



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo del Colegio Municipal Manuel Cabeza de Vaca, de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, durante el año 2012 - 2013”

Tesis de Grado

AUTORA:

Pulla Cajamarca, Ana Luisa

DIRECTOR/A DE TESIS:

Herrera Sarmiento, Iris Grace Esperanza, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2013

CERTIFICACIÓN

Magister.

Iris Grace Esperanza Herrera Sarmiento.

DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado **“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio Municipal Manuel Cabeza de Vaca de la parroquia de Alangasí, cantón Quito, provincia de Pichincha durante el año 2012 - 2013”**, realizado por el profesional en formación: Ana luisa Pulla Cajamarca; cumple con los requisitos establecidos en las normas 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.

Quito, abril de 2013

.....

Mgs. Iris Grace Esperanza Herrera Sarmiento

DIRECTORA DE TESIS

ACTA DE CESIÓN

Yo **Ana Luisa Pulla Cajamarca**, declaro ser autor (a) de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Quito, abril del 2013

.....

Ana Luisa Pulla Cajamarca

AUTORÍA

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

f.....

Ana Luisa Pulla Cajamarca

C.I. 03 0133850-5

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a mi querida madre que me brindó en todo momento su amor incondicional y su ayuda económica; a mi esposo y a mis hijos, que nunca dejaron de darme apoyo moral y emocional para que culminara con una meta más de mi vida, al darme fuerzas para seguir adelante en los momentos adversos que se presentaron en esta trayectoria profesional.

A mi recordado padre, que desde el cielo me envía bendiciones en los momentos buenos y malos, dándome fortaleza para seguir adelante y así cumplir mis objetivos.

Ana Luisa Pulla

AGRADECIMIENTO

A Dios infinitas gracias por darme la vida y permitirme seguir avanzando día a día con sabiduría y amor en la ardua pero hermosa labor de maestra.

Agradezco de manera especial a la señora directora, al personal docente, a los padres de familia y estudiantes del Colegio Manuel Cabeza de Vaca, al concederme la oportunidad de llevar a cabo esta investigación en su prestigiosa institución, brindarme toda la ayuda necesaria.

A los docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja que con sus sabios consejos guiaron mi aprendizaje e infundieron los más amplios conocimientos y de esta manera contribuyeron en mi formación como docente.

Ana Luisa Pulla Cajamarca

INDICE DE CONTENIDOS

CONTENIDOS	PÁGINAS
PORTADA	
CERTIFICACIÓN.....	ii
ACTA DE CESIÓN.....	iii
AUTORÍA.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
INDICE DE CONTENIDOS.....	vii
1.RESUMEN.....	ix
2.INTRODUCCIÓN.....	1
3.MARCO TEÓRICO.....	8
CAPITULO 1.....	8
1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	8
1.1. Calidad Educativa	9
1.2. Estándares de calidad.....	11
1.2.1 Importancia de los estándares de calidad.....	12
1.2.2. Tipos de estándares.....	13
1.3 Marco constitucional y la LOEI.....	27
1.4 Marco legal.....	28
CAPITULO 2.....	29
2.EVALUACIÓN DE LA CALIDAD EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	29
2.1. La reforma curricular vigente y su evaluación.....	29
2.2 Evaluación Educativa.....	30
2.3 Tipos de evaluación educativa.....	31
2.4. Criterios para evaluar la evolución educativa.....	33
2.5.- Etapas del proceso de evaluación de instituciones educativas.	34
CAPTITULO 3.....	35

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.....	35
3.1 Modalidades para la evaluación	35
3.2 Perfil del docente ideal.....	37
CAPITULO 4.....	38
4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES.....	38
4.1 Modelo de estándares de desempeño.....	39
4.METODOLOGIA.....	42
5.RESULTADO, ANALISIS, Y DISCUSIÓN.....	51
5.1. Resultados.....	51
5.2. Análisis, Interpretación y Discusión.....	117
5.2.1.Interpretacion de la evaluación docente.....	117
5.2.1.1. Discusión	127
5.2.2.Interpretacion Evaluación Directiva.....	129
5.2.2.1. Discusión	137
5.2.3. Evaluación del Desempeño Profesional de la Institución ..	138
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	140
7. PROPUESTA.....	142
8. BIBLIOGRAFIA.....	150
9.ANEXOS.....	154

1. RESUMEN

El tema de investigación fue la Evaluación del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Municipal "Manuel Cabeza de Vaca" ubicado en la parroquia de Alangasi, de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, de Educación General Básica y Bachillerato, durante el año lectivo 2012-2013, de sostenimiento municipal, mixta, rural, de régimen Sierra, de jornada vespertina, dirigida por la Dra. Rosa Iza, quién con su ejemplo y don de gente incentiva a sus dirigidos a enseñar a través del aprendizaje significativo dentro del Marco del Buen Vivir. De los resultados obtenidos de la información tabulada, se deduce que la calificación del desempeño de la institución investigada es de 91.410 equivalente A=EXCELENTE. La calificación de los docentes es de 89.970 equivalente A=EXCELENTE y la calificación de los directivos es de 92.850 equivalente A=EXCELENTE. Mediante la investigación se detectó la falta de Atención a estudiantes con necesidades Individuales por lo que se planteó una Propuesta de Mejora. Esta investigación es una fuente de apoyo para los docentes y directivos que deseen innovarse de acuerdo a los Nuevos Estándares de Calidad.

2. INTRODUCCIÓN

La calidad de las instituciones educativas siempre han sido cuestionadas como ya se ha visto, la educación representa una de las áreas más interesantes y desafiantes para el mejoramiento de la calidad en los diferentes ámbitos, dentro de un marco del Buen Vivir, para lo cual se debe hacer estudios de las instituciones, en el desempeño de los docentes y de los directivos para de esta manera lograr una investigación que nos permita encontrar la causa por la cual la educación ha sido deficiente, además mediante la EVALUACION DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACION BASICA Y BACHILLERATO, se pretende enfocar hacia un solo sentido el trabajo de todas las instituciones educativas y encontrar un solo modelo de gestión que nos lleve a una verdadera educación de calidad.

