo tanto se basa en el paradigma cualitativo, tipo de investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico.

Proceso de la investigación:

1. Bibliografía básica: especialmente los módulos recibidos en la Maestría.

Se recurrió a fuentes bibliográficas para la fundamentación teórica de la investigación propuesta en este trabajo

2. Asesorías presenciales con el Tutor de la Tesis.

La orientación de las tutorías fue un factor importante para la culminación del trabajo

3. Recolección de datos, tabulación y organización de la información.

La Unidad Educativa Bilingüe La Inmaculada fue el lugar donde se aplicó la investigación, evaluación y todo el proceso que tuvo lugar este trabajo investigativo

4. Análisis e interpretación de resultados.

Se realizó el análisis de los resultados de las evaluaciones detectándose que existe un pequeño porcentaje de docentes que necesitan mejorar la parte afectiva en el desarrollo de su pedagogía

5. Planificación del proyecto de mejoramiento educativo

A través de la propuesta, la misma que se desarrolla con seminarios de Pedagogía de la Ternura basada en la Educación de la Afectividad se ayudará a fortalecer y potencializar el desempeño del docente para aportar a la educación de calidad que se viene dando en la Unidad Educativa Bilingüe La Inmaculada.

6. Estructuración del informe o tesis.

Para estructurar el informe se consideró todos los criterios que se indican en la guía didáctica, también los criterios del Director de Tesis y de los Miembros del Tribunal de Grado. Todas estas sugerencias me han enriquecido mis conocimientos sobre este importante tema.

4.4 Comprobación de los Supuestos

A los supuestos de la investigación se les asignó el criterio matemático, el propósito fue cuantificar el hecho social y explicarlo cualitativamente mediante el análisis relacional de la información teórica con los datos de investigación de campo.

La evaluación de la calidad del desempeño laboral permite:

- a) La comprobación o redefinición de la calidad deseada en las instituciones educativas.
- b) La comprobación del desempeño profesional de los docentes
- c) La comprobación del desempeño profesional de los directivos
- d) La toma de decisiones para los correctivos pertinentes

5. Resultados, Análisis y Discusión

5.1 Resultados

A continuación presento los resultados de la investigación de campo. Para los datos de las encuestas a docentes, directivos, padres de familia, miembros de los Consejos Técnico o Directivo, y Estudiantil y del Comité Central de Padres de Familia y a los Supervisores escolares, y de la observación de la clase impartida por los docentes, utilicé las tablas estadísticas correspondientes.

Tabla 1

AUTOEVALUACIÓN DOCENTES: SOCIAABILIDAD PEDAGOGICA

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIAABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL			
	1		2		3		4		5		No	%		
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%				
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0	0	0	0	40	100	40	100			
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0	0	22	55	18	45	40	100			
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0	0	0	0	40	100	40	100			
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	0	0	0	40	100	40	100			
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0	0	0	0	40	100	40	100			
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0	0	25	62,5	15	37,5	40	100			
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0	0	0	15	37,5	25	62,5	40	100			
TOTAL														
PUNTAJE												4,774	22,454	27,228
PUNTAJE PROMEDIO												0,119	0,561	0,681

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marilín Medina P.

Total de docentes: 40

ANÁLISIS:

Analizando a las preguntas orientadas hacia las sociabilidad pedagógica El 55% de los docentes contestaron que frecuentemente se fomenta la autodisciplina en el aula, es decir se reconoce la importancia que tiene la relación DE LO cognitivo con lo conductual para llegar a la formación integral del alumno, concibiéndolo como un ser biopsicosocial, como un yo integral que le permite ajustarse al currículo educativo actual.

Lo que se quiere en la actualidad es que los estudiantes sean parte de una educación de calidad orientada tanto hacia el conocimiento como a la formación de un ser que aporte positivamente a la sociedad.

Gráfico 1

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA		0%
RARA VEZ		0%
ALGUNAS VECES		0%
FRECUENTEMENTE	22	55%
SIEMPRE	18	45%
TOTAL	40	100%

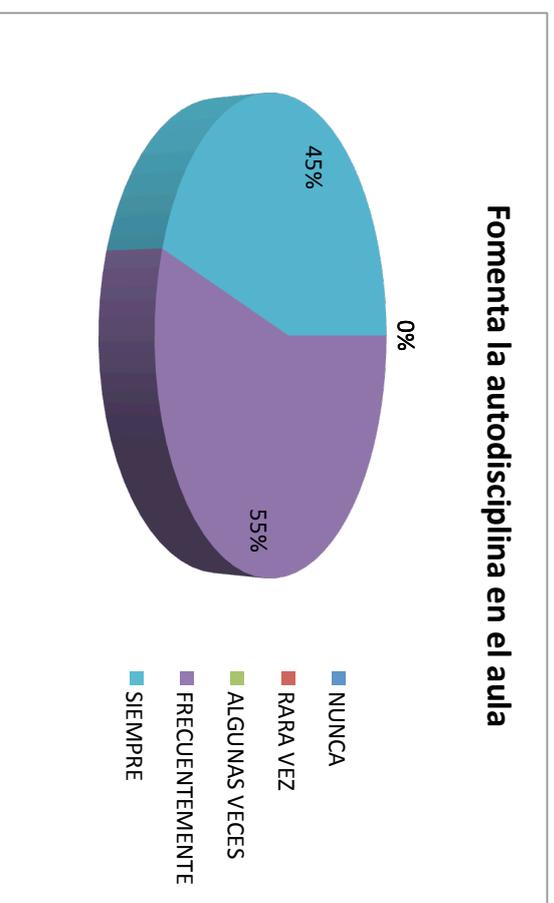


Tabla 2

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No	%
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0	0	0	23	57,5	17	42,5	40	100
2.2. Seleccione los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	24	60	16	40	40	100
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	25	62,5	15	37,5	40	100
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0	0	0	25	62,5	15	37,5	40	100
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0	0	0	0	0	40	100	40	100
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0	0	0	25	62,5	15	37,5	40	100
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	20	50	12	30	8	20	40	100	40	100
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0	0	0	26	65	14	35	40	100
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus Preguntas e inquietudes	0	0	0	0	0	0	14	35	26	65	40	100
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	20	50	12	30	8	20	40	100	40	100
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0	0	0	12	30	28	70	40	100
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	10	25	10	25	20	50	40	100	40	100

2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0	10	25	20	50	10	25	40	100
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	10	25	10	25	20	50	40	100
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	0	20	50	20	50	40	100
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	12	30	8	20	20	50	40	100
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	8	20	17	42,5	15	37,5	40	100
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	10	25	15	37,5	15	37,5	40	100
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	20	50	12	30	8	20	40	100
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0	18	45	8	20	14	35	40	100
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0	20	50	10	25	10	25	40	100
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0	15	37,5	20	50	5	12,5	40	100
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	20	50	15	37,5	5	12,5	40	100
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2.24.1. Analizar	0	0	0	10	25	20	50	10	25	40	100
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	15	37,5	5	12,5	20	50	40	100
2.24.3. Reflexionar.	0	0	0	18	45	12	30	10	25	40	100
2.24.4. Observar.	0	0	0	5	12,5	10	25	25	62,5	40	100
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	10	25	12	30	18	45	40	100
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0	0	0	0	20	50	20	50	40	100
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	12	30	18	45	10	25	40	100
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0	0	20	50	20	50	40	100
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0	30	75	10	25	0	0	40	100
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0	0	20	50	20	50	40	100
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	10	25	15	37,5	15	37,5	40	100

2.24.12. Escuchar.	0	0	5	12,5	15	37,5	20	50	40	100
2.24.13. Respetar.	0	0	10	25	15	37,5	15	37,5	40	100
2.24.14. Consensuar.	0	0	20	50	15	37,5	5	12,5	40	100
2.24.15. Socializar.	0	0	12	30	8	20	20	50	40	100
2.24.16. Concluir.	0	0	10	25	20	50	10	25	40	100
2.24.17. Generalizar.	0	0	14	35	16	40	10	25	40	100
2.24.18. Preservar.	0	0	20	50	10	25	10	25	40	100
TOTAL										
PUNTAJE			20,09		48,048		64,066		132,208	
PUNTAJE PROMEDIO			0,502		1,201		1,602		3,305	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marilín Medina P

ANÁLISIS:

La segunda dimensión en la que se evalúa a los docentes esta categorizadas por habilidades pedagógicas y didácticas entre las cuales se encuentran en el desarrollo de los estudiantes el respeto. El grupo de docentes encuestados respondió con un 25 % que algunas veces por lo que se hace necesario fomentar y promover de manera frecuente el respeto como parte de la formación académica de los estudiantes para encaminarlos hacia las normativas del buen vivir estipuladas en la Constitución de la República del Ecuador.

La pedagogía de la ternura y la afectividad es parte del clima positivo que debe desarrollarse en la gestión áulica la misma que es posible realizarla a través del fortalecimiento de diferentes habilidades y destrezas incluyen en estas el respeto.

Gráfico 2

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	10	25%
FRECUENTEMENTE	15	37%
SIEMPRE	15	38%
TOTAL	40	100%

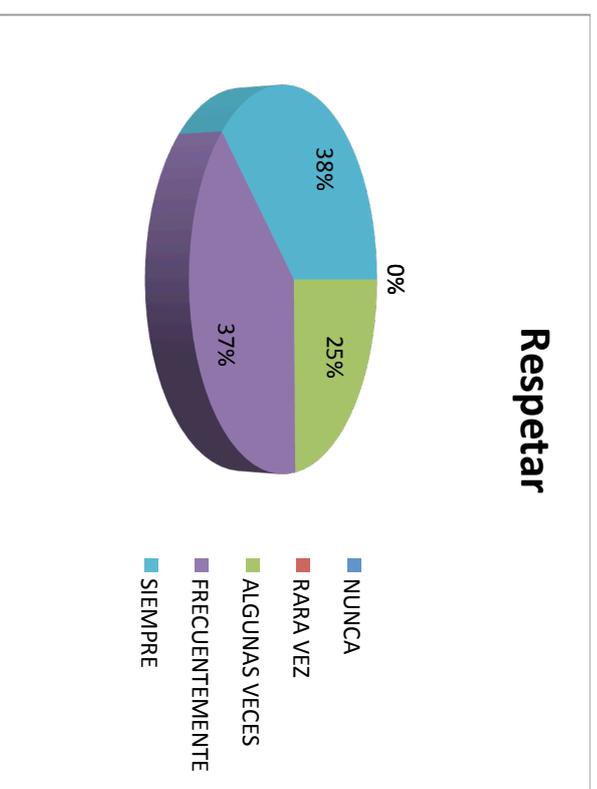


Tabla 3

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL

3. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No	%
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0	0	0	20	50	20	50	40	100
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0	10	25	20	50	10	25	40	100
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0	5	12,5	20	50	15	37,5	40	100
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0	10	25	20	50	10	25	40	100
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0	0	0	20	50	20	50	40	100
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0	0	25	62,5	15	37,5	0	0	40	100
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0	0	0	0	5	12,5	15	37,5	20	50	40	100
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0	0	10	25	20	50	10	25	40	100
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0	0	12	30	8	20	20	50	40	100
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	22	55	8	20	10	25	40	100
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0	12	30	18	45	10	25	40	100
TOTAL												
PUNTAJE					5,661		14,168		14,935		34,764	
PUNTAJE PROMEDIO					0,142		0,534		0,373		0,869	

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Marilín Medina P

ANÁLISIS:

En la autoevaluación de los docentes se desarrollaron preguntas orientadas al desarrollo emocional, unas de ellas fue sobre el estímulo que reciben los educadores por parte de sus superiores, dejando sus respuestas en evidencia la necesidad de promover la interrelación entre los directivos, docentes y autoridades de la institución para crear un clima de afectividad, respeto y sociabilidad en el quehacer educativo; ya que estos son partes de calidad educativa que se persigue. La pedagogía de la ternura y afectividad debe ser puesta en práctica pues el 25% de los encuestados manifiestan que algunas veces los docentes se sienten estimulados por los superiores. En consecuencia las autoridades de la institución deben poner más atención al personal docente que es la esencia de la formación de los alumnos.

Gráfico 3

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	25	62%
FRECUENTEMENTE	15	38%
SIEMPRE	0	0%
TOTAL	40	100%

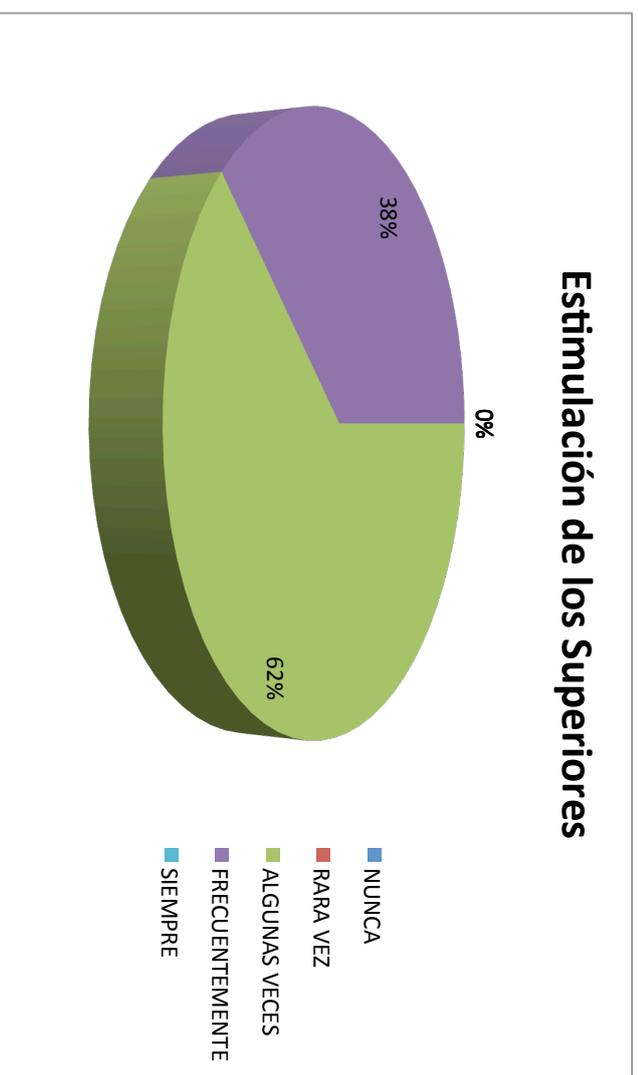


Tabla 4

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No	%
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	15	37,5	15	37,5	10	25	40	100
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0	0	10	25	20	50	10	25	40	100
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0	0	35	87,5	2	5	3	7,5	40	100
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0	0	10	25	20	50	10	25	40	100
4.5. Recomendando que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0	0	0	10	25	15	37,5	15	37,5	40	100
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0	18	45	8	20	14	35	40	100
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0	0	15	37,5	20	50	5	12,5	40	100
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	10	25	15	37,5	15	37,5	40	100
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos	0	0	0	0	20	50	12	30	8	20	40	100

4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante											
TOTAL		0	0	10	25	20	50	10	25	40	100
PUNTAJE				7,803		11,319		10,3		29,422	
PUNTAJE PROMEDIO				0,195		0,283		0,285		0,736	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marilín Medina P

ANÁLISIS

La ley de educación en el Ecuador promueve una educación de equidad e igualdad para lo cual el desempeño del docente debe estar orientado a brindar las oportunidades necesarias a los estudiantes que presentan necesidades especiales aplicando ya sea estrategias, técnicas, y metodologías para potencializar el conocimiento y habilidades en los educandos que así los requieren. Se les pregunta a los encuestados si ellos agrupan a los estudiantes por dificultades y los atienden en forma personal; obteniéndose el 25 % de respuesta en la alternativa alguna vez. Aunque no es la totalidad del 100% de las respuestas mientras que los maestros y maestras si están trabajando con la inclusión educativa que dispone la Ley de Educación vigente en la que este grupo si preocupa, ya que el rol del docente debe manifestarse también por la sensibilidades hacia las diferentes necesidades que presentan sus estudiantes para insertarlos a la sociedad y ser personas productivas.

Gráfico 4

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	10	25%
FRECUENTEMENTE	20	50%
SIEMPRE	10	25%
TOTAL	40	100%

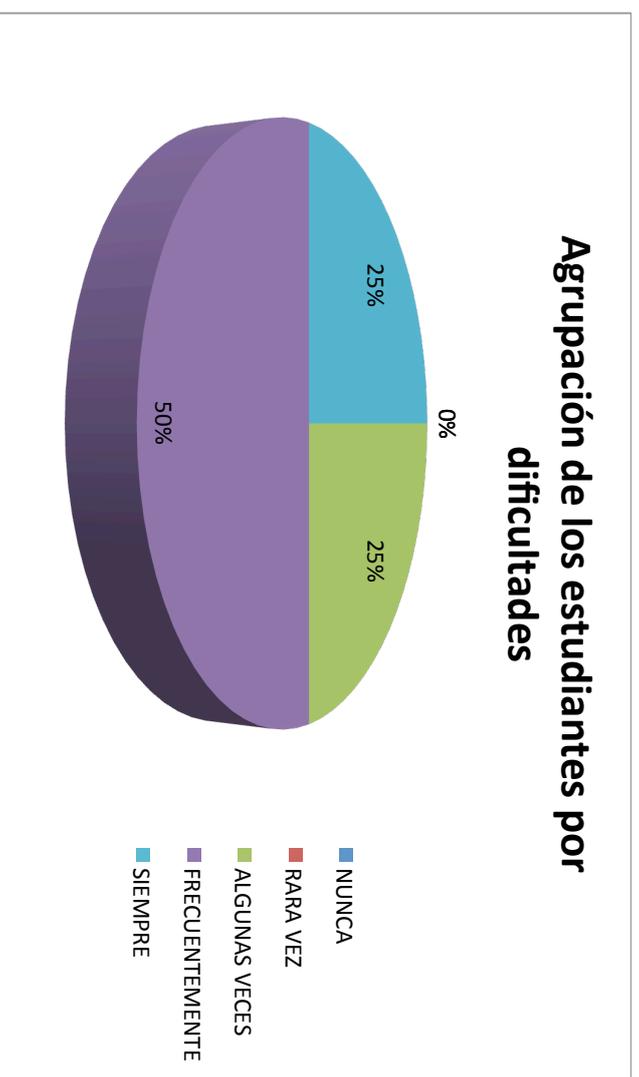


Tabla 5

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL									
	1		2		3		4		5		No	%								
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%										
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.		0		0		10		25		20		50		10		25		40		100
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.		0		0		10		25		12		30		18		45		40		100
5.3. Elabora el plan anual de la asignatura que dicto.		0		0		15		37,5		10		25		15		37,5		40		100
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.		0		0		20		50		12		30		8		20		40		100
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.		0		0		12		30		14		35		14		35		40		100
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.		0		0		20		50		10		25		10		25		40		100
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.		0		0		10		25		15		37,5		15		37,5		40		100
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.		0		0		10		25		20		50		10		25		40		100
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.		0		0		8		20		18		45		14		35		40		100
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.		0		0		0		0		20		50		20		50		40		100
TOTAL																				
PUNTAJE						5,865		11,627		13,802		31,294								
PUNTAJE PROMEDIO						0,147		0,291		0,345		0,782								

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marilín Medina P

ANÁLISIS:

Toda institución académica tiene normas y reglamentos que debe ser cumplida por el personal docente como parte del proceso organizacional de la misma. El sistema de educación en el Ecuador busca fortalecerse y mejorar para lo cual ha implementado ciertas exigencias que involucra tanto a la parte administrativa como operativa del espacio educativo. En este grupo de preguntas sobre la aplicación de normas y reglamentos por parte de los docentes el 25% manifiestan que algunas veces respetan y cumplen las normas académicas e institucionales; esto es preocupante porque si se persigue la excelencia en educación la respuesta debió haber sido un siempre y no algunas veces. Se hace necesario la supervisión y monitoreo por parte de las autoridades del plantel educativo a este grupo d encuestados para encaminarlos hacia el fiel cumplimiento de las disposiciones vigentes en la institución.

Actualmente no hay currículo que no se fundamente en normas académicas e institucionales, en el caso de nuestro país se rige por los principios de la Constitución Política del Estado del 2008 y la Ley intercultural Bilingüe de Educación.

Gráfico 5

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	10	25%
FRECUENTEMENTE	12	30%
SIEMPRE	18	45%
TOTAL	40	100%

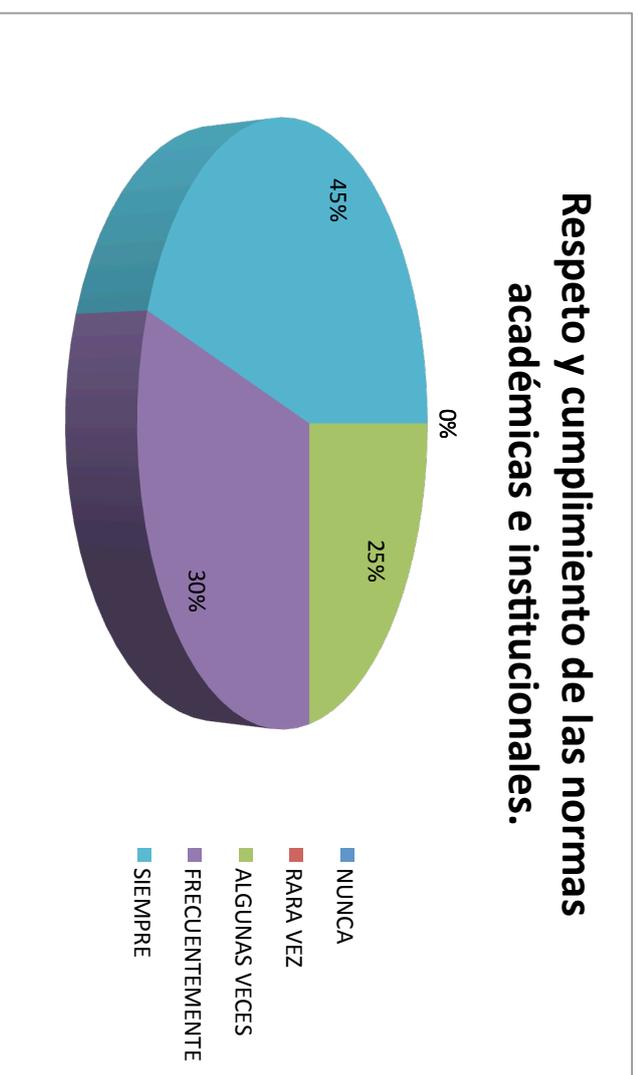


Tabla 6

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RELACIONES CON LA COMUNIDAD

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No	%
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%		
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0	0	10	25	20	50	10	25	40	100
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0	10	25	18	45	12	30	40	100
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0	0	10	25	10	25	20	50	40	100
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0	0	15	37,5	10	25	15	37,5	40	100
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0	12	30	4	10	24	60	40	100
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0	10	25	17	42,5	13	32,5	40	100
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0	10	25	5	12,5	25	62,5	40	100
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	15	37,5	13	32,5	12	30	40	100
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0	0	0	20	50	20	50	40	100
TOTAL												
PUNTAJE					4,692		9,009		13,802		27,503	
PUNTAJE PROMEDIO					0,117		0,225		0,345		0,688	

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Marilín Medina P

ANÁLISIS:

Uno de los temas propuesto en las encuestas a los docentes fue la relación con la comunidad; se plantearon varias preguntas una de ellas estaba orientada hacia la participación en actividades para el desarrollo de la comunidad. El 50% de respuesta tuvo un resultado en la alternativa frecuentemente, el 10% en siempre pero hubo un 10% que respondió alguna vez lo que revela la necesidad de involucrar a este grupo de docentes encuestados de manera permanente en las diferentes actividades y programas que se promueven en beneficio de la comunidad.

Gráfico 6

INDICADORES	FRECUCENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	10	25%
FRECUEENTEMENTE	20	50%
SIEMPRE	10	25%
TOTAL	40	100%

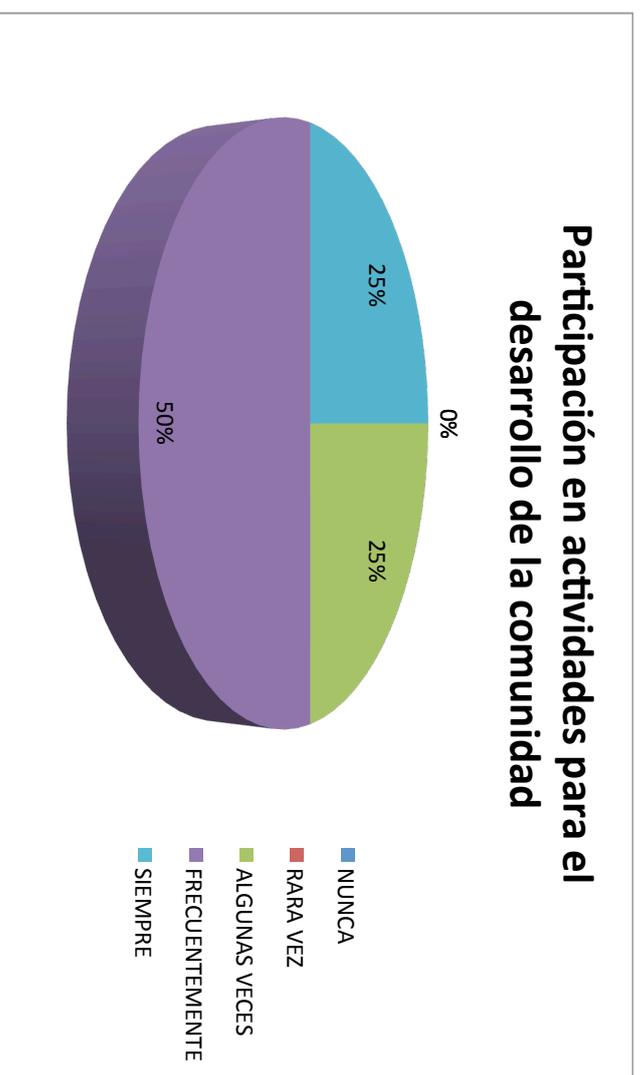


Tabla 7
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CLIMA DE TRABAJO

7. CLIMA DE TRABAJO	VALORACION										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No	%
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0	10	25	20	50	10	25	40	100
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0	20	50	8	20	12	30	40	100
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0	19	47,5	5	12,5	16	40	40	100
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0	20	50	8	20	12	30	40	100
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	20	50	9	22,5	11	27,5	40	100
7.6. Cumplio los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0	0	0	20	50	20	50	40	100
7.7. Situó en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0	0	0	0	18	45	22	55	40	100
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0	0	0	20	50	20	50	40	100
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0	0	0	20	50	20	50	40	100
TOTAL												
PUNTAJE												
4,539												
0,113												
9,856												
0,246												
14,729												
0,386												
29,124												
0,728												

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marilín Medina P

ANÁLISIS:

Uno de los aspectos importante en el campo laboral es el clima que se percibe entorno al trabajo; una de las preocupaciones del sistema educativo actual en el Ecuador es según la Constitución de la republica promover espacios educativos bajo un clima social que le permitan tanto al estudiantes como al docente disfrutar de un ambiente favorable que facilite tanto el trabajo del docente como el aprendizaje y formación integral del estudiantes. En este aspecto la comunicación entre compañeros es primordial para propiciar espacios educativos positivos. El 25 % de los maestros contestaron que algunas veces buscan espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros. La comunicación y el diálogo mejora la convivencia y el trabajo colaborativo entre toda la comunidad. En el centro educativo se enseña y se aprenden modos de pensar y actuar que nos permiten saber hacer, saber convivir y saber ser. Es importante señalar que el clima de trabajo de un centro determina el contexto en el que se van a dar todas las conductas de alumnos, profesores y familias, y facilitan o dificultan la convivencia como el trabajo escolar. Entonces un buen clima es el que lleva al orden, por eso la importancia de que las instituciones educativas deben dotarse de un buen plan de gestión de convivencia eficaz que evite y resuelva problemas.