El objetivo de esta tesis es encontrar indicadores que puedan ayudar a mejorar el sistema educativo actual, para que todos las instituciones, docentes y directivos aúnen esfuerzos en una sola dirección y apliquen en su labor diaria.

Si bien es cierto que el progreso de un país depende fundamentalmente de la formación que todo estudiante tenga y esto es posible obtenerlo con un buen nivel de calidad de educación que se imparta en las diferentes instituciones, pero desde muchos años atrás la educación ha tenido una serie de inconveniente, debido a las diversas políticas educativas propuestas por los gobiernos de turno que han buscado intereses propios y no han permitido salir del subdesarrollo académico; por ello, el Ministerio de Educación a través del Plan Decenal de Educación 2006-2015 (PDE) y el SENRES (Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas) ha propulsado un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras para guiar los procesos de modernización del sistema educativo con la finalidad de mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice a todos los ciudadanos acceder al sistema

educativo y su permanencia en él. Mejorar la calidad de la educación no solo debe centrarse en el docente; involucra a todos los miembros que lo conforman, comprometiéndoles a trabajar en equipo, para encontrar los resultados deseados.

El sistema educativo ha experimentado una serie de transformaciones en función de las demandas sociales, políticas y culturales, en función del establecimiento, de autoridades, de modelos pedagógicos que exigen un alto nivel de capacitación en las actividades diarias del docente, exigiéndole a convertirse en una persona con carácter desarrollador, creativo y significativo con que debe asumir el proceso educacional, sujeto siempre a transformaciones y a una continua innovación y perfeccionamiento de su labor con visión a futuro porque en las manos del él está hacer un seguimiento sistemático y secuencial de la formación general integral que van mostrando los alumnos desde los primeros seis años de vida en que ingresan a la escuela hasta que salen ya transformados en unos grandes profesionales. Efectivamente, la unidad entre la educación, formación, la instrucción expresa la necesidad de educar al ser humano en todas sus dimensiones, vinculando el estudio con el trabajo y asegurando su futuro desde tempranas edades, así lo manifiesta Castillo (2011).

En Ecuador se han realizado varios estudios y análisis sobre la importancia de mejorar la educación empezando desde el entorno más cercano como es el aula donde cuenta todas las orientaciones para mejorar, cualificar o transformar las relaciones y procesos de enseñanza y aprendizaje. Se han analizado preguntas referidas al qué, por qué, para qué, cuándo, para quién y cómo se enseña, cómo se evalúa lo que se enseña así como también se ha dado especial atención al currículo y al plan de estudios que se imparte en las diversas instituciones del país; estos estudios o indagaciones se orientan a construir nuevos tipos de experiencias por fuera de las fronteras del conocimiento disciplinar complejizando, en parte, las prácticas curriculares con problemas referidos a los ambientes educativos y de aprendizaje, no sin dejar de lado la evaluación del desempeño docente como prioridad. Tema que se discute y se reconoce a la vez, la necesidad de que el trabajo de un docente, al igual que cualquier otro profesional,

tiene que ser evaluado; es así que podemos mencionar un Encuentro Internacional sobre Evaluación y Carrera Docente realizado en julio, organizado por la UNESCO y la RED KIPUS donde se han incluido temas educativos como éste. (Fernández, 2007 pp.42)

La evaluación al desempeño profesional se lo ha considerado como tema prioritario porque se lo relaciona o vincula fuertemente con el tema de la calidad de los aprendizajes, la evaluación y autoevaluación del ejercicio profesional docente es uno de los elementos claves para avanzar en mejoras de las prácticas docentes y aprendizajes escolares. Según Álvarez (2006) “La evaluación es parte integral de un sistema de administración y satisface diferentes necesidades organizacionales e individuales”.

Se puede estar o no estar de acuerdo con la forma de evaluar debido a que se han copiado modelos de otros países sin adecuarlos al contexto educativo propio de nuestro país, pero hoy parece que es una idea aceptada por la generalidad de los que trabajan en educación que hay que realizar evaluación de los docentes, directivos como uno de los actores principales del hecho educativo. Tal es así que inclusive hay el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas encargado de evaluar la gestión del Ministerio de Educación y sus dependencias. Este sistema de evaluación ya ha venido trabajando desde el año 2009 en la región Costa y en el 2010 en la Costa y Sierra simultáneamente evaluando cuatro componentes: la gestión del Ministerio y sus dependencias, el desempeño de los docentes, el desempeño de los estudiantes y el currículo nacional con resultados alentadores para empezar, en lo que se refiere a la evaluación del desempeño, motivo de la investigación. El objetivo era realizar un diagnóstico de la realidad de la educación en el país; además tener una idea general de lo que pasa con los estudiantes en las diferentes áreas del conocimiento. Con los resultados de la pruebas se buscará mejorar la calidad de la educación y tener los docentes que necesita el Ecuador manifestó al respecto una funcionaria de la subsecretaría de Educación (2010).

Esta investigación que se realiza es de vital importancia para la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) como auspiciante de la Maestría en Pedagogía porque abre la puerta al cambio, a la indagación; para toda la comunidad educativa de la institución educativa que espera aportar con lo mejor y para mi especialmente como investigadora directa para conocer más de cerca la realidad educativa, la importancia, las causas, consecuencias en la vida de cada uno de los actores educativos, hacer conciencia del rol que desempeña y buscar una propuesta de mejoramiento que viabilice y reduzca la crisis educativa existente en nuestro país que desde hace siglos atrás.

Además de ello hay que agregar que el rol del docente ha cambiado últimamente, la concepción actual en la reforma curricular del sistema educativo de la educación también, lo que exige una posición diferente de cómo el docente debe abordar el proceso de enseñanza aprendizaje, donde es concebida de manera constructivista y cualitativa, convirtiéndose en un aspecto esencial de la práctica pedagógica, de allí, que es necesario crear formas y mecanismos que permitan apoyar al trabajo profesional.

Se ha incrementado cada vez más la necesidad de evaluar el desempeño del educador, del directivo, estar consciente de que es un recurso valioso para lograr la efectividad y eficiencia que garantice el aprendizaje en el aula, su rol protagónico en la escuela y en la comunidad.

Desde esta perspectiva, la evaluación del desempeño de los integrantes de una organización educativa es fundamental para mejorar sus habilidades pedagógicas, emocional y de responsabilidad en su función de promover un alto nivel de compromisos teniendo como fin acorde los valores y principios éticos de su profesión la excelencia de su trabajo que desempeña. Por eso, la temática a tratar en esta investigación es: Calidad de las Instituciones Educativas, Evaluación de la Calidad de las Instituciones Educativas y Evaluación del Desempeño Profesional Directivo y Docente.

De acuerdo a planteamientos citados, el propósito fundamental de esta investigación es analizar el desempeño de los docentes y directivos de la Unidad Educativa Municipal "Manuel Cabeza de Vaca" para cumplir con la visión que se ha propuesto como es, formar talentos con liderazgo, autonomía y criterio humanista, con capacidad para acceder al conocimiento a través de la investigación y el uso adecuado de la tecnología, comprometidos con el ambiente y la sociedad. También la propuesta que se plantea está estrechamente relacionada con los estudiantes cuyo requerimiento del perfil de entrada es ofrecer un sistema de coeducación con capacidad de liderazgo y su perfil de salida que promueva cambios que mejoren la calidad educativa brindando oportunidades de crecimiento personal.

Fue necesario trabajar con el recurso humano como es: directivos, docentes, padres de familia y estudiantes de los octavos, novenos, décimos y bachillerato quienes proporcionaron información fehaciente al aplicar los diferentes instrumentos de evaluación.

La aplicación de los instrumentos de evaluación se realizó de manera exitosa por la gran colaboración y predisposición de los encuestados por lo que fue una experiencia enriquecedora e inolvidable.

Para lograr con lo propuesto se planteó un objetivo general y varios objetivos específicos:

Objetivo general:

- Desarrollar un diagnóstico evaluativo del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Municipal de educación básica y bachillerato de la ciudad de Quito.

Objetivos específicos:

- Investigar el marco teórico conceptual sobre evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de Educación Básica y

Bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.

- Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato en la ciudad de Quito.
- 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 la Unidad Educativa Municipal “Manuel cabeza de Vaca” en los años de educación básica y de bachillerato.

Para cumplir con estos objetivos se contó con la autorización de la señora rectora de la institución para luego recopilar información en encuestas y posteriormente empezar con la investigación del marco teórico referente a evaluación del desempeño y tener una idea más clara del tema de la tesis.

El objetivo que plantea la evaluación del desempeño profesional directivo y docente se lo cumplió gracias a la colaboración de la UTPL que proporcionó los instrumentos (con 5 aspectos de valoración) y matrices necesarias para recoger información, analizar y que más adelante se detallan.

Estos instrumentos se aplicaron en los meses de octubre y noviembre, luego se realizó el análisis e interpretación de resultados utilizando para dicho propósito tablas y gráficos con las dimensiones que desarrollaron cada uno de los encuestados.

El actual desempeño profesional docente en las instituciones educativas de educación básica y bachillerato es deficiente por cuanto no se pone en práctica los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación, lo que ocasiona una serie de debilidades en la educación; así podemos mencionar:

- Una falta de liderazgo educativo se consolida con el compromiso docente de una mejora continua y de una buena práctica docente.

- Una inadecuada coparticipación de la comunidad educativa en las diferentes actividades programadas.
- Hace falta más involucramiento de los padres de familia en el proceso educativo.
- Inadecuada organización y distribución de actividades pedagógicas docentes ocasionada por la ampliada carga horaria contemplada en la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural.

El objetivo de esta tesis es encontrar indicadores que puedan ayudar a mejorar el sistema educativo actual, por lo que todas las instituciones, docentes y directivos deben aunar esfuerzos y trabajar en un solo sentido para de esta manera alcanzar la tan deseada y anhelada educación de calidad. Por esta razón sugerimos a todas las personas inmersas en el campo educativa a utilizar esta tesis donde encontrarán información sobre los problemas que presentan los alumnos y como docentes deben conocerlos y solucionarlos aplicando nuevos métodos, técnicas , procesos en mejora de su trabajo y para lograr una educación de calidad.

3. MARCO TEORICO

CAPITULO 1

1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

El término calidad en su amplia difusión, es compleja de entenderla por sus múltiples significados, si la idea de calidad se aplica a lo bueno, a lo útil, a lo valioso, a lo rentable, a lo bien organizado, a lo preferido por la gente, etc. son pocas las posibilidades de saber a qué se está haciendo referencia en cada caso. Especial importancia adquiere la definición de calidad en el momento actual para lo que es necesario conocer las aportaciones de algunos autores:

Según Deming, (1993): Calidad no implica lograr la perfección, implica la producción eficiente de la calidad que el mercado demanda.

Para José F Silvio, (1992): Calidad se relaciona con los conceptos de:

Efectividad: a través de este se logra un objetivo que responde a las propuestas.

Eficiencia: Trata de la Medición de metas en la cual interviene el factor tiempo, al utilizar menos tiempo y optimizar recursos estamos hablando de eficiencia.

Productividad: es la medida de la cantidad de unidades de un producto en la cual se utiliza varios factores y recursos. La productividad se relación con la gestión educativa en cuanto a la optimización de recursos que disponga cada centro educativo.

Pertinencia: es el grado de adaptación de un objeto a los requerimientos del sistema económico y social.

Welsh y Dey,(2002); manifiestan que “con la masificación de las prácticas de administración por calidad total y sus beneficios asociados, también surge la necesidad de aplicar sus metodologías y prácticas -originalmente desarrolladas para la industria productiva y de servicios- adaptándolas al rubro académico con

sus particularidades y especificidades claramente marcadas, como el impacto futuro de sus resultados en el desarrollo de las naciones.”