Gráfico 7

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	10	25%
FRECUENTEMENTE	20	50%
SIEMPRE	10	25%
TOTAL	40	100%

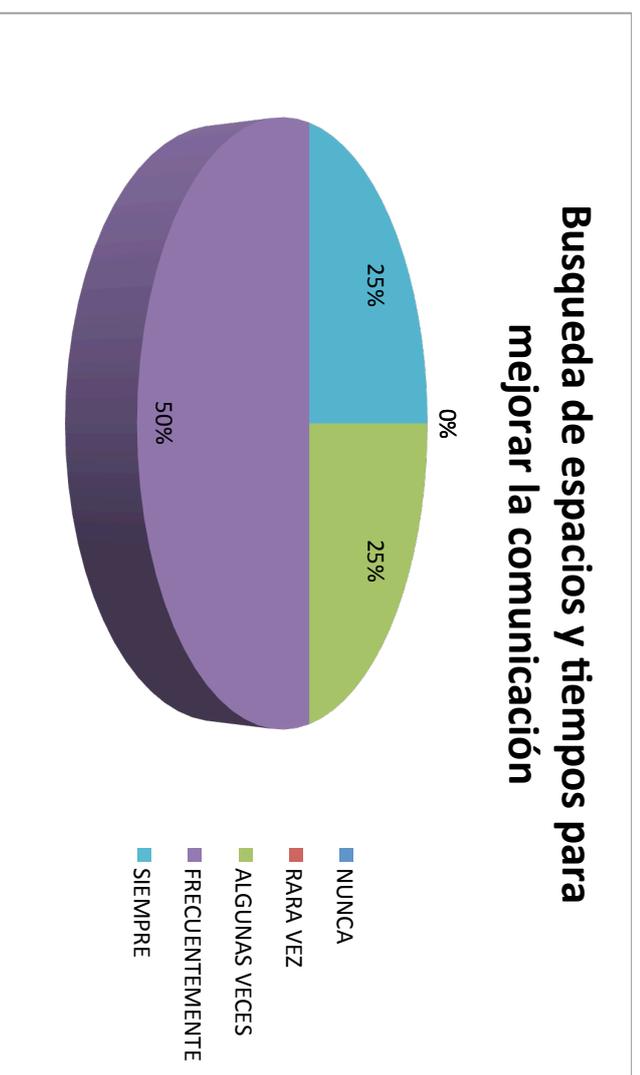


Tabla 8

COEVALUACIÓN DE DOCENTES: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3,46 PTS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No	%
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
El docente:												
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0		0		20	50	0	0	20	50	40	100
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0		0		0	0	20	50	20	50	40	100
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0		0		15	37,5	15	37,5	10	25	40	100
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0		0		15	37,5	15	37,5	10	25	40	100
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0		0		10	25	20	50	10	25	40	100
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0		0		15	37,5	10	25	15	37,5	40	100
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0		0		10	25	20	50	10	25	40	100
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0		0		10	25	20	50	10	25	40	100
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0		0		15	37,5	10	25	15	37,5	40	100
TOTAL												
PUNTAJE					21,12		37,57		46,2		104,89	
PUNTAJE PROMEDIO					0,528		0,939		1,155		2,622	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marilín Medina P

Total de docentes: 40

ANÁLISIS:

La manera pedagógica y didáctica que se desarrolla la gestión de aula debe ser planificada y puesta en marcha de acuerdo a la planificación enmarcada en el proyecto educativo institucional. A través de la pedagogía de la ternura basada en la educación de la afectividad se puede sensibilizar al docente para que en función de las necesidades de sus estudiantes adapte espacios y utilice recursos necesarios para solucionar las diferentes dificultades presentes en su grupo. Al preguntarles al grupo de docentes encuestados se adaptan espacios y recursos en función de las necesidades de sus estudiantes hubo un 25% que respondió que lo hacían solo en algunas ocasiones la institución necesita adaptar los espacios físicos para el buen desempeño del estudiante, debiendo considerar como mínimo 1,5 metros en el salón para cada educando. Debe también actualizar los recursos pedagógicos acordes a la edad y sección de cada uno.

Es importante que toda adaptación vaya dirigida a los alumnos del centro educativo y que se debe plasmar en un proyecto curricular de etapa y ciclo basado en las necesidades y características del alumnado del centro y del entorno. Así mismo debe ser controlada y supervisada por la Administración Educativa. Toda adaptación curricular debe responder a las necesidades que el alumno/a presenta.

Gráfico 8

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	10	25%
FRECUENTEMENTE	20	50%
SIEMPRE	10	25%
TOTAL	40	100%

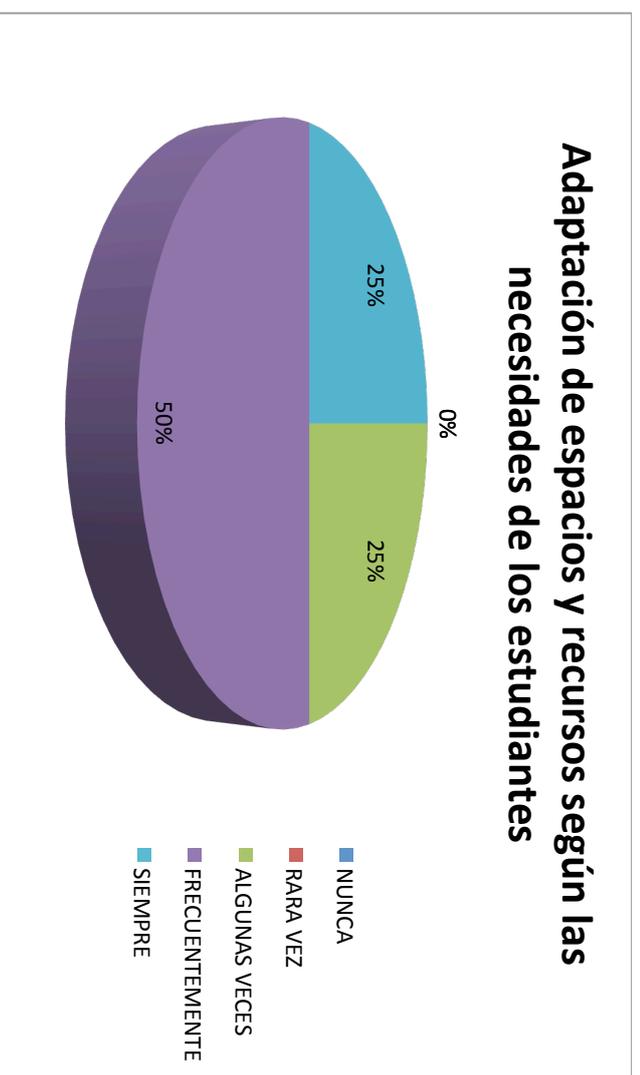


Tabla 9

COEVALUACIÓN DE DOCENTES: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMEN- TOS.	VALORACION										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No	%
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%		
El docente:												
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0		0		10	25	15	37,5	15	37,5	40	100
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0		0		10	25	18	45	12	30	40	100
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quinquimestre.	0		0		16	40	14	35	10	25	40	100
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0		0		20	50	8	20	12	30	40	100
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0		0		8	20	14	35	18	45	40	100
TOTAL												
PUNTAJE				12,29		19,941		25,795		58,024		
PUNTAJE PROMEDIO				0,307		0,499		0,645		1,451		

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marilín Medina P

ANÁLISIS:

En la Ley de educación presente en la Constitución de la Republica del Ecuador se promueve la vinculación con la comunidad por lo cual la institución educativa debe realizar actividades que involucre no solo al docente y al estudiante sino también a los padres de familia impulsando así el compromiso del quehacer educativo de sus hijos ya que ellos son parte esencial en el escenario educativo de sus representados. Un 20 % de docentes contestaron que programan actividades para realizar con padres de familia. Las actitudes y rendimiento de los estudiantes aumentan cuando padres y maestros se entienden y respetan mutuamente, comparten expectativas similares y mantienen una buena comunicación. Una combinación muy valiosa para aprender es cuando la familia y la escuela trabajan juntos.

Gráfico 9

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	8	20%
FRECUENTEMENTE	14	35%
SIEMPRE	18	45%
TOTAL	40	100%

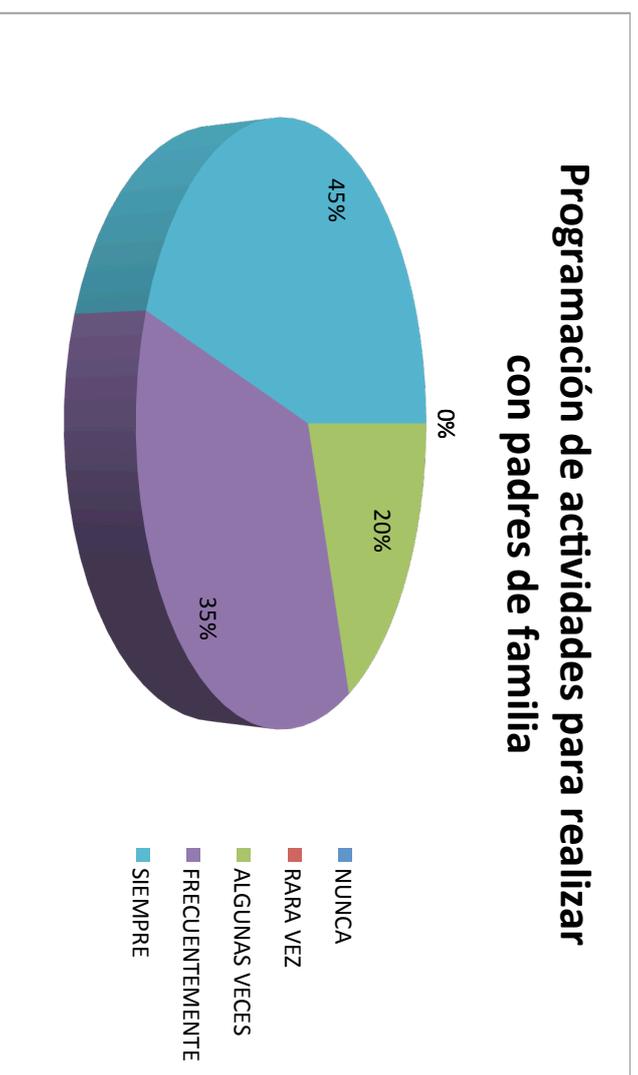


Tabla 10

COEVALUACIÓN DE DOCENTES: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	TOTAL											
	1		2		3		4		5		No	%
El docente:	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	0	0	0	20	50	20	50	40	100
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	0	16	40	16	40	8	20	40	100
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0	20	50	9	22,5	11	27,5	40	100
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0	10	25	14	35	16	40	40	100
TOTAL												
PUNTAJE					8,832		17,051		21,175		47,058	
PUNTAJE PROMEDIO					0,221		0,426		0,529		1,176	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marilín Medina P

ANÁLISIS:

El Ecuador vive un periodo de amplias realizaciones y cambios, pero, lo que es más importante que el docente sea parte de estos cambios que están encaminados hacia el fortalecimiento y mejoramiento de la calidad educativa. El Proyecto Educativo Institucional constituye un proceso de mejoramiento de la calidad de la Educación a nivel Institucional; permite la resignificación del ser humano y de la institución educativa al consensuar su oferta en función de los perfiles respectivos. Provoca un cambio entre los actores del proceso educativo y genera una organización institucional democrática a través de una planificación institucional dinámica. En las encuestas aplicadas a los docentes un grupo de preguntas estuvieron orientadas hacia la disposición del cambio en educación; se les preguntó a los educadores si colaboraban en la consecución de los objetivos y metas del PEI la respuesta del 50% fue que lo hacían algunas veces aunque el docente tenga claro la visión y misión de la institución, estos objetivos deben ser pocos y claros, deben anticipar el camino y servir para unificar e integrar las decisiones y hacerlas coherentes para facilitar el cumplimiento en un tiempo determinado.

Gráfico 10

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	20	50%
FRECUENTEMENTE	9	23%
SIEMPRE	11	28%
TOTAL	40	100%

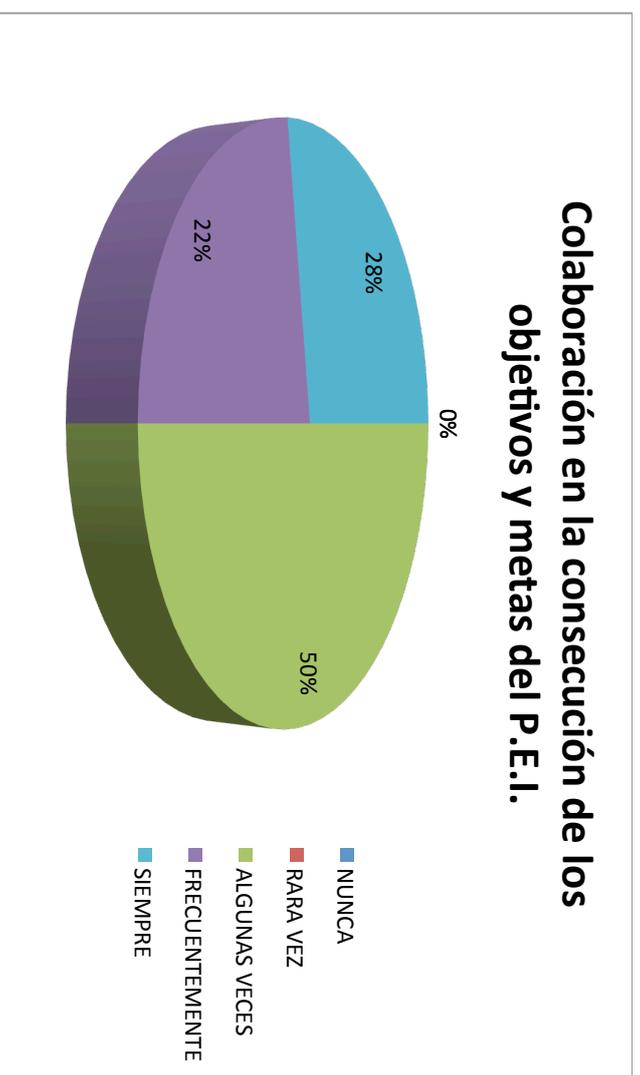


Tabla 11

COEVALUACIÓN DE DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	TOTAL									
	1	2	3	4	5	No	%			
El docente:	No	No	No	No	No	No	%			
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	20	50	8	20	12	30	40	100
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	2	5	18	45	20	50	40	100
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	10	25	20	50	10	25	40	100
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	10	25	20	50	10	25	40	100
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0	20	50	20	50	40	100
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	10	25	16	40	14	35	40	100
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	10	25	18	45	12	30	40	100
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	20	50	20	50	40	100
TOTAL										
PUNTAJE			11,9		40,46		45,43		97,794	
PUNTAJE PROMEDIO			0,298		1,012		1,136		2,445	

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Marilín Medina P

ANÁLISIS:

Un buen desarrollo de las capacidades emocionales, aumenta la motivación para aprender y experimentar. El entorno laboral debe de convertirse en un espacio donde fluyan emociones positivas y no negativas que permitan fortalecer un clima social con relaciones afectivas entre compañeros y estudiantes al mismo tiempo una autoestima elevada. El 50% de los maestros contestaron que solo algunas veces; cuando las respuestas deberían ser un 100% siempre un espacio educativo basado en cordialidad, respeto afectividad es parte de la calidad y calidez de la educación. Tratan a los compañeros con cordialidad, y es que la cordialidad es: fuente de bienestar... Ese trato entre las personas que conviven en la familia, en el trabajo, en la casa de vecinos o en la calle, están en peligro de agriarse por el ritmo cada vez más acelerado con que se vive. En general, cada uno está preocupado por sus cosas y se desentiende de lo que puedan necesitar quienes pasan junto a él.

Es aconsejable perseverar con el trato cordial y de una manera habitual sobre todo en las instituciones educativas por ser el lugar donde se pule la piedra preciosa. Los maestros deben ser el ejemplo de cordialidad para los estudiantes.

Gráfico 11

INDICADORES	FRECUCENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	20	50%
FRECUENTEMENTE	8	20%
SIEMPRE	12	30%
TOTAL	40	100%

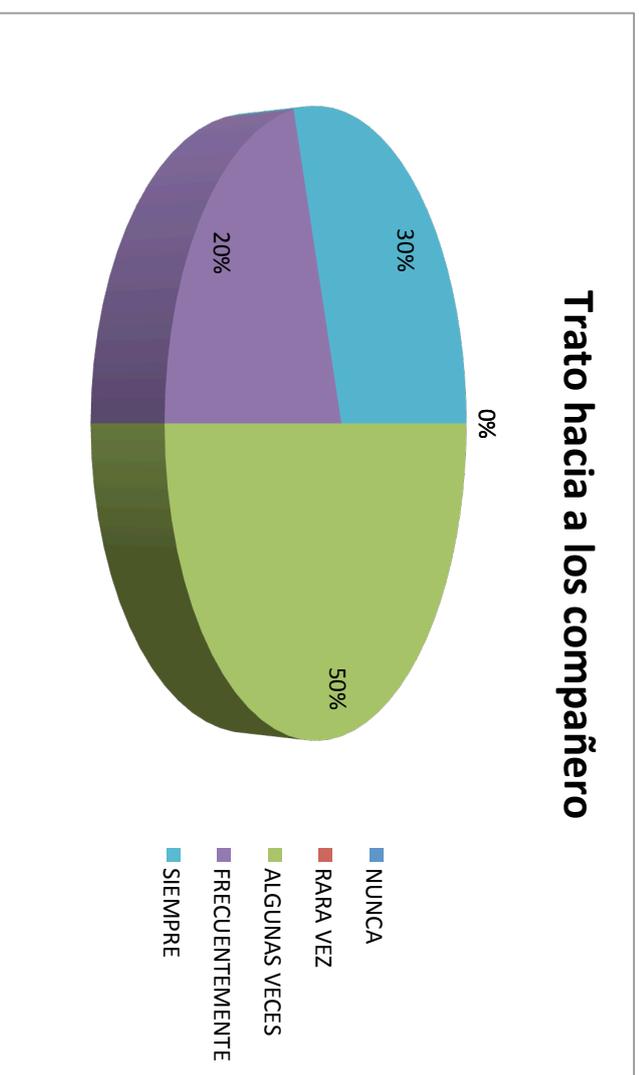


Tabla 12

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No	%
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%		
En promedio, el docente de su institución:												
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0		0			0	86	43	114	57	200	100
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0		0		37	18,5	45	22,5	118	59	200	100
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0		0		40	20	60	30	100	50	200	100
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0		0		50	25	100	50	50	25	200	100
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0		0		40	20	80	40	80	40	200	100
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0		0		40	20	80	40	80	40	200	100
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0		0		50	25	60	30	90	45	200	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0		0			0	100	50	100	50	200	100
TOTAL												
PUNTAJE					38,04		135,031		215,94		389,007	
PUNTAJE PROMEDIO					0,19		0,675		1,08		1,945	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marilín Medina P

ANÁLISIS:

La educación como acción social se introduce en los problemas que plantean la comunicación, la cooperación, la colaboración y la participación desde este punto de vista la educación no solo está enfocada al aprendizaje teórico conceptual sino a la parte emocional y afectiva en la que se desenvuelve el docente para propiciar escenarios educativos basados en la educación de la afectividad, es por ello que se les pregunta a los docentes si es que propiciaban al debate y respeto por la opiniones diferentes; el resultado a esta pregunta fue que un 25% contestaron que lo hacen algunas veces. El docente debe promover el diálogo con los estudiantes (es decir, debe saber comunicar y generar comunicación) el docente debe establecer reglas del juego clara en relación con los estudiantes. Debe prevalecer el respeto por las opiniones diferentes.

Gráfico 12

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	50	25%
FRECUENTEMENTE	100	50%
SIEMPRE	50	25%
TOTAL	200	100%

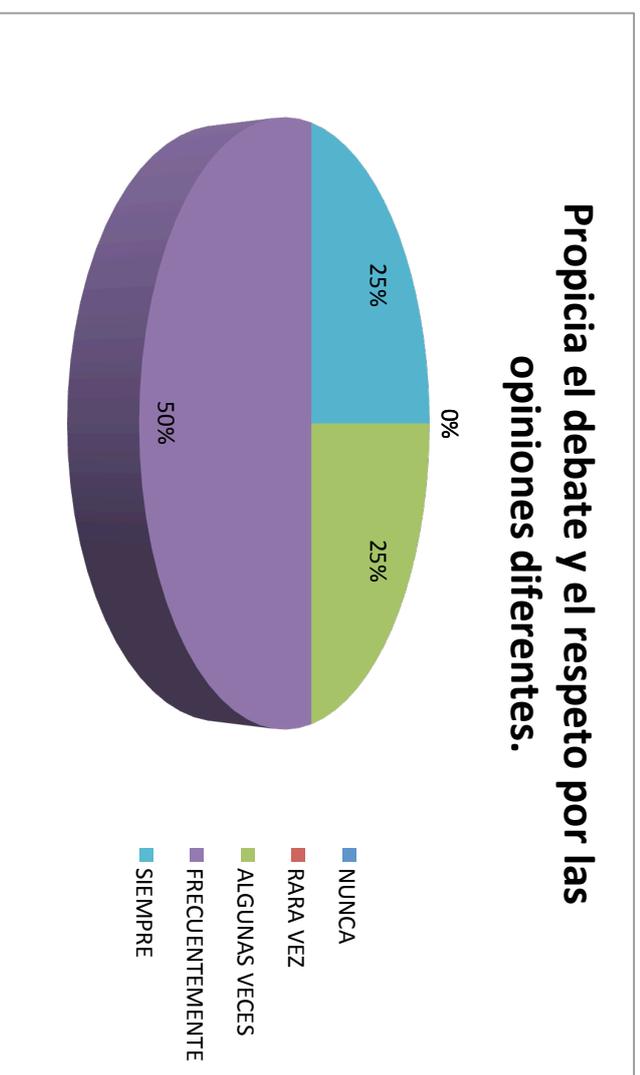


Tabla 13

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTO\$)	VALORACION										TOTAL			
	1		2		3		4		5		No	%		
	NO	%	NO	%	NO	%	NO	%	NO	%				
En promedio, el docente de su institución:														
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0		0		0		37	18,5	163	81,5	200	100		
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0		0		16		40	20	144	72	200	100		
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0		0		25	12,5	35	17,5	140	70	200	100		
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0		0		130	65	45	22,5	25	12,5	200	100		
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0		0		30	15	45	22,5	125	62,5	200	100		
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0		0		0		55	27,5	145	72,5	200	100		
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0		0		0		62	31	138	69	200	100		
TOTAL														
PUNTAJE					29,75		70,499		643,1		743,347			
PUNTAJE PROMEDIO					0,149		0,352		1,298		1,799			

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Marilín Medina P

ANÁLISIS:

Debido a la diversidad de estudiantes que hay en nuestras aulas, se impone la necesidad de ofrecer un adecuado tratamiento a las diferencias individuales tanto desde el punto de vista cognitivo como educativo. El maestro está en la obligación de hacer un análisis y diagnóstico de las necesidades de su grupo estudiantil para poder tomar acciones que ayuden al estudiante a integrarse al trabajo de la clase. El desempeño profesional del docente debe revelar una actitud pedagógica afectiva con sensibilidad hacia aquello que más lo necesitan, El 65% de los docentes contestaron que algunas veces pueden detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes, los mismos que merecen una igualdad de oportunidades, respeto a sus características y necesidades individuales. Los docentes deben propiciar el desarrollo de las capacidades individuales motrices, de equilibrio personal; de relación y de actuación social con la adquisición de los elementos básicos culturales.

Gráfico 13

INDICADORES	FRECUCENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	130	65%
FRECUENTEMENTE	45	23%
SIEMPRE	25	13%
TOTAL	200	100%

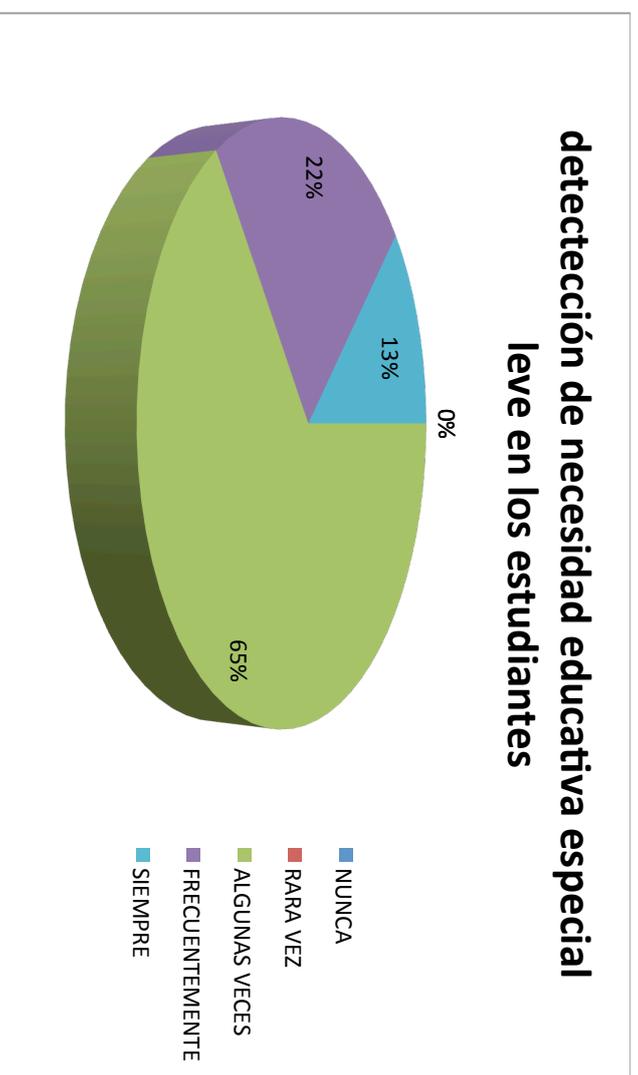


Tabla 14

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACION										TOTAL		
	1		2		3		4		5		No	%	
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	
En promedio, el docente de su institución:													
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0		0		50	25	62	31	88	44	200	100	
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0		0		0		105	52,5	95	47,5	200	100	
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0		0		0		15	7,5	185	92,5	200	100	
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0		0		0		32	16	168	84	200	100	
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0		0		0		57	28,5	143	71,5	200	100	
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0		0		0		32	16	168	84	200	100	
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0		0		25	12,5	46	23	129	64,5	200	100	
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0		0		38	19	6	3	156	78	200	100	
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0		0		40	20	42	21	118	59	200	100	
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria	0		0		39	19,5	72	36	89	44,5	200	100	
TOTAL													
PUNTAJE					28,42					103,649		395,005	527,07
PUNTAJE PROMEDIO					0,142					0,518		1,975	2,635

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Marilín Medina P
Total de encuestas: 200

ANÁLISIS:

La pedagogía es una herramienta que permite al maestro trabajar de manera óptima en la gestión áulica pero esta debe estar enmarcada en habilidades y destrezas que deben ser manejadas por el educador. Una clase preparada con bases pedagógicas y didácticas en función de las necesidades del estudiante vinculado con problemas reales de la vida diaria conllevara a un aprendizaje significativo y a un clima social favorable para el entorno educativo. Frente a la pregunta sobre si los docentes preparan sus clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria, el 19.5 % manifestaron que alguna vez lo hacen. La clase puede definirse como una actividad docente en la cual los estudiantes guiados por el profesor se enfrentan a la solución de problemas de su vida mediante tareas lo que les permite apropiarse de diversos contenidos y alcanzar determinados logros, basándose en métodos y estilos propios desarrollando en ellos competencias múltiples.

Gráfico 14

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	39	19%
FRECUENTEMENTE	72	36%
SIEMPRE	89	45%
TOTAL	200	100%

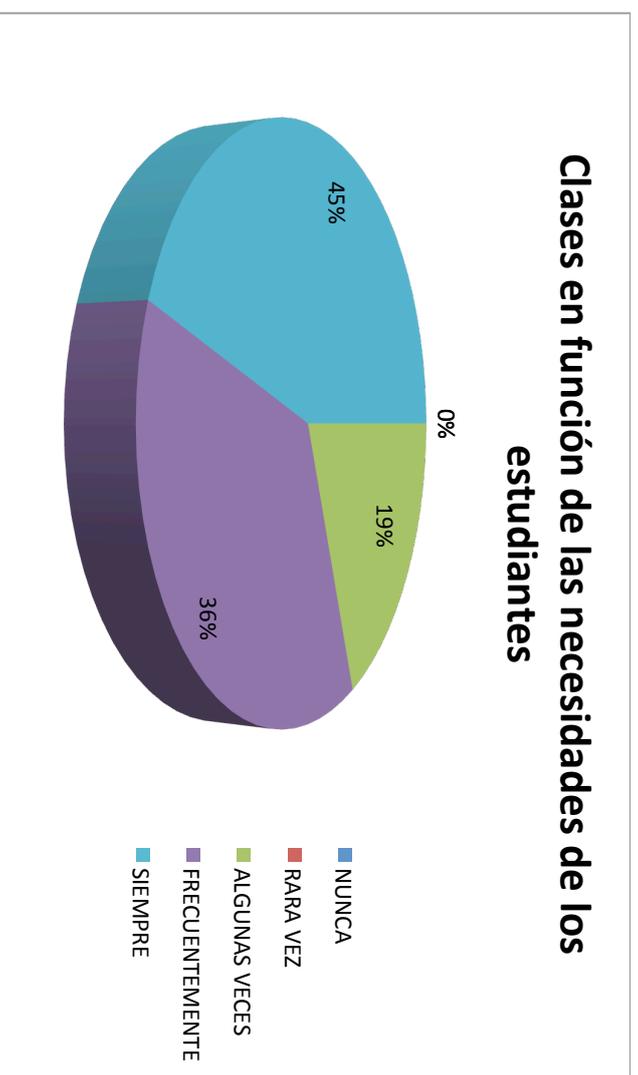


Tabla 15

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No	%
En promedio, el docente de su institución:	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.		0		0		0	93	46,5	107	53,5	200	100
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.		0		0	27	13,5	38	19	135	67,5	200	100
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.		0		0	44	22	51	25,5	105	52,5	200	100
24.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.		0		0	60	30	85	4,5	55	27,5	200	100
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.		0		0	40	20	32	16	128	64	200	100
TOTAL												
PUNTAJE					25,31		66,076		156,35		247,737	
PUNTAJE PROMEDIO					0,127		0,33		0,782		1,239	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marilín Medina P

ANÁLISIS:

La educación, para atender los requerimientos de la sociedad no puede estar desvinculada del contexto, inmerso en las dimensiones éticas y psicológicas del sujeto educador. Encauzar o en todo caso resolver los conflictos dados en el trabajo, es un reto que debe ser asumido con profesionalismo por parte del docente que debe ser reflejado en su actividad escolar, para evitar situaciones conflictivas permanentes las misma que dañarían el clima social favorable que es parte de la calidad educativa. El 22% del grupo de docentes encuestados manifestó que algunas veces sitúan los conflictos que se dan en el trabajo, en el terreno profesional, y es que lo importante no es evitar los conflictos para no tener consecuencias dañinas o paralizadoras. Más bien, el principal propósito debe ser la forma de encontrar soluciones y de crear condiciones para que alienten una confrontación constructiva y vivificante para el conflicto. El maestro demuestra su compromiso educativo cuando actúa de manera responsable con sus labores docentes.

Gráfico 15

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	44	22%
FRECUENTEMENTE	51	26%
SIEMPRE	105	53%
TOTAL	200	100%

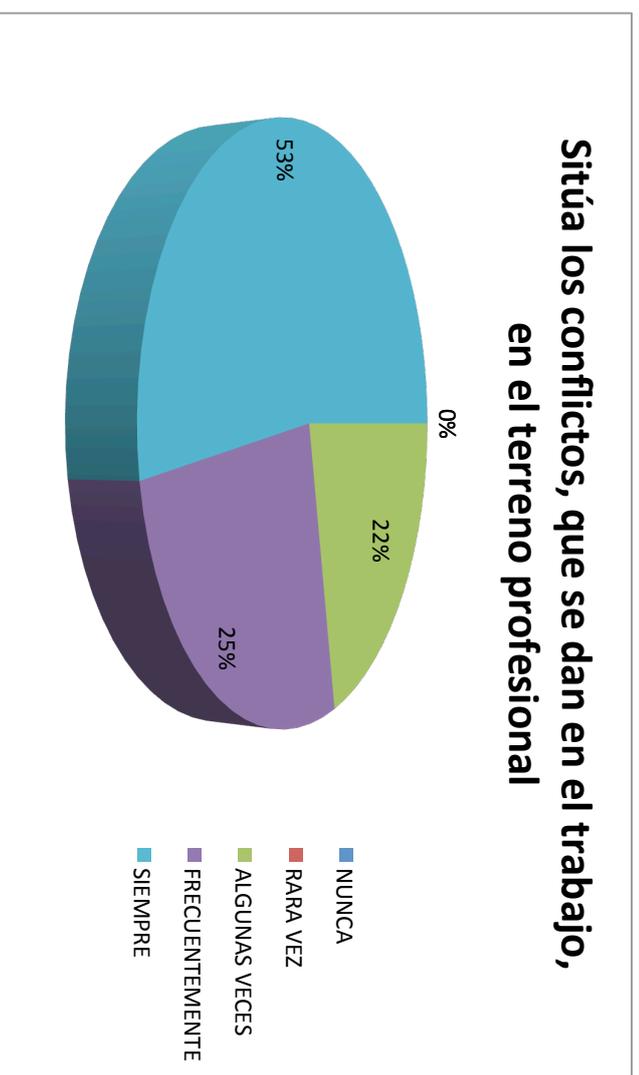


Tabla 16

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL			
	1		2		3		4		5		No	%		
En promedio, el docente de su institución:	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%		
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.		0		0		0	61	30,5	139	69,5	200	100		
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes		0		0	86	43	80	40	34	17	200	100		
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.		0		0	40	20	64	32	96	48	200	100		
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.		0		0		0	63	31,5	137	68,5	200	100		
TOTAL														
PUNTAJE											18,6	59,228	119,77	197,646
PUNTAJE PROMEDIO											0,093	0,296	0,599	0,988

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marilyn Medina P

ANÁLISIS:

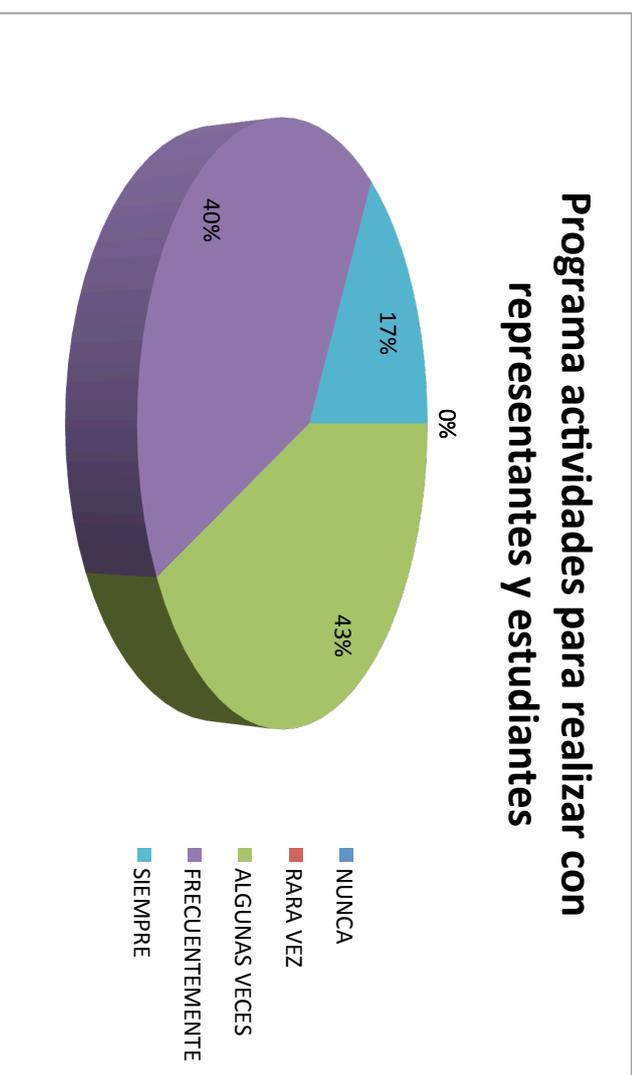
El maestro debe conectarse con los padres y sensibilizarlos sobre la importancia evolutiva-afectiva de sus representados, buscando establecer una relación de confianza, la misma que determina, matiza y da forma al binomio familia - escuela, que debe basarse en una por una actitud de respeto y responsabilidad compartida como complemento en la tarea de educar a los hijos. Es por esta razón que las instituciones educativas deben programar actividades que involucren a los padres con el único propósito de fortalecer los entornos educativos favorables para los estudiantes. El 43% de maestros contestaron que algunas veces les gusta programar actividades con los padres de familia, representantes y estudiantes, y es que realizar actividades para con los padres, representantes y estudiantes es fundamental para el enlace de la familia y la escuela, una razón es legislativa y otra conceptual.

La razón legislativa se basa en las leyes, y una de esas es la Declaración de los Derechos Humanos de la ONU, desde 1984, se estipula que padres y madres tienen la principal responsabilidad de educar a sus hijos. También en la Ley de Educación de nuestro país señala su importancia y por ello deben ser partícipes de las materias escolares más importantes.

Conseguir una buena relación en familia y escuela a través de actividades que integren será beneficiosa para ambos. Esto ayudará al docente a entender la situación especial y la rutina de cada educando. Desarrollando relaciones positivas entre familia, escuela y profesorado puede construirse expectativas más realistas sobre cada estudiante, y aún su propia familia puede ayudar de una mejor manera a sus hijos.

Gráfico 16

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	86	43%
FRECUENTEMENTE	80	40%
SIEMPRE	34	17%
TOTAL	200	100%



1.8.6. Redactar con claridad.		0		0	1220	28,24	1580	36,57	1520	35,19	4320	100		
1.8.7. Escribir correctamente.		0		0	380	8,796	1780	41,20	2160	50,00	4320	100		
1.8.8. Leer comprensivamente.		0		0	580	13,43	1580	36,57	2160	50,00	4320	100		
TOTAL														
PUNTAJE														
PUNTAJE PROMEDIO														
					0,765		3306		13411,7		21271,8		37989,275	
					0,765		3,105		4,924		8,794			

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marilín Medina P

ANÁLISIS:

Los procesos educativos deben estar dados en base a modelos pedagógicos acertados, ya que estos cumplen un papel muy importante en la construcción de conocimientos. Siendo el estudiante el agente receptor activo, está en la capacidad de emitir un comentario sobre la manera en que su maestro desarrolla la clase. La práctica pedagógica debe despertar en el estudiante interés por lo que enseña el docente y por lo que él aprende. El profesional de la educación, en el ejercicio de su profesión despliega múltiples acciones en su actividad pedagógicas en los diferentes contextos de actuación, lo cual exige de una adecuada formación académica, laboral e investigativa, que se sintetiza en las habilidades profesionales como núcleo esencial para un desempeño competente. Se les preguntó a los docentes sobre la manera en que explican los diferentes temas en el aula El 35.65% de los docentes contestaron que algunas veces explican las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados, es decir que trabajan de acuerdo al currículo que demanda la Ley de Educación.

Gráfico 17

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	1540	36%
FRECUENTEMENTE	1290	30%
SIEMPRE	1490	34%
TOTAL	4320	100%

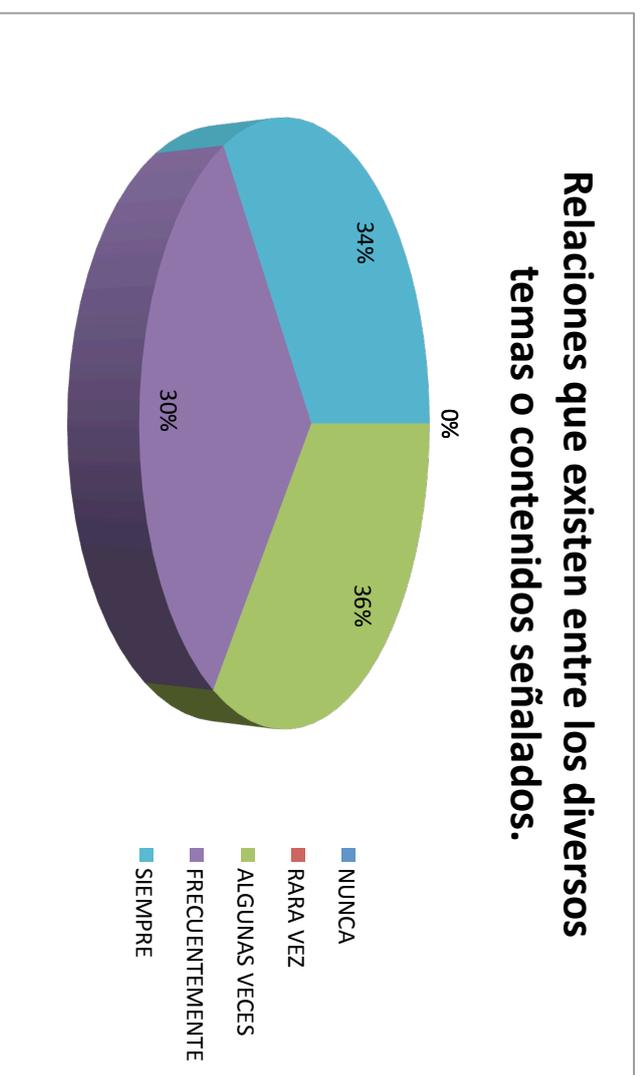


Tabla 18

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL			
	1		2		3		4		5		No	%		
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%				
El docente:														
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.		0		0	430	9,954	2020	46,8	1870	43,287	4320	100		
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.		0		0		0	1270	29,4	3050	70,602	4320	100		
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.		0		0		0	2080	48,1	2240	51,852	4320	100		
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.		0		0	580	13,43	2160	50	1580	36,574	4320	100		
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.		0		0		0	1435	33,2	2885	66,782	4320	100		
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.		0		0	988	22,87	1982	45,9	1350	31,25	4320	100		
TOTAL														
PUNTAJE					705,3		5801,91		9160,35		15667,554			
PUNTAJE PROMEDIO					0,163		1,343		2,12		3,627			

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marilín Medina P

ANÁLISIS:

Las habilidades sociales contienen componentes motores y manifestos, emocionales y afectivos, y cognitivos. Las habilidades de sociabilidad pedagógica son un conjunto de conductas que le permiten al maestro actuar de manera sensible y responsable en su campo profesional, buscando siempre el beneficio de los estudiantes, propiciando un espacio educativo con un clima social agradable. Al aplicarle la encuesta a los docentes en cuanto a esta temática, el 22.87% de los docentes manifiestan que algunas veces aprovechan el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes, que depende de la asignatura que vayan a dictar por ejemplo si la materia es Estudios Sociales es propicio para un aprendizaje significativo para aprovechar el entorno natural por ejemplo un jardín, parque, etc.

Al realizar el estudiante las actividades en el medio natural desarrolla aspectos físicos en el medio natural y de esta forma va a llegar a respetarlo y valorarlo para vivir en completa armonía con la naturaleza. La educación que se desarrolla en un medio físico es considerada como un tema transversal, por lo cual tiene un aprendizaje significativo e involucra una serie de principios y actitudes marcados en la escuela, que además nos ayudan a estrechar lazos de relación con la naturaleza.

Gráfico 18

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	988	23%
FRECUENTEMENTE	1982	46%
SIEMPRE	1350	31%
TOTAL	4320	100%

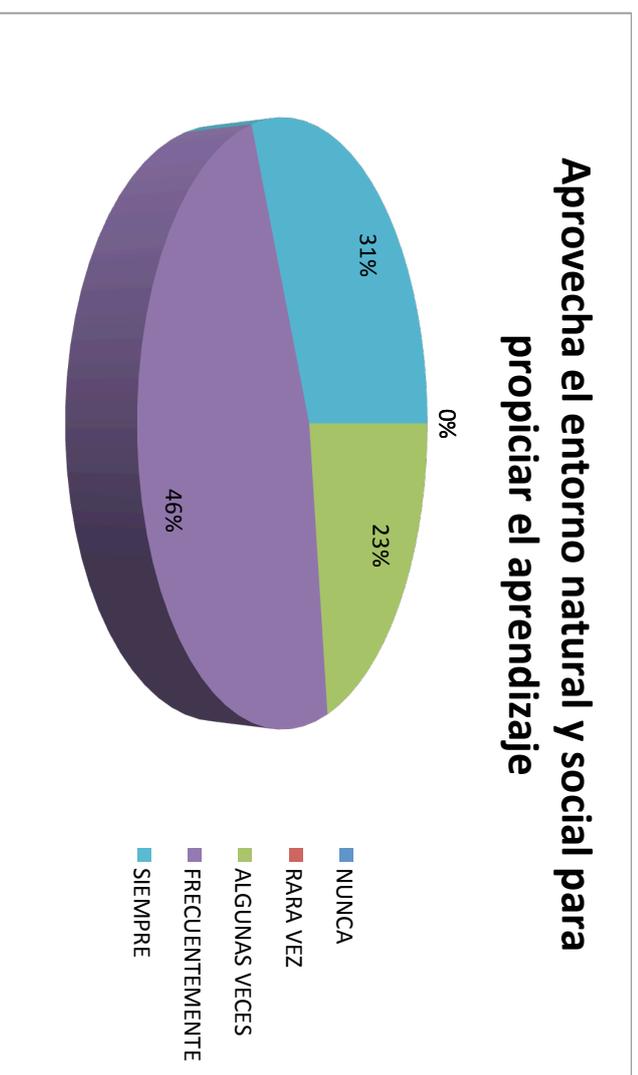


Tabla 19

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOs)	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		No	%	
	NO	%	NO	%	NO	%	NO	%	NO	%			
El docente:													
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.		0		0	980	22,69	1953	45,21	1387	32,11	4320	100	
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.		0		0	2160	50	1080	25,00	1080	25,00	4320	100	
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.		0		0	1211	28,03	1683	38,96	1426	33,01	4320	100	
3.4. Envía tareas extras a la casa.		0		0	974	22,55	1763	40,81	1583	36,64	4320	100	
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.		0		0	2575	59,61	1019	23,59	726	16,81	4320	100	
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.		0		0	2752	63,7	580	13,43	988	22,87	4320	100	
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.		0		0	832	19,26	1143	26,46	2345	54,28	4320	100	
TOTAL													
PUNTAJE					4054		4887,13		6731,71		15672,692		
PUNTAJE PROMEDIO					0,938		1,131		1,558		3,528		

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marilyn Medina P

ANÁLISIS:

Un alumno tiene necesidades educativas especiales cuando presenta dificultades mayores que el resto de los alumnos. El rol del docente no está limitado solamente a dar una clase magistral a los estudiantes, sino que debe tener la capacidad de responder a Necesidades Educativas Especiales, para lograr el máximo desarrollo personal y social de sus educandos. Bajo esta temática se les preguntó a los docentes si se preocupan por lo estudiantes que faltan y llaman a los padres de familia o representantes, frente a esta pregunta el 22.69% de los encuestados respondieron que lo hacen algunas veces. Es de suma importancia conocer el motivo por qué falta el estudiante, también es conveniente que el padre de familia mantenga una comunicación con sus maestros para poder ayudar al estudiante de mejor manera.

Gráfico 19

INDICADORES	FRECUCENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	980	23%
FRECUENTEMENTE	1953	45%
SIEMPRE	1387	32%
TOTAL	4320	100%

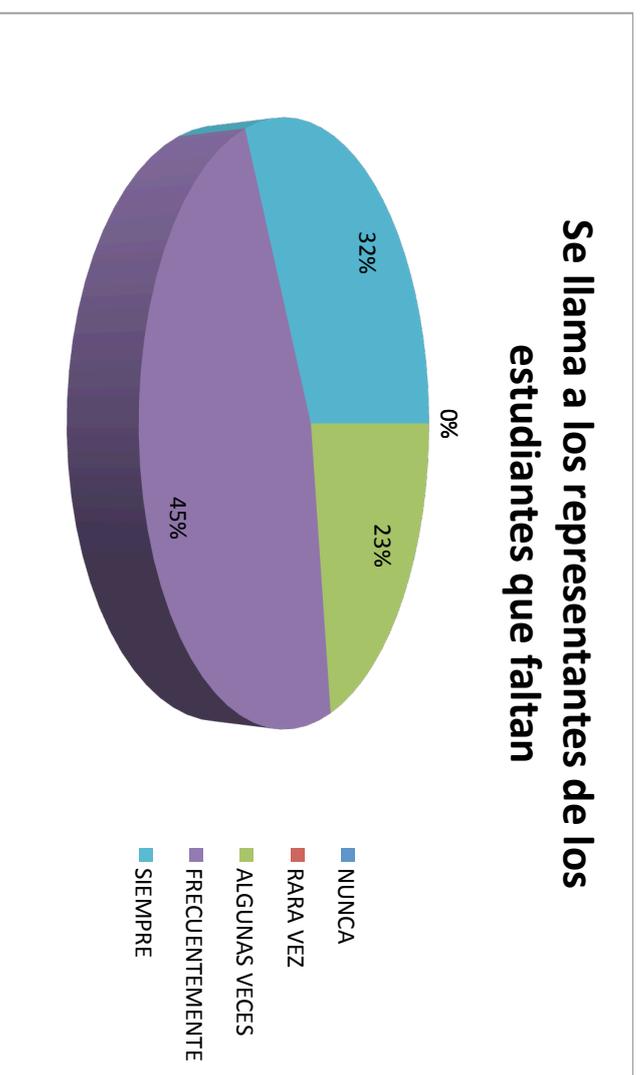


Tabla 20

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACION										TOTAL			
	1		2		3		4		5		No	%		
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%				
El docente:														
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.		0		0		0		1955	45,25		2365	54,75	4320	100
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.		0		0		2050	47,45	1137	26,32		1133	26,23	4320	100
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.		0		0		1634	37,82	833	19,28		1853	42,89	4320	100
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.		0		0		2030	46,99	1792	41,48		498	11,53	4320	100
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física		0		0			0	1184	27,41		3136	72,59	4320	100
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.		0		0			0	595	13,77		3725	86,227	4320	100
TOTAL														
PUNTAJE						2017		3972,88			8973,26		74,816	
PUNTAJE PROMEDIO						0,467		0,92			2,077		3,464	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marilín Medina P.