En la actualidad se pretende alcanzar la calidad en todos los ámbitos, si se habla de calidad de un producto, éste debe ser de “buena calidad”, por lo que hoy en día estos ya están sometidos a estándares y comparados con otros de su especie, por lo que se exige ofertar productos de calidad, de tal forma que el cliente se encuentre satisfecho y continúe utilizando dicho producto.

1.1 Calidad Educativa

Según Pérez, (2004), manifiesta que “la calidad se ha convertido en la palabra clave, en la meta, el horizonte. El objetivo de la educación para todos y a unos niveles más elevados, va ahora acompañado de conseguir la máxima eficacia y eficiencia de los sistemas educativos. Alcanzar la calidad sin olvidar la equidad. Una escuela será equitativa si es eficaz, es decir por su buen funcionamiento contribuye a compensar las diferencias socioeconómicas y socioculturales, y a propiciar que esta calidad llegue a todos, no solo a unos pocos.”

Entendemos por calidad desde la perspectiva educativa al conjunto de características, de los insumos, procesos, resultados y productos educativos que posibilitan que las Instituciones Educativas se distingan unas de otras. El concepto de calidad está estrechamente relacionado con la excelencia y ésta con la búsqueda del mejoramiento. Uno de los grandes desafíos de la educación, hoy en día, es el mejoramiento de la calidad de las Instituciones Educativas, lo que, nos lleva a calificar al producto que estas ofrecen como de alta o baja calidad (Álvarez Tostado, 1991).

Para J. Mortimore (1998). “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.

Cheng, (2003). Ha logrado diferenciar tres etapas en lo que parecen ser definiciones sucesivas y mayormente aceptadas en el último medio siglo; algunos

piensan que la calidad de la educación se puede evaluar usando el resultado académico de los alumnos; otros, mediante la cantidad y grado de importancia de las acreditaciones que puede obtener una institución de enseñanza.

El ministerio de educación del Ecuador en su folleto del lanzamiento de estándares de calidad, noviembre 2012 menciona : 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, 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, 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.

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.

Por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

La calidad es uno de los objetivos principales, que todo individuo pretende alcanzar en las actividades diarias de su vida, para lograr productos de alto valor que cumplan con las expectativas deseadas y con las demandas de la nueva sociedad moderna, exige por lo tanto que el estado favorezca con una educación

óptima, aplicando en las instituciones educativas estándares de calidad para de esta manera llegar a una educación de calidad.

1.2 Estándares de calidad

Según el Art. 14 de la ley orgánica intercultural.- Estándares de calidad educativa, indicadores de la calidad educativa e indicadores de la calidad de la evaluación. Todos los procesos de evaluación que realice el instituto nacional de evaluación educativa deben estar redefinidos a los siguientes estándares e indicadores:

- 1) Los estándares de calidad educativa, definidos por el nivel central de la autoridad educativa nacional, son descripciones de logros esperados correspondientes a los estudiantes, a los profesionales del sistema y a los establecimientos educativos;
- 2) Los indicadores de calidad educativa, definidos por el nivel central de la autoridad educativa nacional, señalan que evidencias se consideran aceptables para determinar que se haya cumplido los estándares de calidad educativa; y,
- 3) Los indicadores de calidad de la educación, definidos por el instituto nacional de evaluación educativa, se derivan de los indicadores de calidad educativa, detallan lo establecido en ellos y hacen operativo su contenido para los procesos de evaluación.

Tomado del ministerio de educación:

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.

Cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje.

Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación (docentes y directivos), son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Finalmente, cuando los estándares se aplican a las instituciones educativas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

- Ser objetivos básicos, comunes por lograr.
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles.
- Ser fáciles de comprender y utilizar.
- Estar inspirados en ideales educativos.
- Estar basados en valores universales y ecuatorianos.
- Ser homologables con estándares internacionales, pero aplicables a la realidad ecuatoriana.
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

1.2.1 Importancia de 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.

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua.

Ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo.

Provee información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad.

Provee información a los actores del sistema educativo para que estos puedan: determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, con debe ser un buen docente y un buen directivo, y como debe ser una buena institución educativa.

Mediante estos se puede realizar procesos de autoevaluación; diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento, fundamentados en los resultados de la evaluación y autoevaluación.

1.2.2 Tipos de estándares

El ministerio de educación del Ecuador en su folleto del lanzamiento de estándares de calidad, noviembre 2012 ha diseñado : estándares de aprendizaje, de desempeño profesional, de de gestión escolar y de infraestructura, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados. A continuación se explica cada uno de los mencionados:

a) Estándares de aprendizaje.-Estos estándares son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar, desde Educación Inicial hasta Bachillerato; está relacionado con el currículo nacional porque contiene las herramientas necesarias y si este aplicado de manera adecuada, los estudiante alcanzaran los estándares de aprendizaje los cuales corresponden a cuatro áreas básicas: Lengua y literatura. Matemática, Ciencias sociales y Ciencias naturales. Se establecen en cinco niveles que permiten visualizar la progresión del aprendizaje que se espera del estudiantado en los dominios centrales de cada área curricular y que están organizados de la siguiente manera:

Primer nivel.- Al término del PRIMER GRADO de Educación General Básica.

Segundo nivel.- Al término del CUARTO GRADO de Educación General Básica

Tercer nivel.- Al término del SEPTIMO GRADO de Educación General Básica

Cuarto nivel.- Al término del DECIMO GRADO de Educación General Básica

Quinto nivel.- Al término del TERCER CURSO de Educación General Básica

b) Estándares de gestión escolar.-Hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes .además, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que esta se aproxime a su funcionamiento ideal.