ANÁLISIS:

El maestro como líder de su clase, coordinador de las actividades del aprendizaje, propiciará que el alumno pueda desarrollar valores como el respeto, la cortesía, el compañerismo, etc. La figura del docente va más allá de ser el mero transmisor de contenidos académicos. Enseñar es un concepto más amplio que incluye también una labor de apoyo y asesoramiento para conseguir los mejores resultados posibles en el rendimiento escolar de los alumnos. Las buenas relaciones entre los estudiantes es parte de un ambiente educativo agradable, el cual se consigue con la aplicación de una pedagogía de ternura basada en la educación de la afectividad. Se les preguntó a los docentes si ellos enseñan a mantener buenas relaciones entre sus estudiantes, las respuestas revelaron que un 37.82% lo hacen algunas veces, lo que sí es preocupante, puesto que el maestro debe promover constantemente actividades, estrategias y técnicas que conlleven a la armonía y compañerismo entre la población estudiantil, solo así se tendrán espacios educativos de calidad.

Gráfico 20

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	1634	38%
FRECUENTEMENTE	833	19%
SIEMPRE	1853	43%
TOTAL	4320	100%

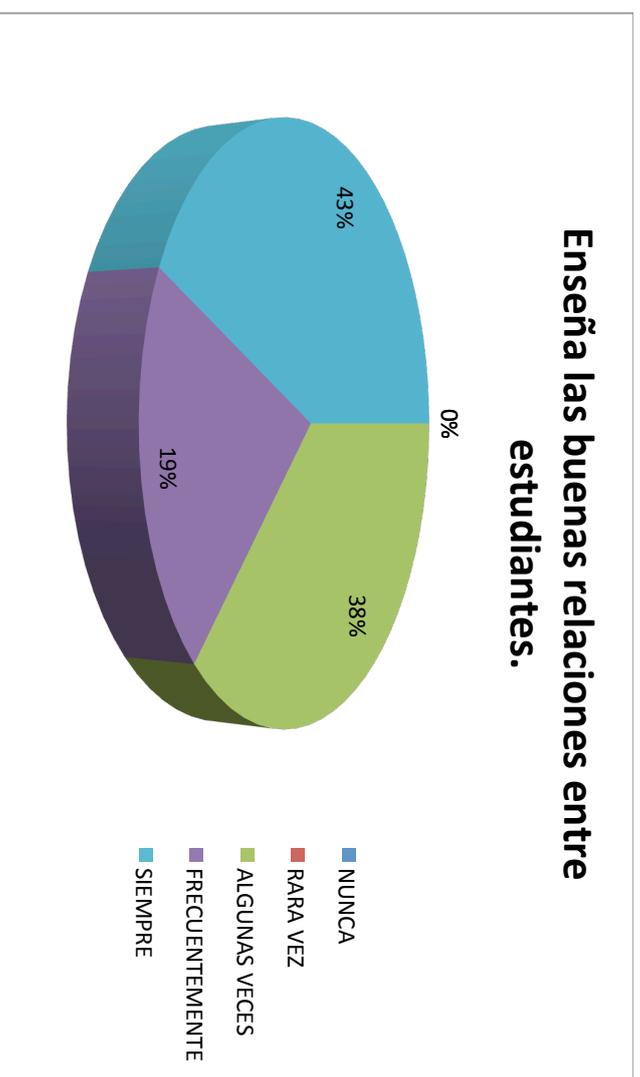


Tabla 21

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACION										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No	%
El docente:	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.		0		0	3822	72,39	824	15,61	634	12,01	5280	100
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad		0		0		0	3023	57,25	2257	42,75	5280	100
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.		0		0		0	3720	70,45	1560	29,55	5280	100
TOTAL												
PUNTAJE					1609		4782,34		3752,19		10143,599	
PUNTAJE PROMEDIO					0,305		0,906		0,711		1,921	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marilín Medina P.

ANÁLISIS:

Generalmente la relación entre docentes y padres de familia se limita a la entrega de libretas de calificaciones, organización de algún evento social e informes de la mala conducta de los niños o del bajo aprovechamiento escolar. Son pocas las ocasiones en las que estos espacios tienen como finalidad analizar algunos aspectos como: la convivencia familiar, la comunicación, la relación afectiva entre padres e hijos, la orientación para que apoyen el trabajo escolar en casa, etcétera. Es necesario que juntos, maestros y padres de familia encuentren mejores formas de trato hacia los niños. Para ello se requiere que se planeen actividades padres manifiesten sus dudas, sus temores, sus inquietudes y se comprometan a ser parte de diferentes alternativas de solución para el beneficio de sus hijos. Al preguntarle al grupo de docentes encuestados sobre si realizan actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes, el 72.39% contestaron que lo hacen algunas veces, lo que pone en evidencia la necesidad de concienciar a los maestros en este aspecto, para que constantemente involucren al padre de familia en el quehacer educativo. Los padres de familia son parte de la comunidad educativa, que juegan un papel importante en la educación de sus hijos.

Gráfico 21

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	3822	72%
FRECUENTEMENTE	824	16%
SIEMPRE	634	12%
TOTAL	5280	100%

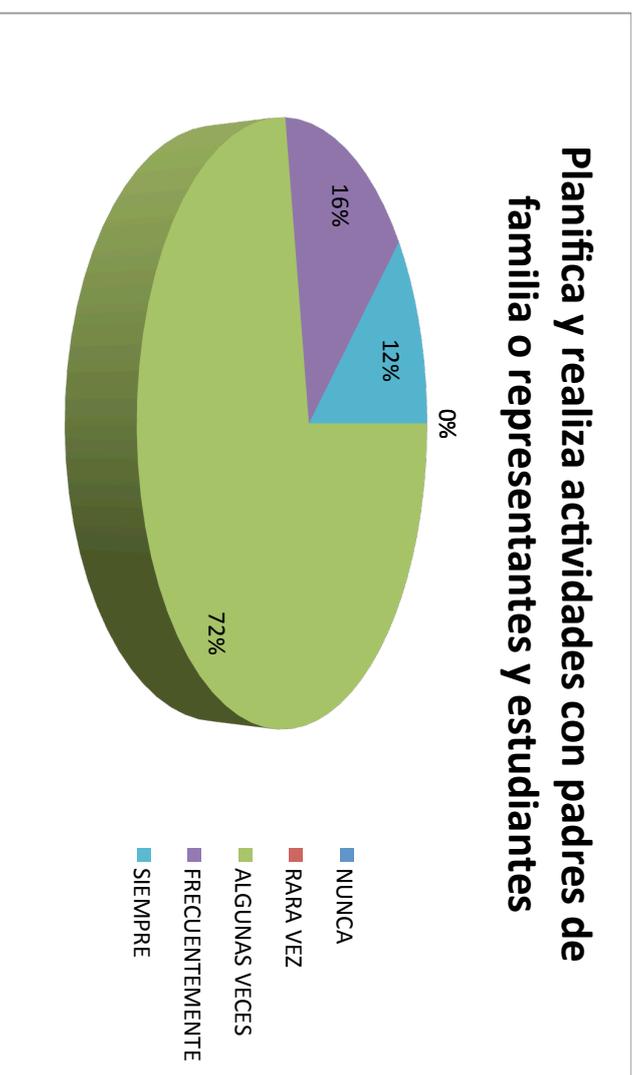


Tabla 22

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: NORMAS Y REGLAMENTOS

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTO\$)	VALORACION										TOTAL			
	1		2		3		4		5		No	%		
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%				
El docente:														
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.		0		0		0		829	15,70		4451	84,30	5280	100
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.		0		0		0		394	7,46		4886	92,54	5280	100
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.		0		0		0		344	6,52		4936	93,48	5280	100
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.		0		0		0		2974	56,3		2306	43,67	5280	100
TOTAL														
PUNTAJE								2869,91			13976,1		16846,009	
PUNTAJE PROMEDIO								0,544			2,647		3,191	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marilín Medina P.

ANÁLISIS:

El 56.32% contestaron que frecuentemente se comunican con el padre de familia o representantes para informar sobre el rendimiento de su hijo/a, y es que en cada institución tiene 1 hora específica para atención a padres de familia o representantes para poderlos atender de una forma individual. Es de vital importancia que el docente actúe con responsabilidad frente a diferentes situaciones generadas en sus alumnos, el preocuparse por la inasistencia de sus estudiantes a clases, el llamar a los padres de familia o representantes para preguntar los motivos de las faltas de sus representados hablan bien de la acertada labor del maestro en pro de una educación de calidad.

Gráfico 22

INDICADORES	FRECUCENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	0	0%
FRECUCENTEMENTE	2974	56%
SIEMPRE	2306	44%
TOTAL	5280	100%

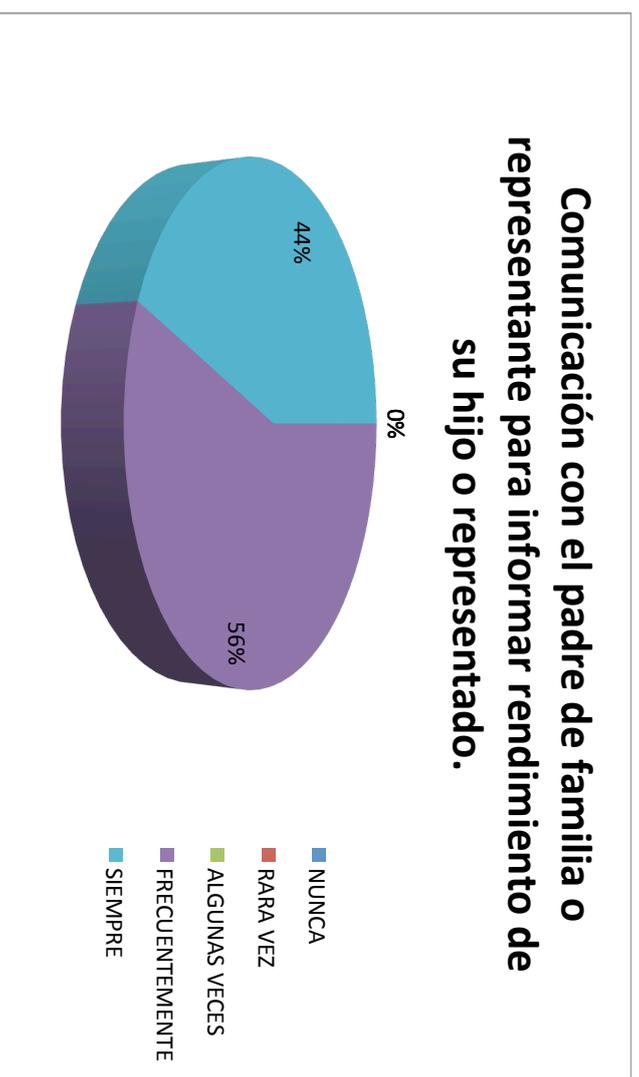


Tabla 23

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACION										TOTAL			
	1		2		3		4		5		No	%		
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%		
El docente:														
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.		0		0		0		0		0	5280	100	5280	100
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.		0		0		0		0		0	5280	100	5280	100
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.		0		0		0		0		0	5280	100	5280	100
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.		0		0		0		0		0		0		0
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.		0		0	1243	23,54	2888	54,70	1158	21,93	5280	100	5280	100
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.		0		0		0	3581	67,82	1699	32,18	5280	100	5280	100
TOTAL														
PUNTAJE					519,5		6351,6		17193,8		24064,943			
PUNTAJE PROMEDIO					0,098		1,203		3,256		4,558			

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Marilín Medina P.

ANÁLISIS:

Se les preguntó al grupo de padres encuestados si los docentes se preocupan cuando su hijo o representado falta, frente a esta pregunta el 23.54% contestaron algunas veces, entonces se hace necesario que los maestros se preocupen por la ausencia de los alumnos para justificar la falta del estudiante y poderlo ayudar para que no se retrase. En algunas ocasiones se requiere de hacer un seguimiento y monitoreo en los contenidos académicos que no recibió por la inasistencia a clases.

La vocación de servicio del maestro lo llevará cada día a su aula a dar lo mejor de sí no solo en lo que concierne a conocimientos académicos, sino también en la parte afectiva, emocional, para alcanzar su meta final: contribuir a formar hombres y mujeres del mañana, pensantes y capaces de asumir el rol protagónico de sus vidas.

Gráfico 23

INDICADORES	FRECUCENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	1242	24%
FRECUEENTEMENTE	2888	55%
SIEMPRE	1150	22%
TOTAL	5280	100%

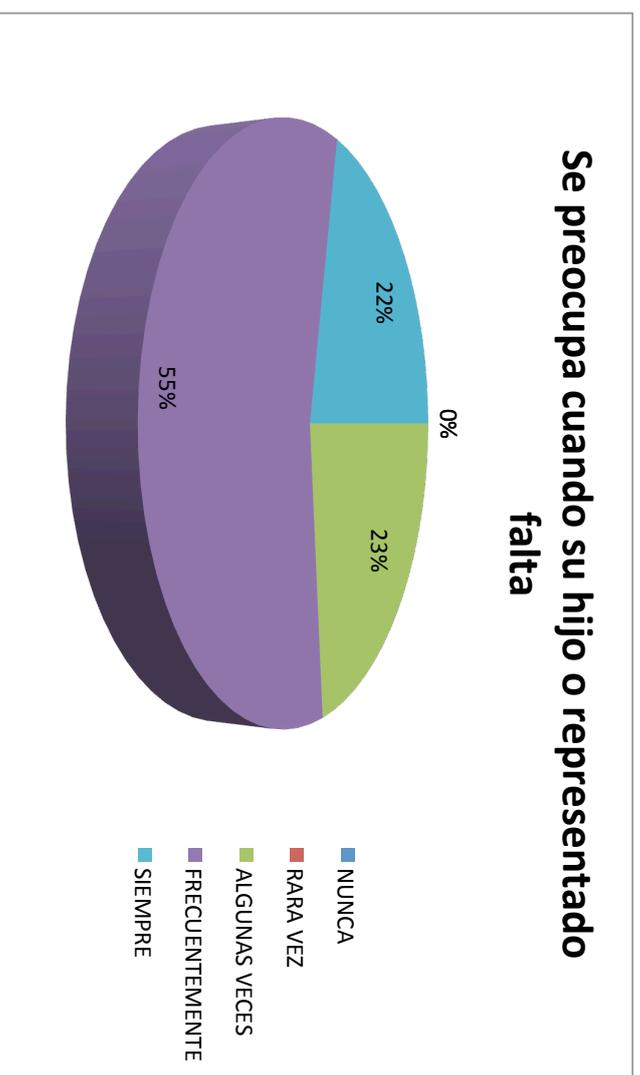


Tabla 24

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTO\$)	VALORACION										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No	%
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
El docente:												
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.		0		0		0	3820	72,35	1460	27,65	5280	100
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.		0		0	3850	72,92	702	13,30	728	13,79	5280	100
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.		0		0	2007	38,01	1830	34,66	1443	27,33	5280	100
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.		0		0	1015	19,22	1430	27,08	2835	53,69	5280	100
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.		0		0	1390	26,33	1320	25,00	2570	48,67	5280	100
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).		0		0	693	13,13	1520	28,79	3067	58,09	5280	100
TOTAL												
PUNTAJE					3770		6713,1		10202,8		20685,988	
PUNTAJE PROMEDIO					0,714		1,271		1,932		3,918	

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Marilín Medina P.

ANÁLISIS:

Necesidades Educativas individuales es cuando un alumno necesita más ayuda o una ayuda distinta a la del resto de los compañeros de su edad. Por lo tanto, un alumno con necesidades educativas individuales es todo aquel, que en un periodo concreto a lo largo de toda la escolarización, requiera un apoyo o atención específica por estar en situaciones desfavorecidas de tipo social, económico, cultural o de salud, por desconocimiento de la lengua castellana y por presentar un desajuste curricular significativo entre sus competencias y el currículo y el curso en el que está escolarizado. Frente a esta situación el docente debe tomar decisiones que ayuden al alumno a superar dichas dificultades, muchas veces se verá el maestro en la obligación de sugerir al padre de familia la ayuda de algún especialista que lo oriente para dar solución a los problemas. A los padres de familia se les preguntó si los docentes al tener un estudiante con necesidades individuales, hablan con ellos y les sugieren que lleven a su hijo a ser atendido por un profesional especializado El 72,92 respondieron que algunas veces lo hacen, es de mucho interés la comunicación y debe prevalecer, pues consigue mejores elementos e información para responder a las necesidades, metas y anhelos de cada uno de los miembros de la familia.

Muchas veces los padres requieren mayor información acerca del desarrollo de sus hijos y de cómo tratarlos. El maestro puede promover reuniones en donde algunos especialistas hablen sobre las características del estudiante y los padres expresen sus dudas y construyan alternativas de solución para mejorar su relación con ellos. Si el lugar donde está ubicado la institución educativa no hubiera personal especializado, el docente puede propiciar sesiones de intercambio de experiencias en donde se comenten algunos problemas y la forma en que se puedan resolver.

Gráfico 24

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	3850	73%
FRECUENTEMENTE	702	13%
SIEMPRE	728	14%
TOTAL	5280	100%

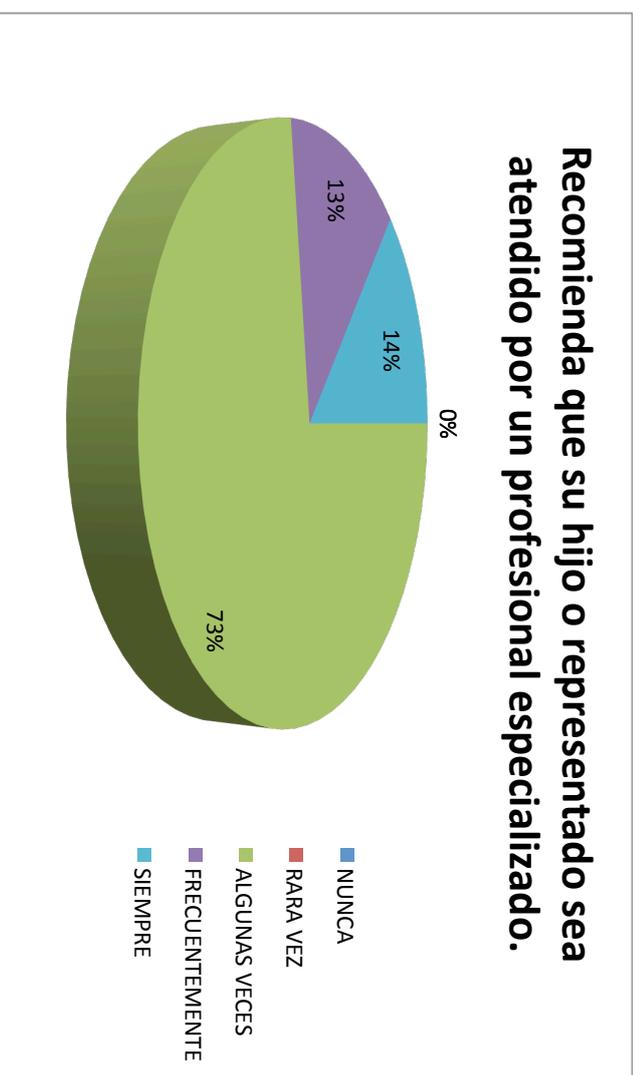


Tabla 25

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ÁREA ESTUDIOS SOCIALES

PLAN DE LECCIÓN

1. DATOS INFORMATIVOS:

- | | |
|----------------------------------|--|
| 1.1. AREA: | Estudios Sociales |
| 1.2. Eje curricular integrador: | Comprender el mundo donde vivo y la identidad ecuatoriana. |
| 1.3. Ejes de aprendizaje: | BUEN VIVIR, IDENTIDAD LOCAL Y NACIONAL |
| 1.4 Tema: | DIVISIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR |
| 1.5. Bloque curricular: | La Tierra ecuatoriana. |
| 1.6. OBJETIVO DEL TEMA: | Identificar las provincias de Ecuador mediante observación y ubicación del material cartográfico para fortalecer la identidad local y nacional |
| 1.7. MÉTODO: | OBSERVACIÓN INDIRECTA. |
| 1.8. TÉCNICAS: | Observación, ubicación, rotulación de tarjetas. |
| 1.9. AÑO BÁSICO: | OCTAVO AÑO EDUCACIÓN BÁSICA |
| 1.10. INSTITUCIÓN: | Unidad Educativa BILINGÜE LA INMACULADA |
| 1.11. TIEMPO: | 45 MINUTOS. |
| 1.12. PROFESORA DE LA DIDÁCTICA: | MSC. ESPINOZA MENDOZA MARIA CECILIA |
| 1.13. FECHA: | Guayaquil, enero 16 de 2012 |

2. ESQUEMA

DESTREZA CON CRITERIO DE DESEMPEÑO	CONOCIMIENTOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	INDICADORES ESENCIALES DE EVALUACIÓN
Identificar las provincias del Ecuador con la observación y descripción del material cartográfico..	División Política del Ecuador. Provincias de menor extensión territorial. Provincias con problemas ambientales.	<p>EXPLORACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lectura de El país que queremos. - Comprensión de la lectura. - Conversación para formular inferencias acerca del tema. - ¿Qué deseamos saber a de la División política de Ecuador. <p>CONSTRUCCIÓN DEL NUEVO CONOCIMIENTO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Observación y descripción del mapa político de Ecuador. - Interpretación de la simbología del mapa. - Identificación y ubicación de las provincias. - Determinación de las características físicas, políticas y de mayor concentración indígena y problemática ambiental. - Análisis de su importancia y provincias con mayor índice de pobreza y de mayor empobrecimiento. - Comparación entre las diferentes provincias del país. <p>CONSOLIDACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rotulación de las provincias con el fin de valorar su identidad en la diversidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lectura. - Mapa político del Ecuador. - Perfil del mapa de Ecuador. - Tarjetas. - Hojas evaluativas. - Lápices de colores. 	<ul style="list-style-type: none"> Ubica en el mapa político de Ecuador y colorea de color azul las provincias de menor extensión territorial, de amarillo las provincias que han promovido sus propias soluciones.

3. INFORMACIÓN CIENTÍFICA:

DIVISIÓN POLÍTICA DE ECUADOR

Nuestro país Ecuador políticamente se encuentra dividido en 24 provincias, ubicadas en 4 regiones naturales: Costa, Sierra, Amazonia e Insular.

COSTA	SIERRA	AMAZONIA	INSULAR
Esmeraldas	Carchi	Sucumbios	Galápagos
Manabí	Imbabura	Napo	
Santo domingo	Pichincha	Orellana	
Guayas	Cotopaxi	Pastaza	
Los Rios	Tungurahua	Morona Santiago	
El Oro	Bolívar	Zamora Chinchipe	
	Chimborazo		
	Cañar		
	Azuay		
	Loja		

4. BIBLIOGRAFÍA

Ministerio de EDUCACIÓN. Actualización y Fortalecimiento Curricular de Educación Básica. Quito – Ecuador. 2010

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Estudios Sociales 8. Imprenta Mariscal. Marzo 2011

GRUPO SANTILLANA. MÁS LIBROS. Desafíos 8. Imprenta Mariscal. 2010

5. TÉCNICA

Prueba escrita.

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:

- Preguntas y Gráficos.

6. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES:

MSC. ESPINOZA MENDOZA MARIA CECILIA
PROFESORA

Tabla 26

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE (30 PTOS)**A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SÍ	NO
El docente:		
1. <i>Presenta el plan de clase al observador.</i>	28	12
2. <i>Inicia su clase puntualmente.</i>	36	4
3. <i>Revisa las tareas enviadas a la casa.</i>	36	4
4. <i>Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.</i>	30	10
5. <i>Presenta el tema de clase a los estudiantes.</i>	32	8
6. <i>Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.</i>	22	18
Total respuestas	184	56
Puntaje total.	230,00	0,00
Puntaje promedio.	5,75	0,00

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Marilín Medina P

ANÁLISIS:

Planificar es una labor fundamental en el quehacer docente, pues permite unir una teoría pedagógica determinada con la práctica. Es lo que pensar de manera coherente la secuencia de aprendizajes que se quiere lograr con los estudiantes. De lo contrario, si no se piensa previamente lo que se quiere hacer, es posible que los alumnos y alumnas perciban una serie de experiencias aisladas, destinadas a evaluar la acumulación de aprendizajes más que la consecución de un proceso. Desde este punto de vista se observo el desarrollo de la clase en base varios parámetros como la planificación de la clase expuesta. En este ítem obtuvo 28 puntos sobre 30, es decir aun falta a criterio del evaluador que cubrir ciertas falencias para una gestión ágilica de excelencia posibilita cada maestro debe planificar con anticipación y antes de que comience la semana, entonces tendria su trabajo ordenado y podría aprovechar el tiempo que dispone para cada asignatura y poder servir mejor al educando y se evitaría las repeticiones.

Gráfico 25

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	28	70%
No	12	30%
TOTAL	40	100%

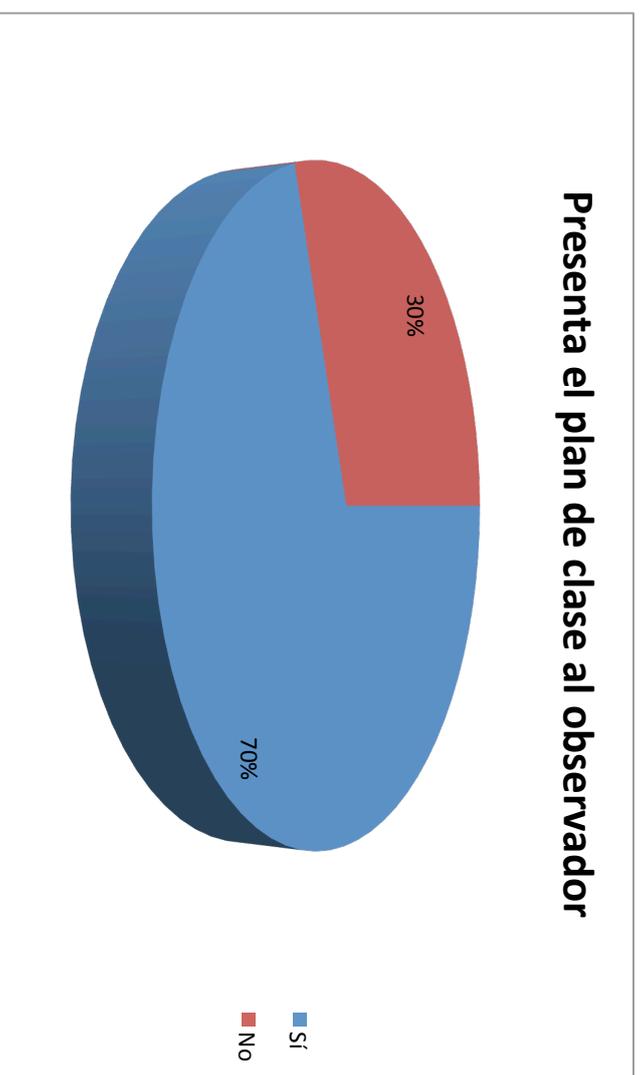


Tabla 27

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE
B. PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	22	18
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones.</i>	22	18
3. <i>Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).</i>	22	18
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	22	18
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	20	20
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	30	20
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	22	18
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	24	16
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	30	10
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	30	10
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	26	14

12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	30	10
13. Envía tareas	0	40
Total respuestas	300	230
Puntaje total:	375	0
Puntaje promedio.	9,38	0,00

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marilin Medina P

ANÁLISIS:

El análisis y la reflexión sobre la realidad debe servir para que los estudiantes se concienten de la necesidad de cuestionar y eliminar los obstáculos que impiden alcanzar soluciones justas y, en consecuencia, adopten actitudes creativas y hagan suyos tanto conductas como hábitos coherentes con los principios y normas que hayan aceptado consciente y libremente. Una de las preguntas muy interesante fue la que decía que el docente debe relacionar los temas a estudiar de acuerdo a nuestro entorno, a nuestra localidad, a nuestra región. etc. Relacionándolos con la realidad en la que viven, es decir llevar al educando de la teoría a la práctica, que lo que aprendo lo aplico y me sirve para la vida.

Gráfico 26

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	22	55%
No	18	45%
TOTAL	40	100%

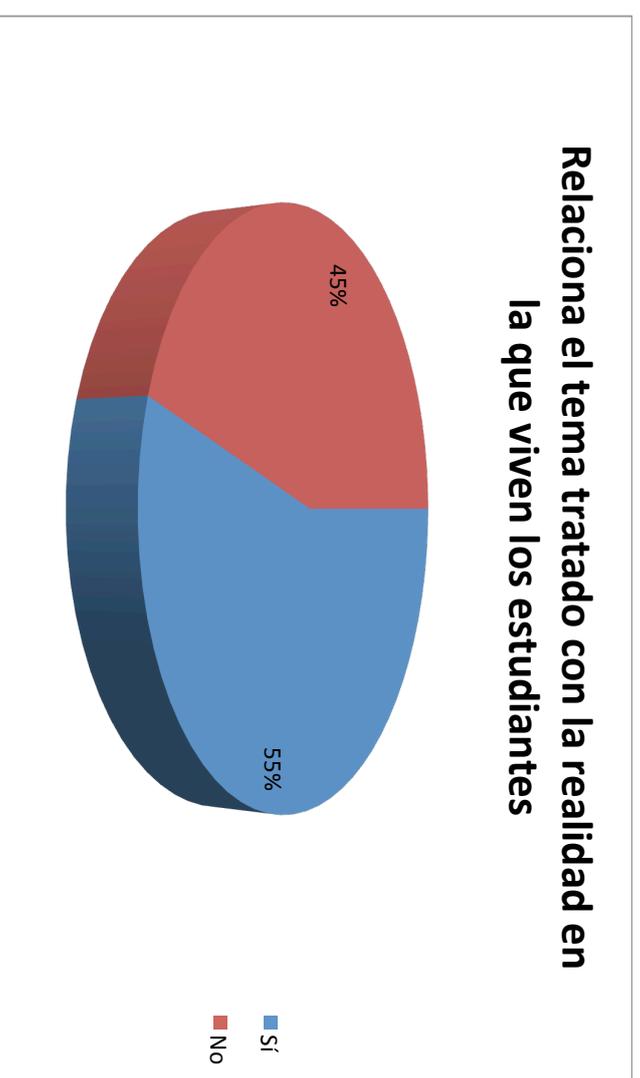


Tabla 28

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE

C. AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
El docente:	Sí	No
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	30	10
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	40	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	22	18
4. Mantiene la disciplina en el aula.	32	8
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	30	10
Total respuestas	154	46
Puntaje total.	192,5	57,5
Puntaje promedio.	4,81	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	19,94	-

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Marilyn Medina P

Calificación de la Observación de la Clase impartida **19,94/30**

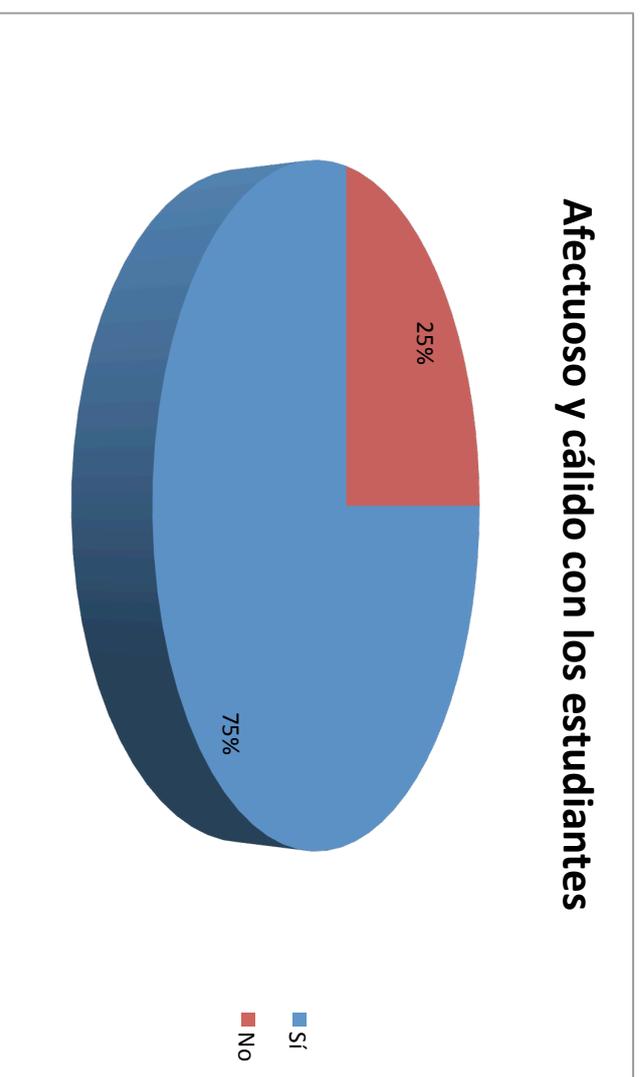
ANÁLISIS:

El rol del maestro debe estar muy bien delimitado, encontrando un balance entre la autoridad que no se debe perder en un salón de clase y la vinculación afectiva que se debe tener para promover el desarrollo del menor. La presencia de afecto en el aula disminuye la agresividad y las conductas negativas que promueven muchas veces la disciplina y la baja autoestima de los estudiantes. La pregunta número uno es muy interesante, porque ahí casos donde no se aplica el afecto hacia los estudiantes. Entre las expresiones para expresar la ternura están el tacto, las caricias, el abrazo, y es que estas formas muy especiales hacen que uno se acepte mejor así mismo y se sientan mejor aceptado por los demás. Debo indicar que los maestros somos seres humanos imperfectos por lo tanto, también nos cuesta demostrar el afecto, las caricias, el abrazo, tenemos una cultura social frías, rígida, mecánicas, automatizadas y muchas son las razones, pero mientras no me aprenda a aceptar yo mismo y a perdonar, nos costará aprender a dar afecto. No puedo dar lo que no tengo.

Es necesario que se rompan esas barreras culturales y emocionales que impiden experimentar el saludable alimento del contacto físico.

Gráfico 27

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	30	75%
No	10	25%
TOTAL	40	100%



**CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:
(16/ 100 PTOS)**

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS		CATEG
Autoevaluación de los docentes	7,789		
Coevaluación de los docentes	7,694		
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Director, Vicerrector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo o Técnico)	8,606		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	19,513		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	13,588		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	57,190		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	19,940		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	77,130		A

Tabla 29

AUTOEVALUACIÓN DE LA RECTORA: COMPETENCIAS GERENCIALES

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No	%
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	2	40	3	60	2	40	5	100
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	3	60	2	40	0	0	0	0	5	100
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	4	80	1	20	5	100
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.6. Controló el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	4	80	1	20	5	100
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	2	40	3	60	0	0	5	100
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	0	0	1	20	4	80	5	100

1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.		0	0	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.		0	0	0	0	0	5	100	0	0	5	100
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.		0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.		0	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.		0	0	0	0	0	5	100	0	0	5	100
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.		0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.		0	0	0	0	0	5	100	0	0	5	100
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.		0	0	0	0	0	4	80	1	20	5	100
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.		0	0	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.		0	0	0	0	0	5	100		0	5	100
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.		0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.		0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.		0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.		0	0	0	0	0	5	100	0	0	5	100
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.		0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100

1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.		0		0		0	4	80	1	20	5	100
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.		0		0		0	1	20	4	80	5	100
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.		0		0		0	0	0	5	100	5	100
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.		0		0		0	0	0	5	100	5	100
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.		0		0		0	0	0	5	100	5	100
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.		0		0		0	1	20	4	80	5	100
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.		0		0	2	40	3	60	0	0	5	100
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.		0		0		0	0	0	5	100	5	100
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.		0		0		0	0	0	5	100	5	100
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.		0		0		0	0	0	5	100	5	100
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.		0		0		0	0	0	5	100	5	100
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.		0		0		0	0	0	5	100	5	100
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.		0		0		0	3	60	2	40	5	100
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.		0		0		0	0	0	5	100	5	100

1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.		0		0		0	1	20	4	80	5	100
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.		0		0		0		0	5	100	5	100
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.		0		0		0	0	0	5	100	5	100
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.		0		0		0	1	20	4	80	5	100
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.		0		0		0	0	0	5	100	5	100
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos		0		0		0	5	100	0	0	5	100
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.		0		0		0	0	0	5	100	5	100
TOTAL												
PUNTAJE			0,174		0,696		16,45		49,3966		66,717	
PUNTAJE PROMEDIO			0,035		0,139		3,29		9,879		13,343	

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: Marilin Medina P

ANÁLISIS:

Una de las dimensiones a evaluarse en la autoevaluación, en el desempeño profesional de los directivos fue las competencias gerenciales. El desempeño del personal directivo constituye uno de los principales factores de calidad del servicio educativo. De ahí la importancia de contar con directores y subdirectores cuyo perfil integre competencias personales y profesionales como patrones generales de comportamiento y ejecución de acciones concretas, que propicien el desarrollo con excelencia del ejercicio profesional y, de donde emerjan un conjunto de factores, componentes y relaciones entre los distintos actores, que le impriman calidad al sistema educativo.

Se aplicaron 63 preguntas entre las cuales una de ellas se refirió a la rendición de cuentas a la comunidad educativa, la respuesta tuvo el siguiente resultado: El 40% contestaron frecuentemente y el 60% contestaron siempre. Según se observa en los resultados, el personal directivo está desarrollando competencias de suma importancia para su desarrollo personal y profesional. Esas cualidades o características le imprimen el dominio suficiente para guiar y orientar a su personal en la búsqueda de soluciones a los problemas que puedan presentárseles. Los directivos de de la UEBLI rinden cuentas de la gestión a la comunidad educativa por ser una de las competencias gerenciales que deben cumplir para mejorar la calidad de la educación, ellos son profesionales que cumplen con las competencias gerenciales, realizan seguimiento continuo de los aspectos administrativos y así verificar la calidad de la educación, no le sorprende las evaluaciones de proceso, porque tiene organizado el trabajo y sobre todo porque ya fueron sometidos al proceso de CALIDAD DEL ISO 9001.

Gráfico 28

INDICADORES	FRECUCENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	0	0%
FRECUCENTEMENTE	2	40%
SIEMPRE	3	60%
TOTAL	5	100%

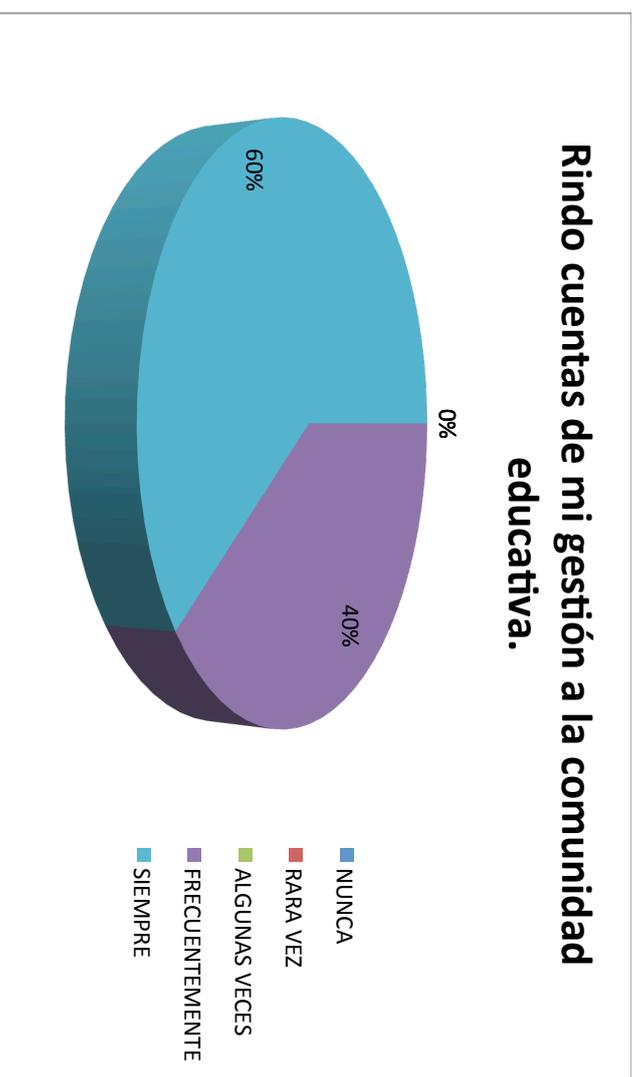


Tabla 30

AUTOEVALUACIÓN DE LA RECTORA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.		0		0		0	1	20	4	80	5	100
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.		0		0		0	1	20	4	80	5	100
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.		0		0		0	1	20	4	80	5	100
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.		0		0		0	2	40	3	60	5	100
2.5. Asesorero directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.		0		0		0	5	100	0	0	5	100
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.		0		0		0	3	60	2	40	5	100
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.		0		0		0	1	20	4	80	5	100

2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.		0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.		0	0	0	0	5	100	0	0	5	100	5	100
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.		0	0	0	0	2	40	3	60	5	100	5	100
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.		0	0	0	0	1	20	4	80	5	100	5	100
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.		0	0	0	0	4	80	1	20	5	100	5	100
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.		0	0	0	0	1	20	4	80	5	100	5	100
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.		0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	5	100
TOTAL													
PUNTAJE						4,725				11,184		15,909	
PUNTAJE PROMEDIO						0,945				2,237		3,182	

Fuente: Encuesta a directivos
Elaboración: Marilin Medina P

ANALISIS:

Las funciones de los directivos de la institución educativa están orientadas hacia varias actividades como La planeación, que les permite definir las metas, establecer la estrategia para la realización de los planes. La organización para diseñar la estructura de la organización donde se tomarán las decisiones. La dirección, los gerentes son los responsables de motivar a los subordinados, de dirigir las actividades de las demás personas, establecer los canales de comunicación propicios e impulsar el liderazgo. El control, pues para asegurar que todas las acciones se desenvuelvan como corresponde. La elaboración del PEI es un requisito fundamental para el buen funcionamiento de la institución por lo cual en la evaluación sobre competencias pedagógicas una de las preguntas estuvo direccionada hacia la elaboración del proyecto educativo, el 20% contestaron frecuentemente y el 80% siempre, que los directivos organizan la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes, el PEI de la Unidad Educativa Bilingüe La Inmaculada periódicamente lo están revisando y mejorando, propicia la actualización permanente del personal de la institución y evalúa los resultados de esta manera se mejora la calidad de la institución.

Gráfico 29

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	0	0%
FRECUENTEMENTE	1	20%
SIEMPRE	4	80%
TOTAL	5	100%

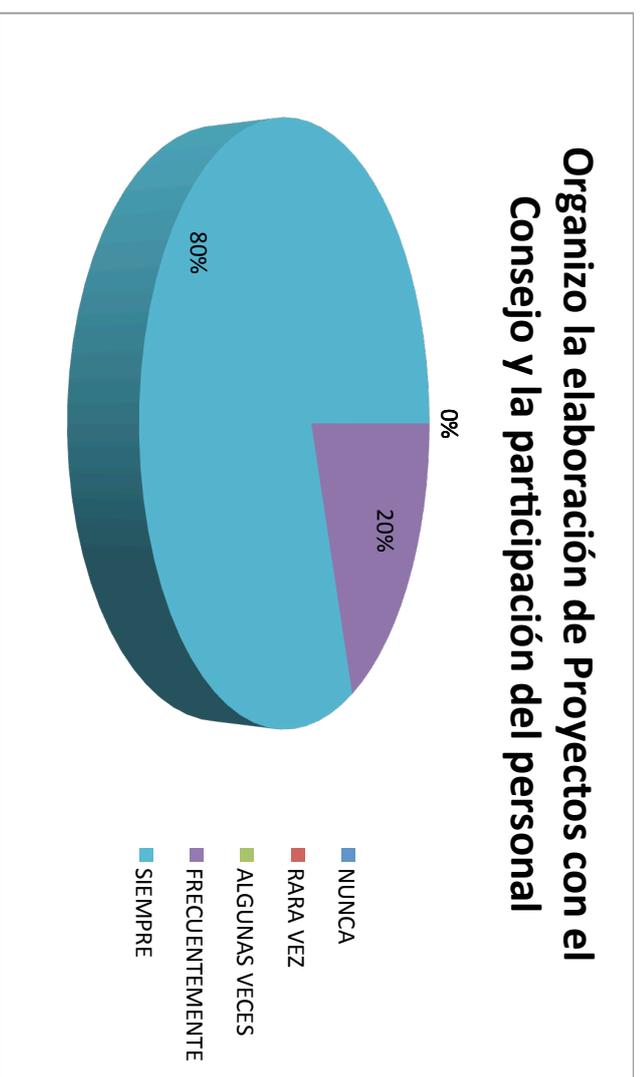


Tabla 31

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No	%
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.		0		0		0	2	40	3	60	5	100
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.		0		0		0	1	20	4	80	5	100
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.		0		0		0	1	20	4	80	5	100
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.		0		0		0	1	20	4	80	5	100
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.		0		0		0	2	40	3	60	5	100
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.		0		0		0	3	60	2	40	5	100
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.		0		0		0	2	40	3	60	5	100
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.		0		0		0	3	60	2	40	5	100
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.		0		0		0	3	60	2	40	5	100
TOTAL												
PUNTAJE							3,15				6,291	
PUNTAJE PROMEDIO							0,63				1,258	1,888

Fuente: Encuesta a directivos
Elaboración: Marilyn Medina P

ANÁLISIS:

Los cambios que el siglo XXI demanda del sector educativo responsabilidad y compromiso del personal que gerencia las instituciones educativas en el Ecuador, esto implica asumir los procesos administrativos, académicos y comunitarios con eficacia y efectividad. Una institución educativa , en donde todos los miembros de la comunidad participan en las diferentes actividades escolares permite desarrollar un clima de relaciones horizontales donde toda opinión se valoriza, donde se forma para la autonomía, la participación y la democracia, respetando las especificidades locales, regionales y nacionales, bajo esta perspectiva se les preguntó a los directivos de la Unidad Educativa Bilingüe La Immaculada, si ellos promueven el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos, el 60% contestaron frecuentemente, esto quiere decir que los directivos fomentan las relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad; además saben delegar responsabilidades para que rijan las actividades de los diferentes miembros, para el desarrollo de actividades socioculturales y educativas.

Gráfico 30

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	0	0%
FRECUENTEMENTE	3	60%
SIEMPRE	2	40%
TOTAL	5	100%

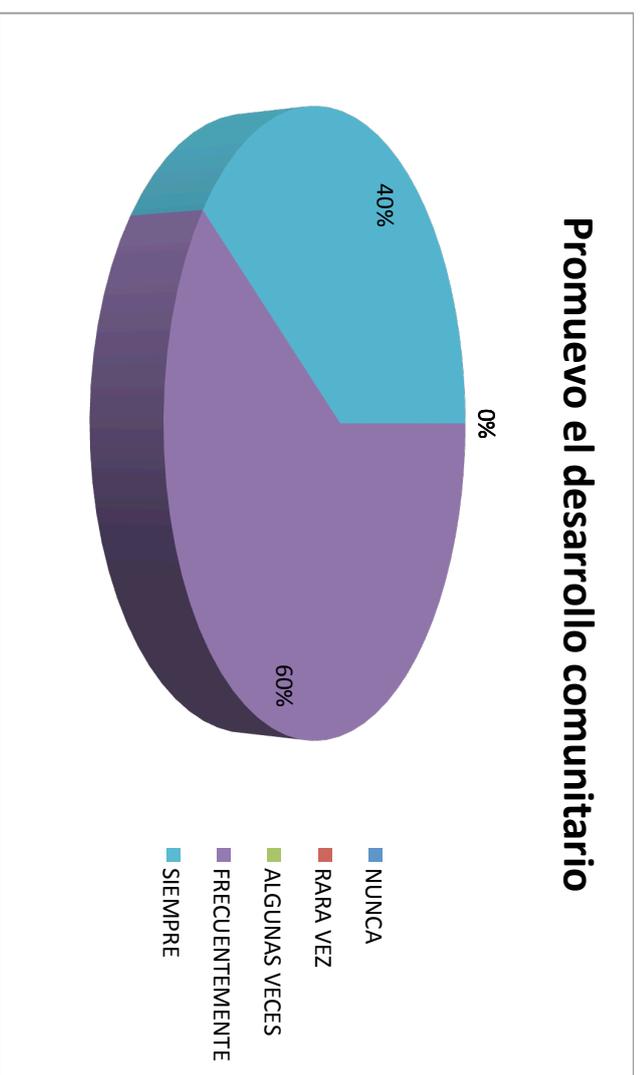


Tabla 32

EVALUACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO LA INMACULADA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, DURANTE EL AÑO 2011 – 2012

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No	%
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	4	28,6	10	71,43	14	100		
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	4	28,6	10	71,43	14	100		
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	7	50	7	50,00	14	100		
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	4	28,57	6	42,9	4	28,57	14	100		
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	4	28,6	10	71,429	14	100		
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100		
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	4	28,6	10	71,429	14	100		
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	7	50	7	50	0	0	14	100		
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	4	28,57	10	71,43	0	0	14	100		

1.10. Determina detalles del trabajo que delega.		0	0	7	50	7	50	0	0	14	100
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.		0	0	7	50	7	50	0	0	14	100
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.		0	0	7	50	7	50	0	0	14	100
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.		0	0		0	4	28,6	10	71,429	14	100
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.		0	0		0	10	71,4	4	28,571	14	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.		0	0		0	8	57,1	6	42,857	14	100
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.		0	0	5	35,71	5	35,7	4	28,571	14	100
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.		0	0		0	12	85,71	2	14,29	14	100
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.		0	0	4	28,57	6	42,86	4	28,57	14	100
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.		0	0		0	10	71,43	4	28,57	14	100
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.		0	0		0	7	50	7	50	14	100
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.		0	0		0	0	0	14	100	14	100
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio		0	0		0	0	0	14	100	14	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.		0	0		0	0	0	14	100	14	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.		0	0		0	14	100	0	0	14	100
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.		0	0	4	28,57	10	71,4	0	0	14	100

1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.		0	0	0	0	0	4	28,6	10	71,429	14	100
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.		0	0	0	0	0	2	14,3	12	85,714	14	100
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.		0	0	0	0	0	2	14,3	12	85,714	14	100
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.		0	0	0	0	0	12	85,71	2	14,29	14	100
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.		0	0	0	0	0	4	28,6	10	71,429	14	100
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.		0	0	0	0	0	4	28,6	10	71,429	14	100
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.		0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.		0	0	0	0	0	4	28,57	10	71,43	14	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.		0	0	0	0	0	4	28,57	10	71,43	14	100
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.		0	0	0	0	0	4	28,57	10	71,43	14	100
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.		0	0	0	0	0	4	28,57	10	71,43	14	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.		0	0	0	0	0	7	50	7	50	14	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.		0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.		0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.		0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100

1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	12	85,7	2	14,29	14	100
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	12	85,71	2	14,29	14	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	12	85,71	2	14,29	14	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	14	100	0	0	0	0	0	14	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	7	50	7	50	14	100
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100

1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.		0		0	4	28,57	6	42,9	4	28,571	14	100
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.		0		0		0	0	0	14	100	14	100
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.		0		0		0	2	14,3	14	100	14	114
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.		0		0		0	4	28,6	10	71,429	14	100
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.		0		0		0	10	71,43	4	28,57	14	100
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.		0		0		0	4	28,57	10	71,43	14	100
TOTAL												
PUNTAJE					9,086		58		109,06		176,335	
PUNTAJE PROMEDIO					0,649		4,16		7,787		12,595	

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: Marilín Medina P

ANÁLISIS:

El 71,43% del Consejo Técnico de la UEBL, contesta que Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución, durante el periodo de matrículas los directivos elaboran el distributivo de trabajo de acuerdo a las necesidades del plantel por ser una institución católica y con el indicador de calidad del ISO 9001, se los planea siempre considerando la buena calidad para el plantel y el desempeño de los docentes y alumnos y alumnas para sociedad, por ejemplo hay que visualizar el uso del laboratorio de computadora, se los tiene que realizar de acuerdo con los diferentes años y a la carga horaria.