PROCESOS BASICOS DE GESTION		ESTANDARES
DIMENSION: PLANIFICACION ESTRATEGICA		
La institución educativa de calidad establecerá procesos para:		
Organización	1.- Elaborar el proyecto educativo institucional (PEI), con la participación del Gobierno Escolar.	
	2.- Desarrollar la metodología de auto evaluación institucional	
	3.- Desarrollar planes de mejora con la participación de las autoridades y el Comité de autoevaluación.	
DIMENSION:GESTION ADMINISTRATIVA		
Lineamientos Normativos	4.- Aplicar efectivamente la normativa nacional que regula las acciones en las áreas: pedagógica, administrativa y de servicio de apoyo.	
	5.- Actualizar puntualmente el archivo maestro de instituciones educativas (AMIE) con datos correctos, exactos y completos	
	6.- Organizar de forma optima el calendario académico, la carga horaria escolar y docente, y la distribución de espacios, priorizando las actividades de aprendizaje.	
	7.- Desarrollar y aplicar Plan de Reducción de Riesgo como medida de prevención ante emergencias y desastres naturales.	
	8.- Desarrollar manuales de procedimientos de: a) Funciones: orgánico - estructural, funcional y posicional; b) Procedimientos operativos: seguridad, emergencia, movilización de estudiantes, uso de espacios y	

	recursos físicos, ausentismo docente, ingreso y salida de estudiantes; c) Procedimientos académicos: registro de calificaciones y de uso de recursos pedagógicos y d) Jornada extra curricular.
Talento Humano	9.- Desarrollar e implementar planes de inducción para los equipos administrativo y docente.
	10.- Implementar mecanismos de acompañamiento, seguimiento y evaluación a la práctica docente.
	11.- Elaborar un plan interno de desarrollo profesional educativo en función de las necesidades de la institución y establecer mecanismos de seguimiento a su implementación.
	12.- Gestionar planes de desarrollo personal y profesional para los equipos administrativo, directivo y docente.
	13.- Definir y ejecutar un sistema de incentivos no económicos para el personal administrativo, directivo y docente.
Recursos Didácticos y físicos	14.- Gestionar los recursos financieros y realizar la rendición de cuentas.
	15.- Supervisar el uso óptimo de espacios físicos de acuerdo a la planificación institucional.
	16.- Promover y supervisar el uso óptimo de recursos didácticos con el seguimiento permanente para su almacenamiento, control y registro de utilización
Sistema de información y comunicación.	17.- Mantener de forma permanente un sistema efectivo de información y comunicación con la comunidad educativa
DIMENSION PEDAGOGICA CURRICULAR	
Gestión del aprendizaje	18.- Monitorear la implementación del currículo nacional vigente para cumplir los estándares de aprendizaje.
	19.- Promover entre los docentes el trabajo colaborativo para la planificación y el intercambio de estrategias de evaluación y de resolución de conflictos.
	20.- Desarrollar e implementar adaptaciones curriculares para estudiantes con necesidades educativas especiales, asociadas o no a la discapacidad.
	21.- Implementar estrategias de evaluación que orienten a los estudiantes y docentes - de manera permanente, oportuna y precisa - a lograr los objetivos de aprendizaje.
	22.- Desarrollar y supervisar programas de asistencia Psicológica y

	pedagógica oportuna.
Tutorías y acompañamiento	23.- Desarrollar un plan de tutorías que garantice el refuerzo académico y que ofrezca una retroalimentación pertinente, detallada y precisa para mejorar el rendimiento en el aprendizaje.
	24.- Implementar planes de acompañamiento, efectivos y permanentes, para estudiantes con necesidades educativas especiales
DEMENSION :CONVIVENCIA ESCOLAR	
Convivencia escolar y formación ciudadana.	25.- Elaborar el código de convivencia a través de prácticas participativas lideradas por el Gobierno Escolar.
	26.- Establecer mecanismos que propicien la resolución pacífica de conflictos en los ámbitos de la vida escolar y comunitaria
	27.- Supervisar el cumplimiento de los principios de honestidad académica prescritos por la Autoridad Educativa Nacional y que son parte del Código de Convivencia.
	28.- Implementar estrategias que ofrezcan seguridad y resguarden la integridad de todos los miembros de la comunidad Educativa dentro de la Institución.
	29.- Establecer políticas de formación ética integral, tal como se estipula en la LOEI .
Servicios complementarios	30.- Optimizar los servicios relacionados con el bienestar de la comunidad educativa: consejería estudiantil, salud, alimentación, transporte, entre otros
DIMENSION: RELACION DEL CENTRO EDUCATIVO CON LA COMUNIDAD	
Programas de redes de trabajo.	31.- Promover y desarrollar programas de redes de trabajo con instituciones escolares de su circuito y otros.
	32.- Propiciar el trabajo cooperativo con organizaciones vinculadas al área educativa: instituciones de educación superior , empresas públicas y privadas, asociaciones de apoyo técnicos entre otras

Fuente: Estándares de Calidad 2012- 2013.

Elaboración : Ministerio de Educación

c) Estándares de infraestructura .- son criterios normativos para la construcción y distribución de los espacios escolares, que buscan satisfacer requerimientos pedagógicos y aportar al mejoramiento de la calidad en la educación.

Estos estándares enuncian las condiciones de infraestructura que deben cumplir progresivamente todas las instituciones educativas para alcanzar niveles óptimos de calidad. Por ello los estándares de infraestructura escolar: están planteados dentro del marco del buen vivir; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas; contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza- aprendizaje; obedecen a las características territoriales, tomando en cuenta la realidad geográfica, urbana y rural; vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el ministerio de educación.

d) Estándares de desempeño profesional.- Son los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo Ecuatoriano : para guiar reflexionar, evaluar y auto evaluar; para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento; para tomar decisiones en cuanto a: evaluación, apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio , formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo.

e)Estándares de desempeño profesional docente .- Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

El propósito de los estándares de desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcance los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la educación general básica y para el bachillerato. Además, los estándares de desempeño profesional docente establecen las características y desempeño generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza- aprendizaje de calidad, planteados dentro del marco del buen vivir; respetan las diversidades culturales de los pueblos las etnias y las nacionalidades, aseguran la

aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas, contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza - aprendizaje; favorecen el desempeño profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

N	ESTANDARES DE GENERALES	ESTANDARES ESPECIFICOS
DIMENSION A: DOMINIO DISCIPLINAR Y CURRICULAR		
1	A.1.- El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica.	A.1.1 - Domina el área del saber que enseña. A.1.2.- Comprende la epistemología de área del saber que enseña y sus transformaciones a lo largo de la historia. A.1.3.- Conoce la relación del área del saber que enseña con otras disciplina Desarrollar planes de mejora con la participación de las autoridades y el Comité de autoevaluación.
2	A.2.- El docente conoce el currículo nacional.	A.2.1.- Comprende los componentes de la estructura curricular, como se articulan, y como se aplican en el aula. A.2.2.- Conoce el currículo anterior y posterior al grado / curso que imparte A.2.3.- Conoce los ejes transversales que propone el currículo nacional
3	A.3.- El docente domina la lengua con la que enseña.	A.3.1.- Usa de forma competente la lengua en la que enseña.
DIMENSION B: GESTION DEL APRENDIZAJE		
1	B.1 El docente planifica para el proceso de enseñanza aprendizaje.	B.1.1.- Planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel y al grado /curso escolar , al contexto, a los estilos, ritmos y necesidades educativas de los estudiantes, tomando en cuenta el currículo prescrito y los estándares de aprendizaje. B.1.2.- Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos, de acuerdos con los objetivos educativos a las necesidades de aprendizaje y

		<p>procesos evaluativos, de acuerdo</p> <p>B.1.3 Selecciona y diseña recursos didácticos que sean apropiados para potenciar aprendizajes de los estudiantes</p> <p>B.1.4 Adapta los tiempos planificados a las necesidades de aprendizajes de los estudiantes.</p> <p>B.1.5 Planifica sus clases para que los estudiantes apliquen sus conocimientos y relacionen con sus propios procesos de aprendizaje.</p>
2	B.2 El docente implementa procesos de enseñanza aprendizaje en un clima que promueve la participación y debate	<p>B.2.1 Comunica a los estudiantes acerca de los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/ unidad y cuáles son los resultados esperados de su de su desempeño en el aula.</p> <p>B.2.2 Crea un ambiente positivo que promueve el dialogo tomando en cuenta intereses, ideas y necesidades educativas especiales de los estudiantes para generar reflexión, indagación, análisis y debate.</p> <p>B.2.3.- responde a situaciones críticas que se generan en el aula y actúa como mediador de conflictos.</p> <p>B.2.4.- Organiza y emplea el espacio, los materiales y los recursos de aula, de acuerdo con la planificación y desempeño esperados.</p> <p>B.2.5.- utiliza varias estrategias que ofrecen a los estudiantes caminos de aprendizaje colaborativo e individual.</p> <p>B.2.6.- Promueve que los estudiantes se cuestionen sobre su propio aprendizaje y busquen alternativas de explicación solución a sus propios cuestionamientos.</p>
3	B.3.- El docente evalúa , retroalimenta e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.	<p>B.3.1.- Promueve una cultura de evaluación que permite la autoevaluación y la co- evaluación de los estudiantes.</p> <p>B.3.2.- Diagnostica las necesidades educativas de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>B.3.3.- Evalúa los objetivos de aprendizaje planificados durante su ejercicio docente</p> <p>B.3.4.- Evalúa los objetivos de aprendizaje planificados durante su ejercicio docente.</p>

		B.3.5.- Comunica a sus estudiantes, de forma oportuna permanente, los logros alcanzados y todo lo que necesiten hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje
		B.3.6.- Informa a los padres de familia o representantes legales, docentes y directivos, de manera oportuna y periódica acerca del progreso y los resultados educativos de los estudiantes.
DIMENSION C: DESARROLLO PROFESIONAL		
1	C.1.- El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.	C.1.1 Participa en proceso de formación relacionados con su ejercicio profesional ,tanto al interior de la institución como fuera de ella.
		C.1.2.- Investiga y se actualiza permanentemente en temas que tienen directa relación con su ejercicio profesional y con la realidad de su entorno de sus estudiantes.
		C.1.3 Aplica experiencias y conocimientos aprendidos en los procesos de formación, relacionados con su ejercicio profesional.
	C.2 El docente participa, de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje.	C.2.1 Comparte sus experiencias y conocimientos con otros profesionales de la comunidad.
		C.2.2 Trabaja con los padres de familia o representantes legales y otros miembros de la comunidad educativa, involucrándolos en las actividades del aula y la institución.
		C.2.3 Genera un ambiente participativo para el intercambio de experiencias y búsquedas de mecanismos de apoyo y asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.
	C.3 El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes.	C.3.1.- Examina los efectos de sus prácticas pedagógicas en el aprendizaje del estudiantado y se responsabiliza de ellos, a partir de los resultados académicos, de la observación de sus propios procesos de enseñanza, de la de sus padres y de la retroalimentación que reciba de la comunidad educativa.
		C.3.2.- Valora su labor como docente y agente de cambio.
	DIMENSION D :COMPROMISO ETICO	
1	D.1 El docente tiene altas expectativas	D.1.1 Fomentar en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en

	respecto a todos los estudiantes.	todas sus acciones, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales.
		D.1.2 Comunica a sus estudiantes altas expectativas acerca de su aprendizaje, basadas en la información real sobre sus capacidades y potencialidades individuales y grupales.
		D.1.3 Estimula el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes dentro del sistema educativo.
2	D.2 El docente promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir.	D.2.1 fomenta en sus estudiantes la capacidad de organizar acciones de manera colectiva, respetando la diversidad, de las individualidades y las necesidades educativas especiales.
		D.2.2 toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren sus derechos.
		D.2.3 Promueve y refuerza prácticas que contribuyen a la construcción del Buen Vivir.
		D.2.4 Fomenta las expresiones culturales de los pueblos, las etnias, las nacionalidades y la lengua materna de sus estudiantes.
3	D.3 El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad.	D.3.1 Genera y se involucra en la promoción y apoyo de proyectos de desarrollo comunitario.
		D.3.2 Promueve que sensibilicen a la comunidad sobre procesos de inclusión educativa y social.

Fuente: Estándares de Calidad 2012- 2013.