Gráfico 31

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	0	0%
FRECUENTEMENTE	10	71%
SIEMPRE	4	29%
TOTAL	14	100%

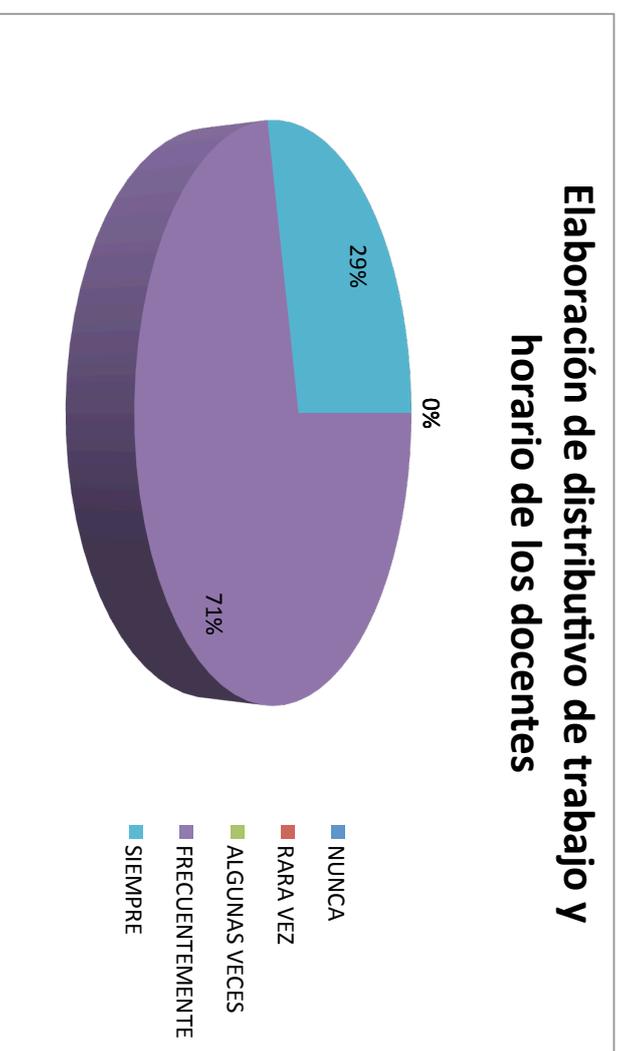


Tabla 33

**EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO:
COMPETENCIAS GERENCIALES**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTS)	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		No	%	
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.		0		0		0	12	85,71		2	14,29	14	100
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.		0		0		0	10	71,43		4	28,57	14	100
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica		0		0		0	10	71,43		4	28,57	14	100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.		0		0		0	10	71,43		4	28,57	14	100
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.		0		0		0	10	71,43		4	28,57	14	100
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.		0		0		0	10	71,43		4	28,57	14	100
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.		0		0		0	10	71,43		4	28,57	14	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.		0		0		0	10	71,43		4	28,57	14	100
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.		0		0		0	0	0,00		14	100	14	100

2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.		0	0	0	0	10	71,43	4	28,571	14	100
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.		0	0	0	0	0	0,00	14	100	14	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.		0	0	0	0	4	28,57	10	71,43	14	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.		0	0	0	0	10	71,43	4	28,57	14	100
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.		0	0	0	0	2	14,29	12	85,71	14	100
TOTAL											
PUNTAJE						19,17		20,76		38,874	
PUNTAJE PROMEDIO						1,365		1,483		2,848	

Fuente: Encuesta a directivos
Elaboración: Marilin Medina P

ANÁLISIS:

El 71% de los miembros del Consejo Directivo contestaron que frecuentemente los directivos de la Inmaculada organizan los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, el 29% manifiesta que siempre organizan la elaboración de planes anuales. La Rectora y Vicerrectora realizan acciones inmediatas para de esta manera cumplir con los planes de mejoras anuales los mismos que van dirigidos para todos los miembros de la comunidad educativa, estos planes anuales dependen del PEI y se articulan con los POA.

El educador ya no es el único poseedor de los conocimientos de su disciplina y el responsable exclusivo de su transmisión sino además es un dinamizador de los contenidos para los que se requiere que posea saberes pedagógico-didácticos que lo hagan capaz de extrapolar el conocimiento científico a los contenidos que enseña para así lograr que el proceso docente-educativo se desarrolle con la calidad que exigen estos tiempos.

Gráfico 32

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	0	0%
FRECUENTEMENTE	10	71%
SIEMPRE	4	29%
TOTAL	14	100%

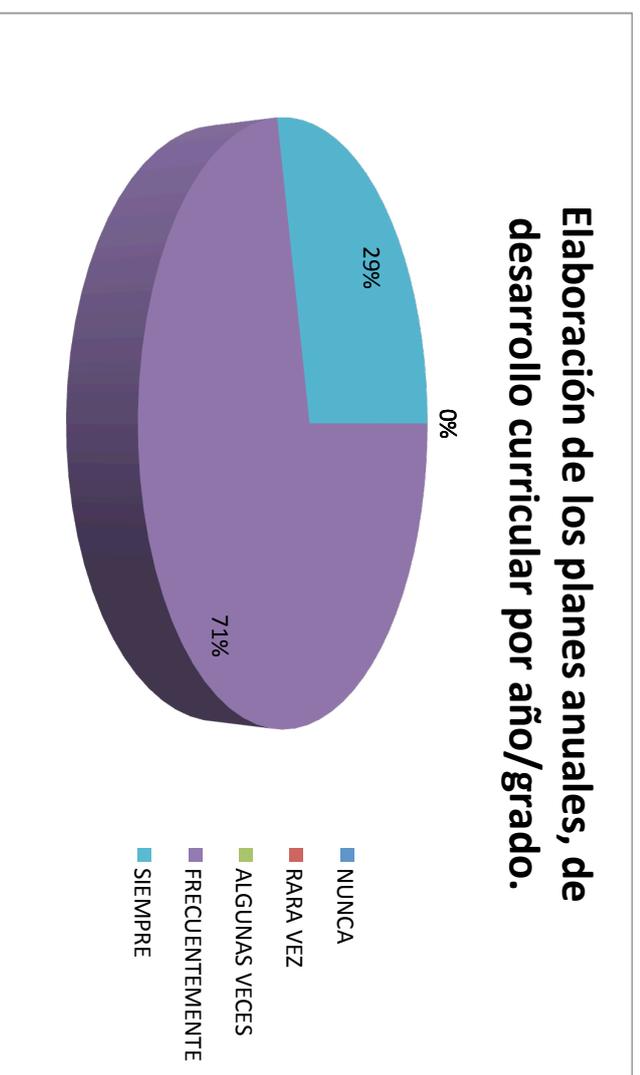


Tabla 34

**EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO:
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No	%
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	10	71,4	4	28,571	14	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	2	14,29	8	57,1	4	28,571	14	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	2	14,3	12	85,714	14	100
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	10	71,4	4	28,571	14	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	4	28,57	10	71,43	14	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	4	28,57	10	71,43	14	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	10	71,43	4	28,57	14	100	100

3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.		0		0	0	0	4	28,57	10	71,43	14	100
TOTAL												
PUNTAJE							0,236	9,204	16,992	26,432		
PUNTAJE PROMEDIO							0,017	0,657	1,214	1,888		

Fuente: Encuesta a directivos
Elaboración: Marilyn Medina P

ANÁLISIS:

Gestionar eficazmente la instrucción, implicarse en el diseño y desarrollo curricular del centro educativo, cuidando las variables organizativas potenciadoras o inhibidoras del trabajo en el aula es un factor importante en la acertada gestión administrativa en una institución , por lo que una de las preguntas realizadas los miembros del Consejo Directivo estuvo orientada al poyo que brindan las autoridades de la Unidad Educativa a las actividades en beneficio de la comunidad , la respuesta estuvo dada en un 14,29% , este porcentaje hay que irlo disminuyendo con una participación más activa con la comunidad. Nuestra institución debe actuar con más frecuencia como un centro asistencial en contextos sociales diversos, algunos de ellos con altos niveles de pobreza; docentes y alumnos realizan esfuerzos personales y voluntarios que no se incluyen en los proyectos educativos de la institución. En consecuencia, la institución debe mejorar la función de "asistentes sociales" para que los alumnos desarrollen su potencial solidario, lo que redundaría en beneficio de la calidad educativa.

Gráfico 33

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	2	14%
FRECUENTEMENTE	8	57%
SIEMPRE	4	29%
TOTAL	14	100%

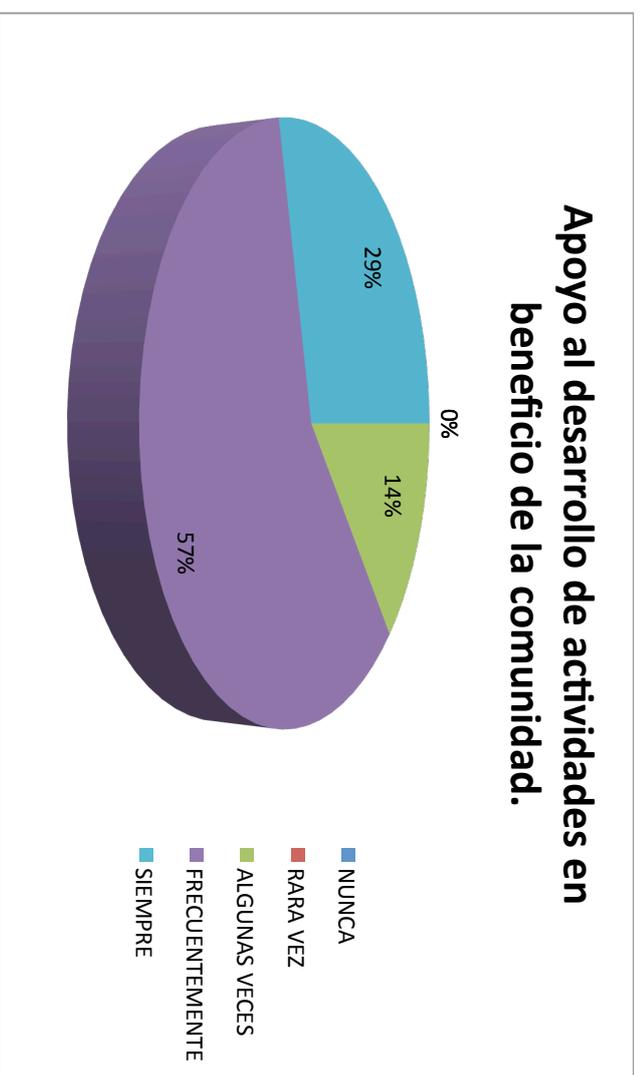


Tabla 35

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS GERENCIALES

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No	%
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.		0		0	0	0	5	20	20	80	25	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.		0		0	15	60	5	20	5	20	25	100
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.		0		0	0	0	0	0	25	100	25	100
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos		0		0	0	0	0	0	25	100	25	100
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.		0		0	0	0	5	20	20	80	25	100
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.		0		0	0	0	5	20	20	80	25	100
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.		0		0	0	0	10	40	15	60	25	100
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.		0		0	0	0	5	20	20	80	25	100
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.		0		0	0	0	15	60	10	40	25	100
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.		0		0	20	80	5	20	0	0	25	100
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.		0		0	0	0	5	20	20	80	25	100

1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.		0		0	0	0	5	20	20	80	25	100
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.		0		0	5	20	10	40	10	40	25	100
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.		0		0	0	0	0	0	25	100	25	100
TOTAL												
PUNTAJE					14,28		40,2		168,025		222,505	
PUNTAJE PROMEDIO					0,571		1,608		6,721		8,9	

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: Marilyn Medina P

ANÁLISIS:

El Consejo Estudiantil es la entidad encargada de proveer un gobierno escolar democrático, mediante la representación y participación de los estudiantes en los asuntos de la institución. Este es el canal de comunicación que existe entre los alumnos y profesores. Esta organización tiene la obligación de escuchar a los estudiantes y representarlos de una manera responsable ante las directivas. Aunque los miembros del Consejo estudiantil contestaron que frecuentemente y siempre, la Rectora y vicerrectora atienden oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos, hay un 20% que contestaron que a veces, en consecuencia a este resultado es necesario corregir, para que las autoridades evaluadas dejen cumplir con responsabilidad a padres y madres de familia para conocer el comportamiento y el rendimiento de sus representados u otras novedades dentro de la institución educativa.

Gráfico 34

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	5	20%
FRECUENTEMENTE	10	40%
SIEMPRE	10	40%
TOTAL	25	100%

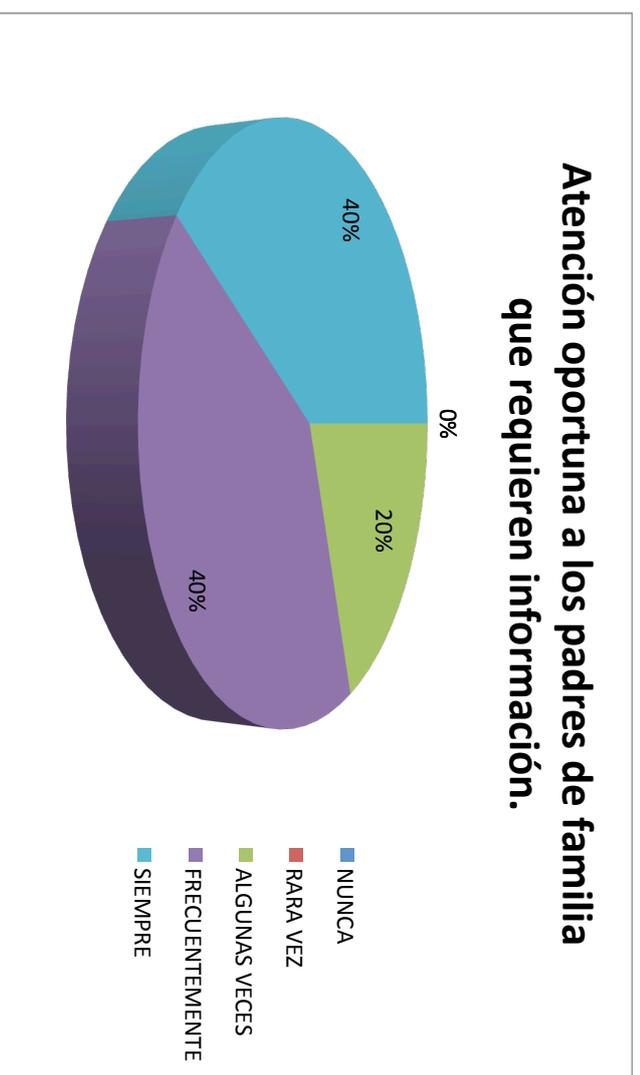


Tabla 36

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No	%
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0	0	10	40	15	60	25	100
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	5	20	20	80	25	100
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	5	20	20	80	25	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	10	40	15	60	0	0	0	0	25	100	
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	10	40	15	60	25	100
TOTAL												
PUNTAJE		1,79		5,355		16,08		50,05		73,275		
PUNTAJE PROMEDIO		0,072		0,214		0,643		2,002		2,931		

Fuente: Encuesta a directivos
Elaboración: Marilín Medina P

ANÁLISIS:

Los estudiantes manifiestan en las encuesta que las autoridades del plantel rara vez o algunas veces garantizan matrícula a alumnos con necesidades especiales, Se cree que estos niños necesitan algún tipo de educación especializada a lo largo de su escolarización. La gran mayoría de ellos tienen problemas que se resolverán dentro de las escuelas ordinarias; sólo una pequeña minoría de las ayudas educativas especializadas pueden requerir, por su mayor exigencia y complejidad, la existencia de medios, centros y un conjunto de servicios que permitan asegurar que la evaluación se ajuste a las necesidades de esos niños.

Sabemos que la inclusión e integración de los estudiantes con necesidades educativas especiales no es un simple cambio técnico u organizacional, sino un movimiento cuyo objetivo es asegurar a todos una educación de calidad. Se basa en la diversidad, es un proceso orientado a responder a las distintas necesidades del alumnado, y a incrementar su participación en el aprendizaje, reduciendo la exclusión social de lo contrario, esta exclusión se ve reforzada cuando la persona crece, ya que la falta de educación dificulta el acceso al trabajo. La realidad social y cultural se refleja en las instituciones educativas y cada vez es más manifiesta la complejidad del contexto escolar actual, por lo que se hace evidente y necesario optar por una educación abierta, "en y para la diversidad", poniendo de manifiesto un pensamiento con relieve multidimensional, que contemple las diferencias aceptando y valorizando la heterogeneidad de los niños/as y de las docentes.

Gráfico 35

INDICADORES	FRECUCENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	10	40%
ALGUNAS VECES	15	60%
FRECUEENTEMENTE	0	0%
SIEMPRE	0	0%
TOTAL	25	100%

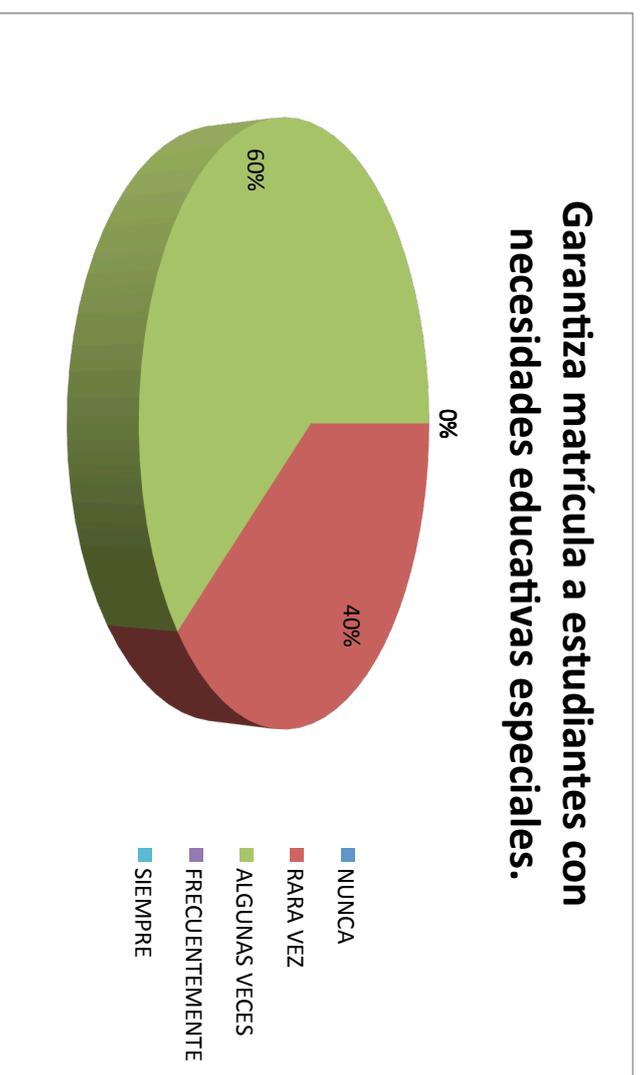


Tabla 37

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No	%
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	10	40	15	60	25	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	15	60	10	40	25	100	
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	20	80	5	20	25	100	
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	10	40	15	60	25	100	
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	0	20	80	5	20	25	100	
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	15	60	10	40	25	100	
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	10	40	15	60	25	100	
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0	25	100	0	0	25	100	

3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.		0		0		0	5	20	20	80	25	100
TOTAL												
PUNTAJE							69,68		67,925			
PUNTAJE PROMEDIO							2,787		2,717			5,504

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: Marilín Medina P

ANÁLISIS:

Uno de los aspectos importantes del consejo estudiantil es poder ayudar a los estudiantes y docentes en las necesidades que estos tengan y poder solucionarlos de manera óptima, para de este modo tener una buena relación entre los directivos y los estudiantes y padres de familias. Por lo que el 80% del Consejo Estudiantil considera que las directivas del plantel frecuentemente mantienen buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad y el 20% considera que siempre mantienen las buenas relaciones porque reconocen públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes lo que incide en la calidad de la educación, acentuando que en esta institución se cumple con los principios de la Pedagogía de la Ternura, que tiene la pretensión de que el docente y el personal de la educación reflexionen y decidan actuar en función de una educación verdaderamente integral y que no sea circunstancial, pedagogía que debe ser la que utilicen los niños (as).

Gráfico 36

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	0	0%
FRECUENTEMENTE	20	80%
SIEMPRE	5	20%
TOTAL	25	100%

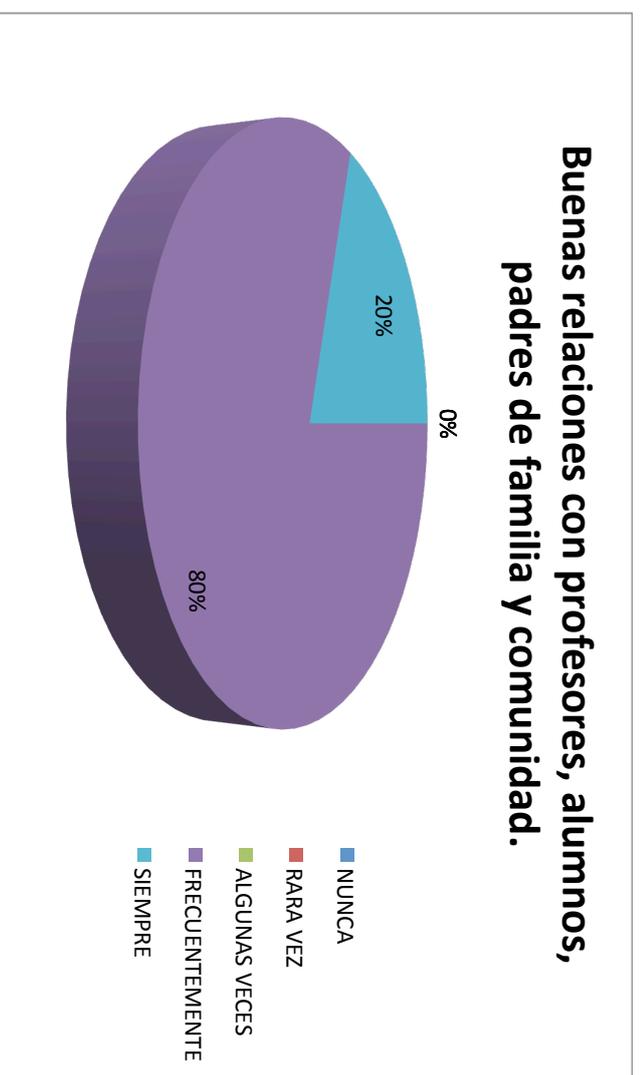


Tabla 38

**EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA:
COMPETENCIAS GERENCIALES**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No	%
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	20	80	5	20	25	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	20	80	5	20	0	0	25	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	25	100	0	0	25	100
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	25	100	25	100
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	25	100	25	100
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0	0	0	8	32	17	68	25	100
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	15	60	10	40	25	100
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	10	40	15	60	25	100
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	25	100	0	0	25	100
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	10	40	15	60	25	100

1.11.Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	5	20	20	80	25	100
1.12.Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	5	20	20	80	25	100
1.13.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	5	20	20	80	0	0	25	100	
1.14.Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	5	20	20	80	0	0	25	100	
1.15.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	8	32	7	28	10	40	25	100	
1.16.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	5	20	20	80	0	0	25	100	
1.17.Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	5	20	15	60	5	20	0	0	25	100	
1.18.Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	10	40	15	60	0	0	0	0	25	100	
1.19.Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	5	20	20	80	0	0	25	100	
1.20.Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	5	20	20	80	0	0	25	100	
1.21.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	5	20	20	80	0	0	0	0	25	100	
1.22.Atiende oportunamente a los padres de familia que requieran información sobre sus hijos.	0	0	0	5	20	15	60	5	20	25	100	
1.23.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	5	20	12	48	8	32	25	100	
TOTAL												
PUNTAJE		2,64		29,72		104,664		92,225		229,248		
PUNTAJE PROMEDIO		0,106		1,189		4,187		3,689		9,17		

Fuente: Encuesta a directivos
Elaboración: Marilyn Medina P

ANÁLISIS:

El Comité de Padres de Familia tiene la responsabilidad de propiciar una eficaz colaboración e integración de los diversos actores de la comunidad educativa sean estos (las madres y padres de familia o tutores, los representantes de sus asociaciones, los maestros y directivos de la institución, y en medida de lo posible, los ex-alumnos y otros miembros de la comunidad); es decir, todos ellos son una estructura de organización social en el centro escolar que da voz a las peticiones y preocupaciones de las principales actores educativos: padres, maestros, alumnos y ciudadanos, con el propósito de participar en actividades tendientes a fortalecer y elevar la calidad de la educación. Por lo tanto, el propósito básico de esta instancia de promoción de la participación social es impulsar el derecho a la Educación de Calidad para niños, niñas y jóvenes a través de una participación social. Manifestándose de esta manera que el 40% y el 60% de los miembros del Comité de Padres de familia contestan rara vez y algunas veces que los directivos de la institución los orienta correctamente a los organismos externos de la institución. Según estos resultados los padres de familia no están siendo dirigidos correctamente para este fin. En consecuencia es necesario corregir este desfase a través de la comunicación directa con el Comité.