Elaboración : Ministerio de Educación

e) Estándares de Desempeño Profesional Directivo.- Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las practicas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana. Los estándares de desempeño profesional directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano a recursos, al clima organizacional y la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo. Los estándares de desempeño profesional directivo describen las acciones indispensables para optimizar la labor que el director o rector el subdirector y vicerrector deben realizar. Los estándares deben estar planteados dentro del marco del Buen Vivir; respetan

las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la aplicación de procesos y practicas institucionales inclusivas; contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje; favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

N	ESTANDARES GENERALES	ESTANDARES ESPECIFICOS
DIMENSION A: PLANIFICACION ESTRATEGICA		
1	A.1 .- El directivo promueve la creación y el cumplimiento del Plan Educativo Institucional y de planes de mejora.	<p>A.1.1 - Dirige la construcción y difusión del Plan Educativo Institucional (PEI) y participa en dichas acciones junto con el Gobierno Escolar.</p> <p>A.1.2.- Controla y participa en la aplicación del Plan Educativo Institucional (PEI) y garantiza la toma de decisiones para la mejora continua.</p> <p>A.1.3.- Desarrolla y evalúa su gestión para la toma de decisiones, de acuerdo con los lineamientos del PEI y con la filosofía institucional .</p>
2	A.2.- El directivo ejerce un liderazgo compartido y flexible, y genera altas expectativas en la comunidad educativa.	<p>A.2.1.- Establece canales y procesos de información y comunicación para la mejora del clima institucional y de los programas educativos.</p> <p>A.2.2 .- Promueve el liderazgo de los miembros de la comunidad educativa para que participen activa y responsablemente en la toma de decisiones.</p> <p>A.2.3 .- Establece altas expectativas con respecto a su rol, al rol de los docentes y al rol de los estudiantes.</p> <p>A.2.4.- Socializa las expectativas y los estándares de calidad entre toda la comunidad educativa.</p> <p>A.2.5.- Difunde en la comunidad educativa experiencias exitosas en las que se han cumplido las altas expectativas de sus miembros y de la Autoridad Educativa Nacional</p>
3	A.3.- El directivo desarrolla procesos de autoevaluación institucional.	A.3.1 .- Dirige el desarrollo de la metodología y del proceso de autoevaluación institucional bajo responsabilidad del comité de autoevaluación para la mejora continua de la institución.

		A.3.2.- Utiliza los resultados y considera las propuestas de la comisión de autoevaluación para la toma de decisiones institucionales y la elaboración de planes de mejora.
		A.3.3.- Monitorea y supervisa la utilización de diversos medios convencionales y alternativos para comunicar oportunamente información relevante a los miembros de la comunidad educativa.
		A.3.4.- Presenta informes periódicos de rendición social de cuentas a la comunidad y a las autoridades educativas.
DIMENSION B: GESTION DEL TALENTO HUMANO Y RECUSRSOS		
1	B.1 El directivo gestiona el currículo para cumplir con los estándares educativos.	B.1.1.- Monitorea y evalúa la implementación del currículo vigente de acuerdo al PEI, y de acuerdo a las necesidades educativas especiales e intereses de los estudiantes del establecimiento educativo y del entorno. B.1.2.- Garantiza la aplicación, ajuste y adaptación del currículo en las diferentes áreas disciplinares considerando las necesidades educativas de los estudiantes, su diversidad y su contexto.
2	B.2 El directivo garantiza que los planes educativos y programas sean de calidad, mediante la atención a la diversidad y al contexto escolar.	B.2.1 Promueve y monitorea la aplicación de procesos de enseñanza enfocados en el cumplimiento de los Estándares de Aprendizaje y en los principios y lineamientos pedagógicos curriculares e institucionales. B.2.2 Verifica que el personal docente evalúe - de manera permanente, oportuna y precisa - el progreso de los estudiantes en un ambiente propicio de aprendizaje. B.2.3.- Supervisa y evalúa la implementación del programa de inclusión escolar B.2.4.- Dirige la utilización de los resultados de la evaluación e información de los estudiantes para realizar los ajustes necesarios en los procesos de enseñanza, e implementar planes de apoyo y recuperación pedagógica. B.2.5.- Garantiza los procesos de información y comunicación a los padres de familia o representantes legales sobre el aprendizaje de los estudiantes.
3	B.3.- El directivo	B.3.1.- Genera una cultura de corresponsabilidad y de trabajo colaborativo respecto al aprendizaje de los estudiantes.

	organiza, orienta, lidera y evalúa el trabajo técnico –pedagógico de los docentes.	B.3.2.- Orienta la aplicación de estrategias de aprendizaje colaborativo y evaluativo entre los miembros de la comunidad educativa.
		B.3.3.-Dirige la aplicación de procesos de investigación, experimentación e innovación pedagógica en la comunidad educativa.
		B.3.4.- Asesora pedagógicamente a los docentes, utilizando diversas fuentes de investigación, autoevaluación y evaluación, para su mejoramiento continuo.
		B.3.5.- Implementa y asesora políticas inclusivas en el proceso de aprendizaje y evaluación de los estudiante.
DIMENSION C: DESARROLLO PROFESIONAL		
1	C.1.- El directivo establece condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal	C.1.1 Diseña e implementa el plan orgánico funcional, Alineando a las metas institucionales.
		C.1.2.- Identifica las necesidades y fortalezas institucionales y del personal para la toma de decisiones respecto a roles, funciones y formación continua.
		C.1.3.- Gestión con instancias gubernamentales y no gubernamentales acciones que promueven el mejoramiento continuo.
		C.1.4.- Organiza programas de desarrollo integral para su formación y de la del personal, de acuerdo a las necesidades institucionales
		C.1.5.- Implementa procesos de acompañamiento, seguimiento y evaluación a la práctica docente.
		C.1.6.- Genera espacios de intercambio de conocimientos y experiencias entre sus miembros y con instituciones similares.
		C.1.7.- Evalúa la eficacia de las acciones tomadas en relación a la capacitación y formación continua, mediante el seguimiento de su aplicación en el aula, para fortalecer las competencias Del personal del establecimiento.
		C.1.8.- Favorece la construcción de espacios de reflexión y análisis entre el personal, para el cumplimiento de las metas institucionales en relación con su desempeño