Gráfico 37

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	10	40%
ALGUNAS VECES	15	60%
FRECUENTEMENTE	0	0%
SIEMPRE	0	0%
TOTAL	25	100%

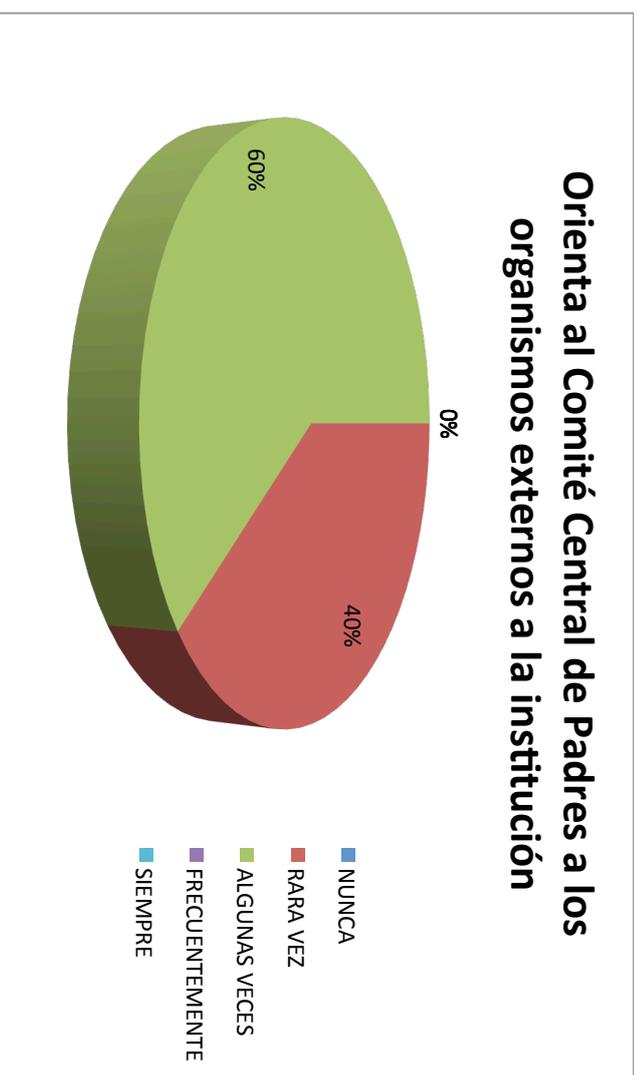


Tabla 39

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%		
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	15	60	10	40	0	0	25	100
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	5	20	10	40	10	40	25	100
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	10	40	15	60	25	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	10	40	10	40	5	20	25	100
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0	0	25	100	0	0	25	100
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	25	100	0	0	25	100
TOTAL												
PUNTAJE					7,89		35,28		15,81		58,98	
PUNTAJE PROMEDIO					0,316		1,411		0,632		2,359	

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: Marilyn Medina P

ANÁLISIS:

En la encuesta aplica a los padres de familia sobre las competencias pedagógicas de los docentes, una de las preguntas fue si el maestro realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes, la respuesta que se obtuvo fue que el 60% de los miembros del Comité de Padres de Familia, contestaron que algunas veces se las realizan, y es que cuando un alumno tiene dificultades en la institución. El rendimiento académico aumenta cuando las dificultades para el aprendizaje son correctas y sistemáticamente identificadas y se toman las medidas para corregirlas, dando al alumno la capacidad de comprender y dominar cada contenido de aprendizaje es importante investigar cómo se puede enfrentar dicha dificultad para ver la posibilidad de revertir la situación existente.

Gráfico 38

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	15	60%
FRECUENTEMENTE	10	40%
SIEMPRE	0	0%
TOTAL	25	100%

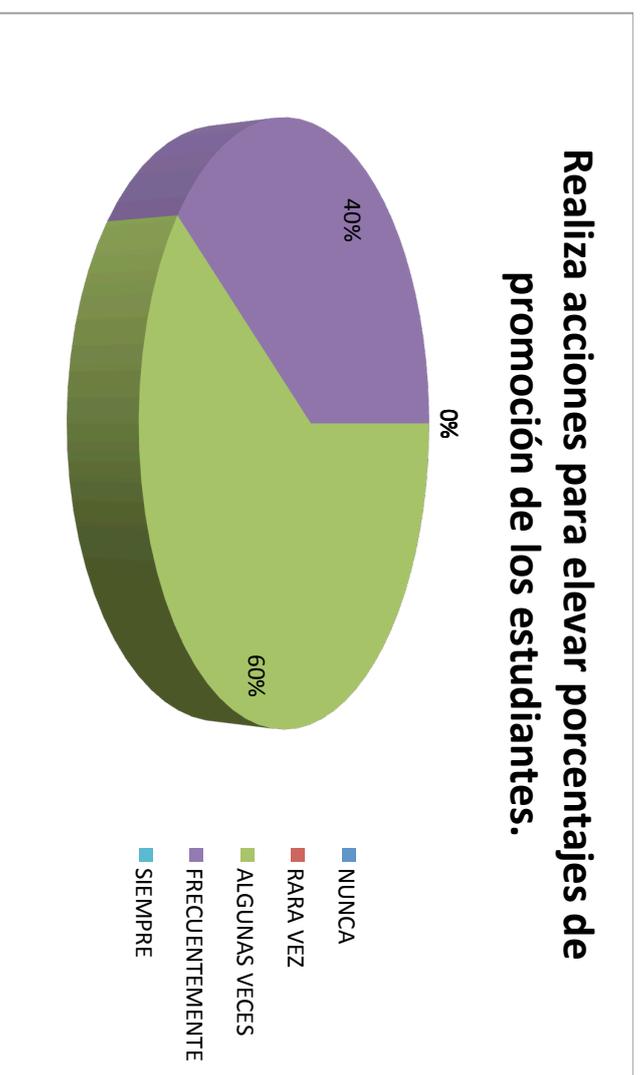


Tabla 40

**EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA:
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No	%
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	20	80	5	20	25	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	10	40	15	60	0	0	25	100	
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	20	80	5	20	25	100	
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	23	92	2	8	25	100	
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	20	80	5	20	25	100	
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	20	80	5	20	0	0	25	100	
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	15	60	5	20	5	20	25	100	
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	20	80	5	20	0	0	25	100	
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	15	60	10	40	0	0	25	100	

3.10.Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.		0	0	5	20	20	80	0	0	25	100
TOTAL											
PUNTAJE				22,36		56,056		11,594		90,005	
PUNTAJE PROMEDIO				0,894		2,242		0,464		3,6	

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: Marilín Medina

ANÁLISIS:

El 60% de los miembros del comité de padres de familia informan que las directivas del plantel Promueven el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos y el 40% manifiestan que siempre están promoviendo el desarrollo comunitario, para conseguir el liderazgo en la comunidad guayaquileña, La comunidad es una de las aristas que se incluye en el diagnóstico integral que debe realizar la institución enfrentando en la actualidad la problemática del diagnóstico de problemas y dificultades que afectan a la vida comunitaria, reduciendo a un segundo plano, quedando olvidado en ocasiones, la determinación de potencialidades que pueden ser usadas en el desarrollo de los programas escolares. La institución es un icono en la vanguardia de la formación de la mujer, porque durante su trayectoria de 100 años el plantel fue femenino, desde hace 8 años se inicia la coeducación porque la comunidad religiosa consideró que se debe hacer innovaciones de acuerdo al siglo XXI.

Gráfico 39

INDICADORES	FRECUCENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	20	80%
FRECUENTEMENTE	5	20%
SIEMPRE	0	0%
TOTAL	25	100%

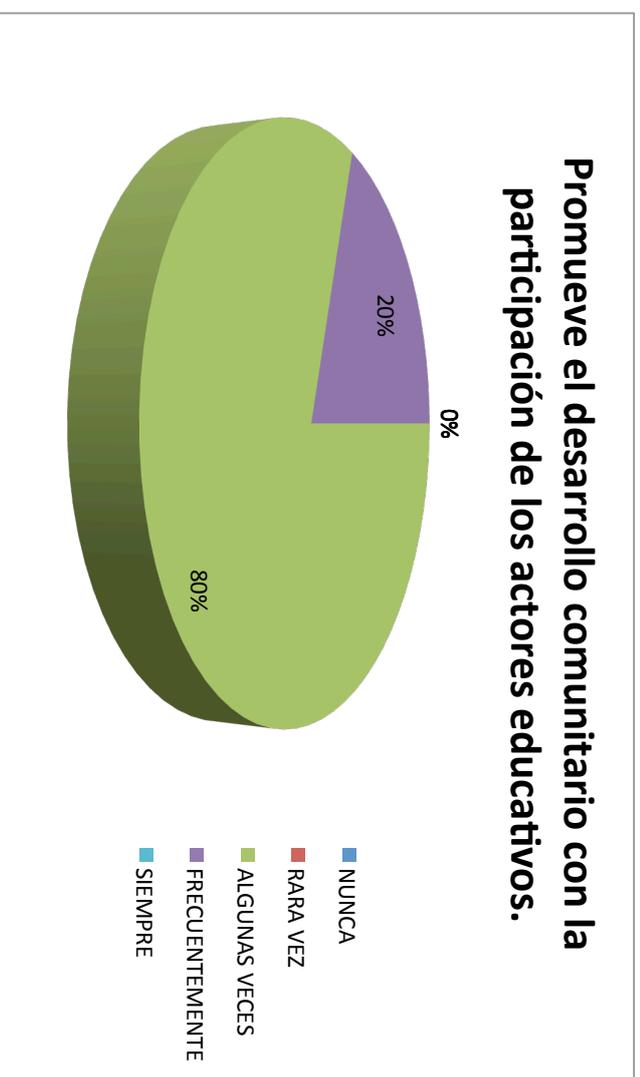


Tabla 41

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS GERENCIALES

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	5	100	0	0	5	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	5	100	0	0	0	0	0	0	5	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	5	100	0	0	5	100
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	5	100	0	0	5	100
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100

1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	1	20	3	60	1	20	5	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	2	40	3	60	0	0	5	100	
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100	
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100	
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	2	40	2	40	1	20	5	100	
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	2	40	2	40	1	20	5	100	
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	2	40	3	60	0	0	5	100	
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100	
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100	
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	4	80	1	20	5	100	
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	5	100	0	0	5	100	
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	2	40	3	60	0	0	5	100	
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	

1.45. Promueve la innovación pedagógica		0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.		0	0	0	2	40	3	60	0	5	100	5	100	
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.		0	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100		
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.		0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100		
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.		0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100		
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.		0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100		
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.		0	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100		
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.		0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100		
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.		0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100		
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.		0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100		
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.		0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100		
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.		0	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100		
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.		0	0	0	0	0	4	80	1	20	5	100		
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.		0	0	0	0	0	1	20	4	80	5	100		
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	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100		

1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.		0			0			1	20	4	80	5	100
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.		0		0	0	0	5	5	100	0	0	5	100
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.		0		0	0	0	5	100	0	0	0	5	100
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.		0		0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.		0		0	0	0	3	60	2	40	5	100	
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.		0		0	0	0	0	0	5	100	5	100	
TOTAL													
PUNTAJE			0,28				24,382		35,68		61,91		
PUNTAJE PROMEDIO			0,056			0,314	4,876		7,136		12,382		

Fuente: Encuesta a directivos
Elaboración: Marilin Medina

ANÁLISIS:

Una de las preguntas formulada a los directivos fue que si ellos incentivan al personal para que asistan a eventos de mejoramiento profesional, el 40% contestó algunas veces, y es que el personal docente debe ser incentivado continuamente a la capacitación profesional, y es que la capacitación es una derecho ganado en muchas luchas gremiales, pero sobre todo es un deber para uno mismo como profesional.

Se debe dotar al docente de herramientas metodológicas y didácticas para garantizar que los alumnos aprendan más y mejor. Estas deben ser adecuadas, debe haber un seguimiento evaluativo real de la capacitación docente, es decir, en su relación directa con el mejoramiento de la propuesta de enseñanza.

Gráfico 40

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	2	40%
FRECUENTEMENTE	2	40%
SIEMPRE	1	20%
TOTAL	5	100%

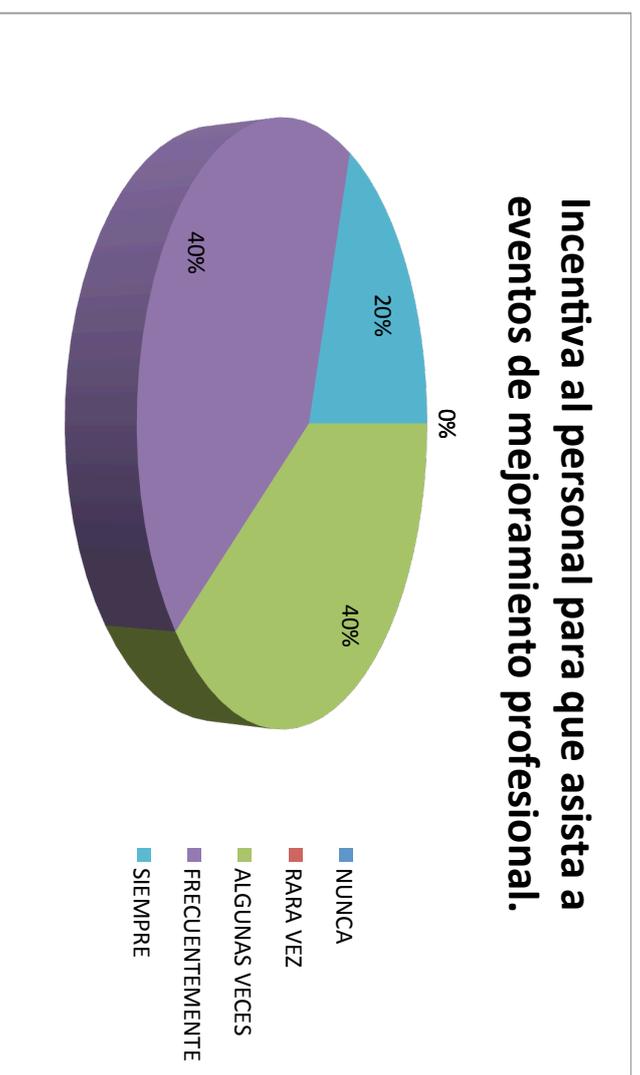


Tabla 42

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL			
	1		2		3		4		5		No	%		
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%		
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.		0		0		0		0		0	5	100	5	100
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.		0		0		0		0		0	5	100	5	100
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.		0		0		0		0		0	5	100	5	100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.		0		0		0		0		0	5	100	5	100
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.		0		0		0	4	80		1	20		5	100
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.		0		0		0		0		0	5	100	5	100
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.		0		0		0		0		0	5	100	5	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.		0		0		0		0		0	5	100	5	100

2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.		0	0	0	0	5	100	0	0	5	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.		0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.		0	0	0	0	4	80	1	20	5	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.		0	0	0	5	100	0	0	0	5	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.		0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.		0	0	0	0	4	80	1	20	5	100
TOTAL											
PUNTAJE						0,56	3,674	9,589		13,823	
PUNTAJE PROMEDIO						0,112	0,735	1,918		2,765	

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: Marilín Medina

ANÁLISIS:

El PEI es un factor importante para formalizar los deseos y objetivos de largo plazo de la Institución, y así diseñar las acciones concretas que la institución debe realizar, la obliga a buscar los mecanismos para lograr dichos objetivos y compromete a todos para ayudar a su alcance, pero si su modo de ejecución entre quienes lo elaboran no es democrático, sin implicación, preocupación personal por la tarea de llevarlo a cabo, la propuesta es letra y texto sin existir una concreción real. La Supervisora Provincial de Educación informa que el 100% de las directivas de la UEBLI frecuentemente Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes, las competencias pedagógicas están presentes en la administración educativa porque son un sustento en la vida institucional y se demuestran en el desempeño de directivos y docentes reflejándose en la evaluación de la institución.

Gráfico 41

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	0	0%
FRECUENTEMENTE	0	0%
SIEMPRE	5	100%
TOTAL	5	100%

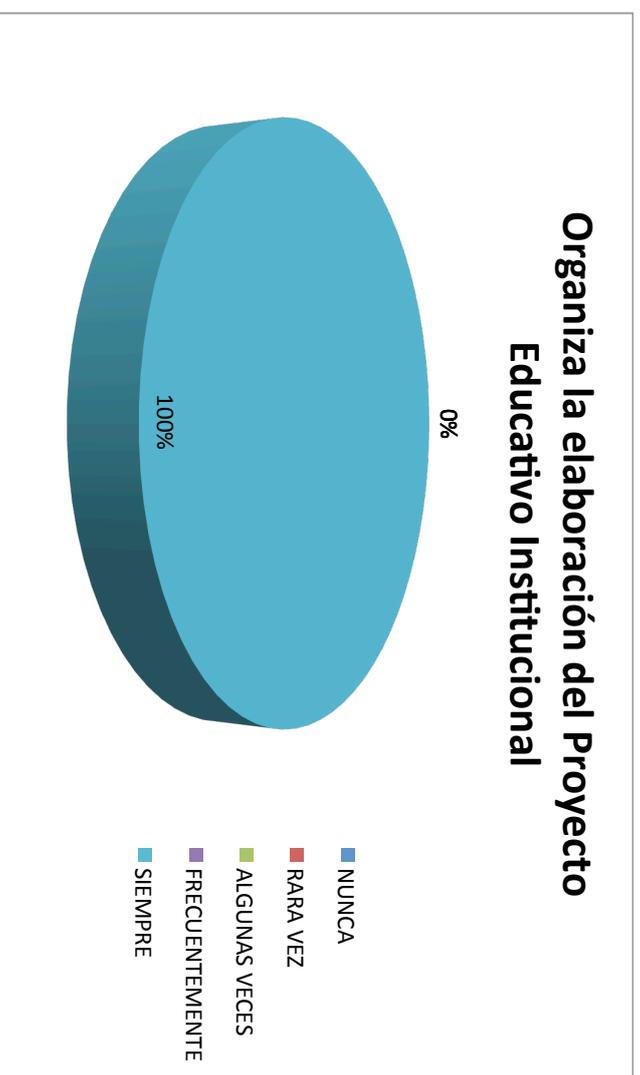


Tabla 43

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOs)	VALORACION										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No	%
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	5	100	0	0	5	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	5	100	0	0	5	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0	0	5	100	0	0	5	100
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	5	100	0	0	5	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	5	100	0	0	5	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	5	100	0	0	5	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	5	100	0	0	5	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	5	100	0	0	0	0	5	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	5	100	0	0	5	100
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0	0	5	100	0	0	5	100

3.11.Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.		0		0		0	5	100		0	0	5	100
TOTAL													
PUNTAJE						0,56				2,505		7,805	
PUNTAJE PROMEDIO						0,112				0,501		1,561	2,174

Fuente: Encuesta a directivos

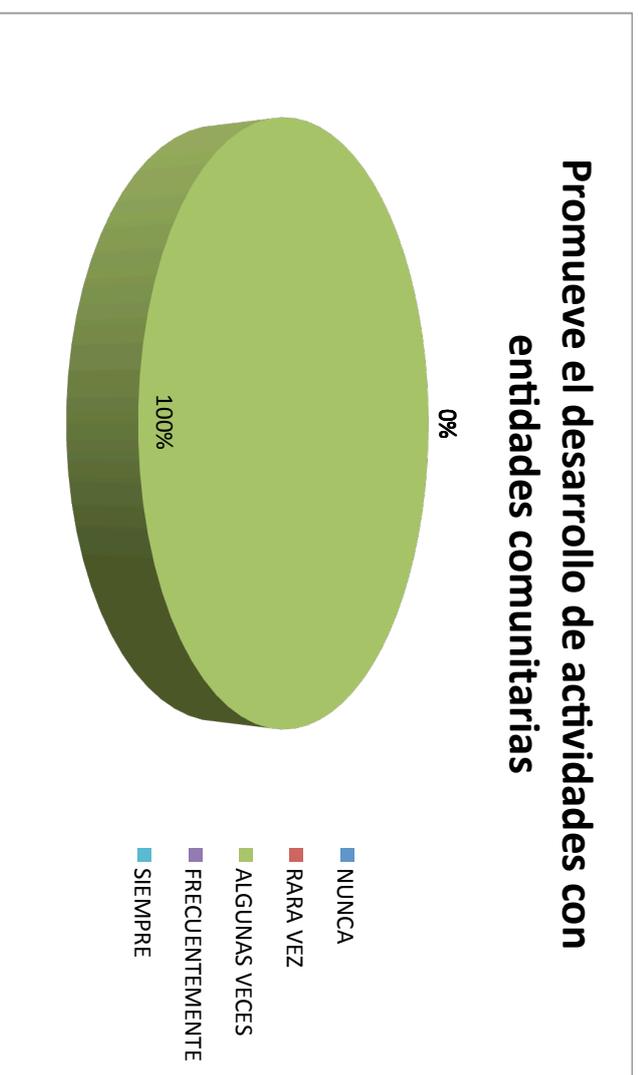
Elaboración: Marilín Medina

ANÁLISIS:

Actualmente las escuelas trabajan intensamente para proveer una educación de alta calidad a todos los estudiantes, pero no pueden hacerlo sin ayuda, la participación de los padres de familia y la comunidad es esencial para crear una institución exitosas y existen diversas maneras en que los grupos comunitarios, los padres de familia, y otros adultos que juegan un papel importante en la vida de los niños pueden participar en su educación desde el hogar y la comunidad. Por eso es fundamental que los proyectos a desarrollar en la escuela cuenten con la participación activa y consensuada de los representantes, requisito para ello es que la comunidad educativa en general sea conocedora de lo que se quiere hacer y se hace en las instituciones educativas. La Supervisora escolar de educación informa que el 100% de las directivas de la UEBLI, algunas veces vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad, porque así es una responsabilidad compartida todos trabajan cumpliendo responsabilidades a fin de mantener el Liderazgo en la comunidad como bien lo tiene ganado la institución que es un ícono de la sociedad guayaquileña que está en relación con la Pedagogía de la Ternura, las profesionales se desempeñan como líderes de varias empresas.

Gráfico 42

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	0	0%
ALGUNAS VECES	5	100%
FRECUENTEMENTE	0	0%
SIEMPRE	0	0%
TOTAL	5	100%



CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTO	CATEG.
-Autoevaluación de los Directivos (Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Directivo	18,413	
-Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	17,331	
-Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	17,335	
-Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	15,129	
-Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	17,321	
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	85,529	A

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	77,130/100	A
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	85,529/100	A
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	81,33/100	A

Gráfico General

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
AUTOEVALUACIÓN A LOS DIRECTIVOS	18,413	19%
EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR EL CONSEJO DIRECTIVO	17,331	17%
EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL	17,335	17%
EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR EL COMITÉ CENTRAL DE PP.FF	15,129	15%
EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR EL SUPERVISOR ESCOLAR	17,321	17%
FALTANTE A LA CALIDAD EDUCATIVA	14,471	15%
TOTAL	100	100%

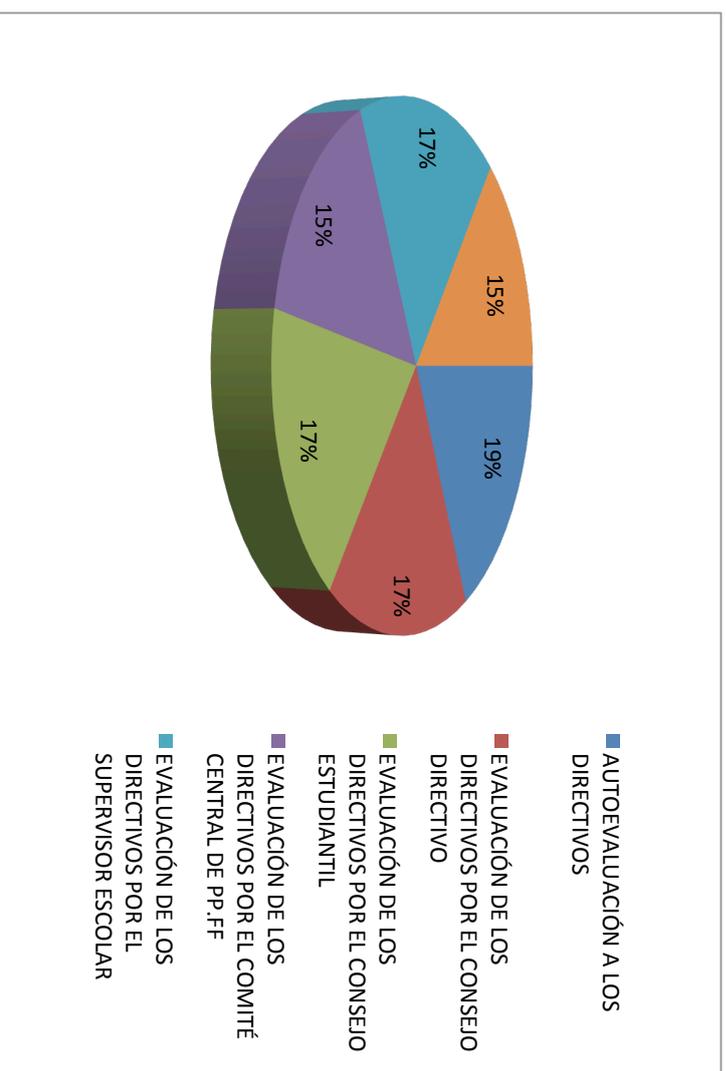


Gráfico General

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES	7,789	8%
COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES	7,694	8%
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR LOS DIRECTIVOS	8,606	9%
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR LOS ESTUDIANTES	19,513	19%
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR LOS PADRES DE FAMILIA	13,588	13%
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DE LOS DOCENTES	19,94	20%
FALTANTE A LA CALIDAD	22,87	23%
TOTAL	100	100%

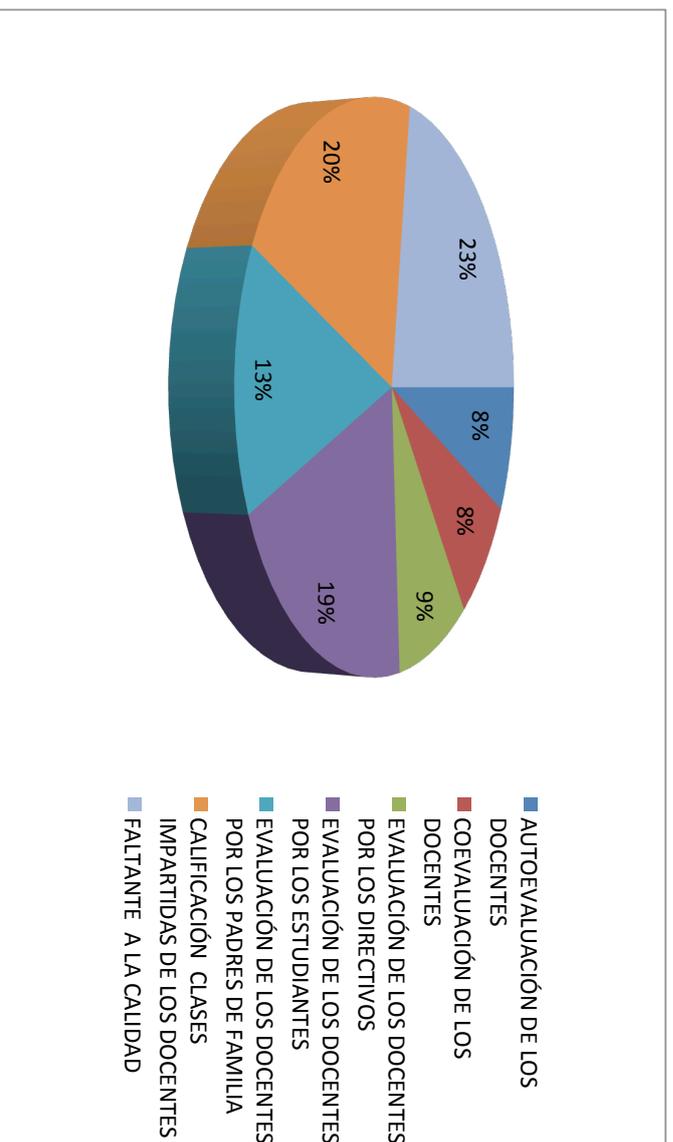
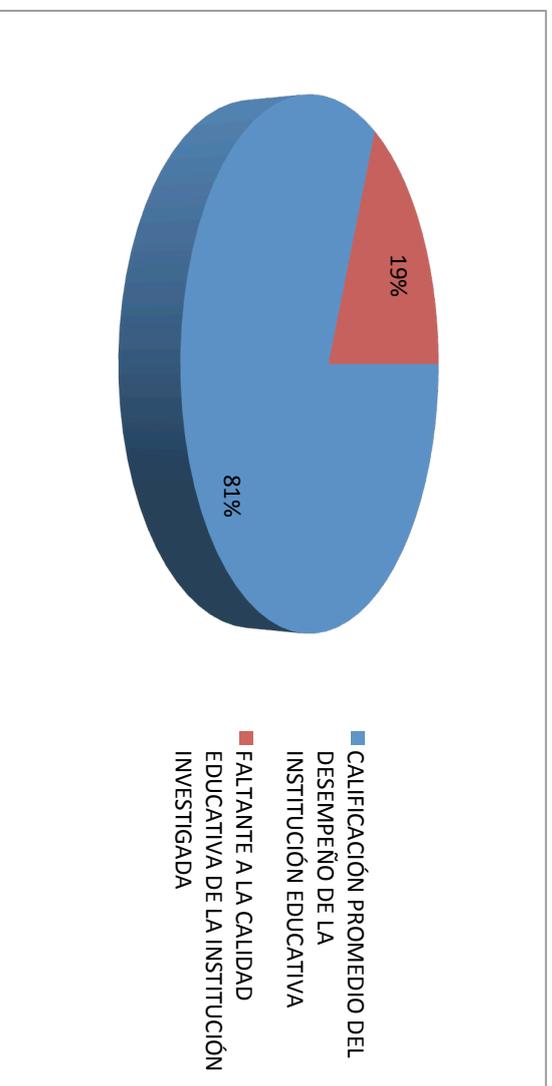


Gráfico General

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN INVESTIGADA

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	81,33	81%
FALTANTE A LA CALIDAD EDUCATIVA DE LA INSTITUCIÓN INVESTIGADA	18,67	19%
TOTAL	100	100%



5.2 Análisis, interpretación y discusión de los resultados

Antes de entrar al análisis sobre los resultados debo indicar que nuestro plantel tiene como misión especial: “La formación integral de nuestros educandos mediante el desarrollo de una pastoral educativa en base a los principios del evangelio y del Carisma Providencia para formar personas responsables, solidarias, emprendedoras y comprometidas con la fe y que a ejemplo de María Inmaculada fortifiquen los valores de la familia ecuatoriana.

La información obtenida a través de esta evaluación contempla elementos que brindan un panorama sobre el desempeño docente y ciertas características del proceso enseñanza-aprendizaje; es decir permite hacer valoraciones, es importante que la información recabada sea utilizada por los agentes educativos especialmente por los profesores y de esta manera considerar estrategias permanentes que permitan al docente mejorar, ya sea a través de su formación y capacitación docente u otras actividades

Con los resultados porcentuales y analizando la distribución de los mismos, es posible elaborar una interpretación más detallada de la situación para cada descriptor, para afirmar el resultado de la investigación que permiten establecer los parámetros interpretativo de cada competencia aplicada a los directivos, docentes, padres de familia y estudiantes.

Así en el primero de los descriptores Autoevaluación de los docentes, en la competencia sociabilidad pedagógica se evidencian dos aspectos a considerar 1) la repetición del valor máximo en tres oportunidades, 2) dicho valor en cada respuesta no es significativamente alto dada la gran dispersión de datos.

Para el primer aspecto es posible adoptar una postura conservativa por ser colegio religioso católico contempla siempre priorizar al valor más bajo de la calificación, dado que lo que busca es optimizar la situación que enuncia el descriptor, lo cual se traduce a satisfacer la consideración por parte del maestro.

En la Tabla Autoevaluación de los docentes: habilidades pedagógicas y didácticas son veinticuatro aspectos a evaluar por lo que resulta obtener un resultado específico de esta competencia, he considerado los indicadores: Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo, porque es fundamental que las estudiantes conozcan lo que aprenderán en cada una de las asignaturas, así como también la meta que se conseguirá para la formación personal.

En el indicador: el docente aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes, los maestros desarrollarán las clases de acuerdo al medio donde se desarrolla el aprendizaje de una manera significativa acorde con la especialización que ha escogido, lo considero esencial que todo maestro se focalice en la formación humana y profesional de las estudiantes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

Las competencias de la Autoevaluación de los docentes, en el desarrollo emocional, hay aspectos en que los docentes han obtenido una calificación de algunas veces, significa que los maestros deben de practicar la inteligencia emocional para trabajar con las estudiantes, directivos y padres de familia, aunque se prepare científicamente, la empatía en donde laboro debe estar presente, más aún cuando se trabaja con señoritas adolescentes y jóvenes, la maestra y el maestro orientan la personalidad de la futuro profesional que se desempeñará en la sociedad.

La tabla de la autoevaluación de los docentes: atención a estudiantes con necesidades especiales, se encuentra en relación con el eje la Educación Inclusiva, todos los docentes trabajaron de acuerdo a las limitaciones y potencialidades de los estudiantes, la investigación presenta diez indicadores los resultados de los docentes en un porcentaje contestan que algunas veces, Elaboran adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes, se debe buscar que siempre se trabaje con adaptaciones y acomodaciones curriculares y así obtener óptimos resultados.

En la tabla de Autoevaluación de los docentes: aplicación de normas y reglamentos, los resultados obtenidos en la investigación, los docentes si cumplen algunas veces con lo establecido en el PEI, reglamentos internos y disposiciones del plantel, siguen las disposiciones que todo docente debe saber trabajar cumpliendo normas para de esta manera se evidencien los deberes y derechos tanto de las estudiantes como de las maestras, padres de familia y directivos, para fomentar la calidad y calidez en la educación.

La Autoevaluación de los docentes: relaciones con la comunidad, es un indicador muy interesante, porque refleja el trabajo del colegio con la comunidad el acercamiento con otros actores sociales que tiene relación con el proceso enseñanza – aprendizaje, seleccioné los indicadores: Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes y Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario, han obtenido como resultados algunas veces, porque todavía existe esa falta de relación con el entorno donde está ubicada la institución educativa.

En la tabla de Autoevaluación de los docentes: clima de trabajo, se debe considerar las relaciones laborales para de esta manera propiciar acercamiento en la comunidad educativa, en los indicadores: 1)Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto, 2)Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso, Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías y 3)Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos, estos maestros y maestras buscan un clima saludable para su trabajo, ser más productivo, eficiente y eficaz en la formación integral de los educandos.

Los resultados de los otros indicadores se evidencian de tal manera que han cambiado son los actores de quienes se ha recibido la investigación, por ejemplo hay la coevaluación entre docentes, la evaluación a los directivos por parte de los padres de familia, estudiantes y supervisora escolar, los mismos que han arrojado evidencias similares a la autoevaluación.

6. Conclusiones y Recomendaciones

6.1 Conclusiones

- La evaluación debe ser asumida como proceso y como resultado, para que de esta manera se pueda determinar el nivel de desarrollo del docente mediante la interacción constante con sus alumnos, colegas y directivos, considerados todos como seres históricos, sociales e individuales
- La calidad de la educación se ha convertido en el tema dominante de reflexión a nivel de la política educativa mundial, gobiernos, Ministerios de Educación, maestros y organismos multilaterales se preocupan prioritariamente por temáticas vinculadas con la calidad de la educación.
- La atención a estudiantes con necesidades individuales los docentes los atienden como un grupo homogéneo sin dar atención especial cuando requieren de un tratamiento acorde con las limitaciones.
- Las habilidades pedagógicas y didácticas se enmarcan en el proyecto educativo institucional y de acuerdo al currículo nacional.
- Los directivos, docentes, padres de familia y estudiantes trabajan de acuerdo con las normas y reglamentos vigentes que se establecen en la Ley Orgánica de Educación Intercultural y en el reglamento interno del colegio así como en el ISO 9001
- La vinculación con la comunidad ayuda a fortalecer la educación de calidad

6.2 Recomendaciones

- La evaluación del desempeño docente y directivos debe realizarse de acuerdo con los lineamientos y criterios dados en función de las políticas educativas propuestas por el Ministerio de Educación.
- Los docentes y directivos del plantel deben de trabajar en la calidad de la educación aplicando la Pedagogía del Amor y la Ternura basadas en la educación integral, para lo cual se desarrollarán seminarios pedagógicos dirigidos a directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.
- Comunicar a los padres de familia o representantes de los estudiantes , sobre el rendimiento académico de ellos, cuando presenten diferentes dificultades en el aprendizaje y recomendar si es necesaria a un especialista en el área
- Las clases se ejecutan de acuerdo a una planificación escrita y siguiendo una guía de observación para comparar la teoría y la práctica de esta manera mejoraremos la práctica docente.
- La vinculación con la comunidad es un factor que debe seguir desarrollándose a través de actividades y programas para fortalecer las relaciones con todos los actores del quehacer educativo

7. Propuesta de Mejoramiento Educativo

Título de la Propuesta

SEMINARIO TALLER DE PEDAGOGÍA DEL AMOR Y LA TERNURA BASADA EN LA EDUCACIÓN INTEGRAL COMO PARTE DE LA EDUCACIÓN DE CALIDAD

7.1 Justificación

Dentro del análisis de la Evaluación de la calidad del desempeño profesional, docente y directivo del colegio evaluado se determinó que es necesario incluir y enseñar la Pedagogía del Amor y la Ternura basada en la Educación Integral, para mejorar sustancialmente la educación (enseñanza).

La contribución trascendental del trabajo de grado se coloca en la eventualidad de mejorar la metodología activa humanista y así obtener una Calidad en el rendimiento de las (os) estudiantes del colegio y desde este ámbito trabajar en los talleres a las(os) docentes, padres de familia, directivos y estudiantes para lograr una producción efectiva del aprendizaje ya que el rendimiento académico no escapa a esta aseveración que condiciona posteriormente al estudiante a determinados comportamientos.

La educación con calidad es vista como el principal capital humano concebida como productora de capacidad de trabajo, es en este contexto que las dificultades en el rendimiento constituyen una hipoteca cada vez más pesada para su futuro porvenir, ya que el rendimiento y la formación integral que tenga en la institución educativa le permitirá la posibilidad de acceder a más y mejores oportunidades en la sociedad en que viven.

En los desafíos de la educación en el siglo XXI, esta se percibe desde un punto de vista integral desde lo cognitivo, lo emocional, la praxis y los valores desde una concepción holística integral se plantea como una necesidad imperante, bajo las directrices de una pedagoga de la ternura

La pedagogía del Amor y la ternura es una pedagogía del lenguaje afectivo, amoroso, cálido, que contiene, que acoge, que rompe las barreras de la desconfianza, del desamor, del dolor que aprisiona y contrae. La pedagogía de la ternura es una pedagogía de la reparación, que se plantea frente al quehacer educativo en la construcción y reconstrucción de la autoestima de las personas, buscando forjar identidades individuales y colectivas, por estas razones una educación de calidad no puede mostrarse de manera fría y calculadora, al contrario, la parte afectiva y emocional son los verdaderos complemento para la formación integral de nuestros educandos.

Esta percepción dio la pauta para proponer en este trabajo Seminario-Talleres de pedagogía del amor y la ternura basada en la educación Integral, los cuales se convertirán en un verdadero aporte muy importante dentro del quehacer educativo de la Unidad Educativa Bilingüe La Inmaculada cuyos beneficiados no solo serán los docentes y estudiantes sino la comunidad educativa en general.

7.2 Objetivos de la Propuesta

➤ General

Mejorar la calidad del desempeño profesional docentes y directivos aplicando la Pedagogía del Amor y la ternura con el apoyo de técnicas activas y recursos didácticos adecuados para lograr potenciar un desarrollo integral en el proceso de enseñanza aprendizaje.

➤ **Específicos**

- Motivar a la comunidad educativa para que participen en los Seminarios talleres, para que despierte en cada docente un comportamiento original, espontáneo y afectivo cuando orienta a sus alumnos diariamente por los senderos del conocimiento y del aprendizaje.
- Determinar la importancia que tiene la pedagogía de la ternura en la gestión áulica
- Analizar aspectos de la Pedagogía de la Ternura, como un recurso educativo en el proceso de enseñanza aprendizaje y de la calidad de educación en la institución.
- Capacitar a los docentes en la aplicación del Seminario Taller planificado para ser agentes de cambio generando una gestión educativa de calidad y excelencia.

7.3 Actividades

La elaboración de la propuesta llevará a realizar una serie de actividades, entre ellas:

- Desarrollo de los Seminarios Taller de la Pedagogía del Amor y la Ternura
- Aplicar y practicar la pedagogía del amor y la ternura, siendo docentes cariñosos, amables, afectuosos, tiernos, amorosos, dentro del aula y fuera de la misma.
- Atender a nuestros alumnos con dedicación, delicadeza y ternura.

- Orar por nuestros alumnos así como Jesús oró por sus discípulos, pedirle a Dios que ponga en nosotros esa mirada de ternura y amor hacia los demás.
- Seguimiento y monitoreo

SEMINARIO TALLER DE PEDAGOGÍA DE LA TERNURA

Fase I

Capacitación Personal Docente

Inicio: 22 de Mayo del 2012

Hora: 12Hoo-16Hoo

Objetivo: Difundir en el personal docente que labora en la Unidad Educativa Bilingüe La Inmaculada, la importancia de la pedagogía del amor y la ternura en la gestión áulica como parte de un sistema educativo de calidad

PROGRAMA	INICIO	DURACIÓN EN HORAS
La pedagogía en la educación	22/05/2012	1 hora
La pedagogía del amor y la ternura como parte del currículo académico de la institución.	22/05/2012	2 hora
La educación de la afectividad y su impacto en los educandos	22/05/2012	1 hora

Fase II

Capacitación Personal Docente

Fecha: 19 de Julio del 2012

Hora: 12Hoo-15Hoo

Objetivo. Motivar al personal docente que labora en la UEBLI, la práctica constante de la pedagogía del amor y la ternura para el desarrollo integral de los estudiantes.

PROGRAMA	INICIO	DURACIÓN EN HORAS
Pedagogía del amor y la ternura-Educación de calidad	19/07/2012	3 horas

Fase III

Capacitación Personal Docente

Inicio: 3 Agosto del 2012

Hora: 12Hoo-16Hoo

Objetivo: Valorar la Pedagogía de Amor y la Ternura como parte del desempeño profesional del docente

PROGRAMA	INICIO	DURACIÓN EN HORAS
La parte emocional en el aprendizaje	03/08/2012	2horas
La educación emocional y la ciudadanía	03/08/2012	2horas

7.4 Localización y cobertura espacial

La propuesta se realizará en la Unidad Educativa Bilingüe La Inmaculada, ubicada en el cantón Guayaquil, de la provincia del Guayas, es de sostenimiento particular religioso

católico, goza de mucho prestigio porque es uno de las instituciones con mayor antigüedad.

Está ubicado en el sur de la ciudad, entre las calles Eloy Alfaro y Colombia es un paisaje con clima tropical,

Los representantes en la gran mayoría son profesionales y se dedican al comercio, tanto las mujeres como los hombres y en un menor porcentaje son amas de casa, la UEBLI está a una cuadra por el inmenso río guayas.

Guayaquil por presentar una geografía extraordinaria sus habitantes también explotan el turismo, hay algunos centros comerciales y de recreación que son visitados por la gran mayoría de los ecuatorianos y ecuatorianas.

7.5 Población Objetivo

TALENTO HUMANO	CANTIDAD
RECTORA	1
VICERRECTORA	1
CONSEJO DIRECTIVO	3
DOCENTES DE 8AVO, 9NO, 10MO. Y BACHILLERATOS	40
COMITÉ DE PADRES DE FAMILIA	5
PADRES DE FAMILIA	200
CONSEJO ESTUDIANTIL	5
ESTUDIANTES 8AVO, 9NO, 10MO	150
ESTUDIANTES DE BACHILLERATO	150
TOTAL	555

7.6 Sostenibilidad de la propuesta

Humanos:

- Directivos (Rectora – Vicerrectora)
- Consejo Directivo
- Comité de Padres de familia
- Personal docente
- Representantes legales
- Estudiantes
- Facilitadora de los talleres.

Tecnológicos

- Ordenador e Impresora
- Internet
- Pendrive
- TV

Materiales

- Folleto acerca de Pedagogía de la Ternura.
- Bibliografía de apoyo
- Hoja
- Material didáctico: tijera, lámina, CD, lápices de colores, témpera, revistas
- usadas, goma, marcadores.

Organizacionales

- Comité de Padres de Familia
- Consejo Directivo
- Consejo Estudiantil

7.7 Presupuesto

ITEM	UNIDADES	VALOR UNITARIO	COSTO FINAL
Libros	4	30.00	\$120.00
Papel bond	100 pliegos	0.20	\$ 20.00
Hojas A4	2 resmas	5.00	\$ 10.00
Marcadores permanentes	3 cajas	6.00	\$ 18.00
Marcadores borrables	2 cajas	6.00	\$ 12.00
Cintas de papel	3	1.00	\$ 3.00
Cartulina	15 pliegos	0.60	\$ 9.00
Láminas	30	1.00	\$ 30.00
Impresiones	1	3.00	\$300.00
Copias	100	0.05	\$ 5.00
Encuadernación	3	10.00	\$ 30.00
Cuentos	50	2.00	\$100.00
Folletos	50	2.00	\$ 100.00
Videos	10	1.00	\$20.00
Refrigerios	60	1.50	\$ 90.00
Total	330		\$867.00

7.8 Cronograma de Actividades

MESES	Diciembre	Enero	Febrero	Mayo	Julio	Agosto
ACTIVIDADES	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
Título de propuesta.						
Justificación de la propuesta						
Fundamentación						
Objetivos: Generales y Específicos.						
Actividades						
Localización y cobertura espacial						
Desarrollar del Seminario Taller de Pedagogía de la Ternura.						
Elaboración de cronogramas,						
BIBLIOGRAFÍA						
ENTREGA DE LA PROPUESTA						

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Bolívar (2001) “La calidad en educación: ¿Qué alternativas tiene la izquierda?”, Madrid España.
2. Cervantes, E. (1998). *Prácticas de calidad en la escuela. En: Una cultura de calidad en la escuela, liderazgo para el cambio educativo (79-89)*. México: Castillo
3. Chiavenato (1999) *Administración de Recursos Humanos* Quinta edición .Editorial Mc Graw Hill. México
4. Davini (1997). *La formación docente en cuestión: política y pedagogía*. Buenos Aires: Paidós.
5. Elola y Toranzos (2000). *Evaluación Educativa, una aproximación conceptual*. Madrid.
6. Fuchs (1997) *Sistema de evaluación y mejoramiento de Desempeño*. Revista el Diario. Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez.
7. Koontz (1999). Una perspectiva global. Segunda edición. Editorial Graw Hill. México.
8. Lafourcade, D. (1998). *Calidad de la Educación, Buenos Aires*: Dirección Nacional de Información, difusión estadística y tecnología educativa del Ministerio de Educación y Justicia.
9. Martínez, M. (2006). *La gestión de un nuevo sistema educativo en función de la escuela. Educar*. Revista de Educación, 39, 59-68.
10. Mondy y Noé (1997). *Administración de Recursos Humanos*: Editorial Prentice-Hall Hispanoamérica S.A. 6ª Edición. México.
11. Mortimore, J. 199 1. The Use Performance Indicators. París, OCDE
12. Navarro (1997) “Gestión y Estrategias”. No. 11 y 12, UAMA – A.
13. OREALC/UNESCO. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 5, 29-35.
14. Ralph Tyler (1999). *Manual De Evaluación Educativa*, 5ª edición, Barcelona, Madrid. Editorial La Muralla, S.A.

15. Tedesco, (2002). *Nuevos tiempos y nuevos docentes*. UNESCO/IIPE. Buenos Aires, Argentina.
16. Toranzos (2000). *Revista Iberoamericana de Educación. No. 10: Madrid. Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), para le educación, la ciencia y la cultura.*
17. Torres (1996). *Formación docente: clave de la reforma educativa. En: Nuevas formas de aprender y enseñar.* Santiago de Chile
18. Valdés (2000). *Evaluación del Desempeño docente.* Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente.
19. Valenzuela (2004). *Evaluación de instituciones educativas.* Distrito Federal. Trillas
20. Zubiria (1994). *Los modelos pedagógicos.* Colombia. Editorial Santa Fe, S.A.

8. Bibliografía

1. Alles, Martha. (2003). Dirección estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias. 4ta ed. México.
2. Ander-Egg, Ezequiel. (2006). Técnicas de Investigación social Siglo XXI. Editores. México.
3. Ander-Egg, Ezequiel. (2003). Práctica del desarrollo de la comunidad. Editorial Lumen. Argentina.
4. Castellanos, J.R. (2007). Diseño del manual de organización de instituciones de educación. Manual de Organización de U de M.
5. CHininín, Víctor, (2011), Evaluación de la calidad del desempeño, UPTL, Loja Ecuador.
6. Freire, Paulo. (2002). Extensión a la comunicación. Editorial Tierra Nueva. Edición.
7. Maya Betancourt, Arnobio, (2003). Conceptos Básicos para una Pedagogía de la Ternura. Ecoe Ediciones. Bogotá-Colombia.
8. Ministerio de Cultura, (2011). Instrumento para la Evaluación docente y directiva. Quito, Sistema Nacional de Evaluación.
9. Ministerio de Cultura, (2011). Estándares de Calidad Educativa. Quito
10. Ministerio de Educación. (2010). Actualización y Fortalecimiento de la Educación General Básica. Quito-Ecuador
11. P. D. Laforcade, Evaluación de desempeño. Editorial Voluntad. Buenos Aires
12. Quintero Uribe, Víctor Manuel. (2000). Evaluación de Proyectos Sociales. Fundación para la Educación superior. FES. Cuarta Edición. Colombia.
13. Roqueni Rello, José Manuel, (2005). Educación de la Afectividad. Ediciones Universidad de Navarra, S.A. (EUNSA). España

14. Valenzuela González, Jaime Ricardo, (2008) Evaluación de Instituciones educativas. Editorial Trillas. México D.F.
15. Vigotsky, L.S, (2000). Aprendizaje y desarrollo intelectual en la edad escolar. En Luria, Leontiev, y Vigotsky, Psicología y Pedagogía. España: akal. 23 – 24 (VIGOTSKY, Psicología y Pedagogía)

ANEXOS

ENCUESTAS A LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE LA INMACULADA