		profesional.
2	C.2.- El directivo planifica y gestiona la obtención y distribución de recursos.	<p>C.2.1.- Tramita oportunamente la provisión de recursos para el cumplimiento del PEI.</p> <p>C.2.2.- Toma decisiones respecto al uso eficiente de los recursos, de acuerdo con lo estipulado en el PEI.</p> <p>C.2.3.- Desarrolla iniciativas para obtener recursos adicionales orientados al cumplimiento del PEI.</p> <p>C.2.4.- Promueve y hace uso eficiente de los recursos de la institución educativa, y asegura - a la planta docente y administrativa – el apoyo necesario para cumplir sus funciones.</p> <p>C.2.5.- Presenta periódicamente, a la autoridad correspondiente y a la comunidad educativa, su informe de rendición de cuentas.</p>
3	C.3.- El directivo enmarca su gestión en el cumplimiento de la normativa legal.	<p>C.3.1.- Verifica el cumplimiento de la normativa de los requisitos legales para la apertura y funcionamiento de las áreas: pedagógica, administración y de servicios de apoyo.</p> <p>C.3.2.- cumple con las normas establecidas para la administración del personal.</p> <p>C.3.3.- Enmarca su gestión en la aplicación de la normativa: LOEI, Reglamento Educativo, Código de la Niñez y Adolescencia y otras leyes que garanticen el bienestar de sus estudiantes.</p> <p>C.3.4.- Dirige la aplicación de las disposiciones de la Junta Distrital de Resolución de Conflictos.</p> <p>C.3.5.- Dirige la aplicación de los procesos de selección y evaluación de proveedores de servicios (bar, transporte, uniformes y salud) cuando corresponda, de conformidad con la normativa vigente.</p> <p>C.3.6.- Dirige el adecuado cumplimiento de la jornada escolar mediante el desarrollo de manuales de procedimientos de: a) Funciones : orgánico- estructural, funcional y posicional; b) procedimientos operativos: seguridad , emergencia, movilización de estudiantes, uso de espacios y recursos físicos, ausentismo docente, ingreso y salida de estudiantes; c) procedimientos académicos: asentamiento de calificaciones y de uso de recursos</p>

		pedagógicos y d) jornada extracurricular.
4	C.4.- El directivo demuestra en su gestión una sólida formación profesional.	C.4.1.- Se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones sobre gerencia educativa y temática afines.
		C.4.2.- Promueve la participación de los miembros de la comunidad educativa en la conformación de los organismos escolares y en la implementación y desarrollo de la cultura organizacional necesaria para mejorar la calidad de los aprendizajes.
		C.4.3.- Monitorea y fomenta en la institución educativa una cultura de aprendizaje y evaluación permanente, encaminada a la mejora continua del personal y del establecimiento.
DIMENSION D:CLIMA ORGANIZACIONAL Y CONVIVENCIA ESCOLAR		
1	D.1.- El directivo propicia en la institución educativa un ambiente de respeto cultura de paz y compromiso, sustentado en el Código de Convivencia en el Marco del Buen Vivir.	D.1.1.- Lidera acciones para la planificación y elaboración participativa del Código de Convivencia.
		D.1.2.- Dirige el cumplimiento del Código de Convivencia
		D.1.3.- Gestiona, de forma participativa, actividades que generen un clima de confianza, sentido de pertenecía y promoción de una cultura de paz.
		D.1.4.- Lidera acciones para la prevención, tratamiento y solución de conflictos y para asegurar la integridad física y psicológica de estudiantes, docentes y directivos durante las actividades académicas y en los diferentes ambientes escolares.
2	D.2.- El directivo fortalece lazos con la comunidad para generar compromisos sustentados en el marco del Buen Vivir.	D.2.1.- Coordina la implementación de acciones entre el establecimiento, el hogar y la comunidad, para fortalecer el bienestar y la formación integral de los estudiantes.
		D.2.2.- Gestiona y desarrolla alianzas estratégicas y redes de trabajo con instituciones de apoyo técnico o pedagógico, en beneficio del establecimiento educativo.
		D.2.3.- Dirige y evalúa las acciones implementadas para cubrir las necesidades educativas especiales y para el fortalecimiento de la comunidad.

Fuente: Estándares de Calidad 2012- 2013.

Elaboración: Ministerio de Educación

1.3 Marco constitucional y la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural)

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

Según el ministerio de educación, (2011) “Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”.

En , el Art.27 de la Constitución de la república establece que la educación debe estar centrada en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género la justicia, la solidaridad y la paz, estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar”.

“La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional, y de todos los que habitamos en el país por ello el Artículo 28 de la Constitución de la República establece que la educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin

discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente”.

“Art. 29 de la Constitución de la República declara que el Estado garantizará la libertad de enseñanza y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural. Donde las madres y padres o sus representantes tendrán la libertad de escoger para sus hijas e hijos una educación acorde a sus principios, creencias y opciones pedagógicas”.

Por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genere contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

1.4 Marco legal

En la Constitución de nuestra república Art 1.- del Ministerio de educación establece a través de “La presente ley garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del buen vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad, así como las relaciones entre sus actores”.

“La comunidad educativa promoverá la integración de los actores culturales deportivos, sociales, comunicacionales y de seguridad ciudadana para el desarrollo de sus acciones y para el bienestar común”.

CAPITULO 2

2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

La evaluación es una parte muy importante de cualquier proceso administrativo, porque nos permite diagnosticar el estado en que se encuentra una institución para corregir el rumbo en caso de estar apartándose de los objetivos perseguidos:

Para la real academia española, (2012) evaluación es: “Señalar el valor de algo... estimar, apreciar, calcular el valor de algo... estimar los conocimientos aptitudes y rendimientos de los alumnos”

Manuel Fermín, (2010) menciona que. "La evaluación es un proceso sistemático continuo e integral destinado a determinar hasta qué punto fueron logrados los objetivos educacionales previamente determinados".

Harnero,(2010) manifiesta "Evaluación es el juicio del maestro respecto a la actuación del alumno"

Paul Garín dice que evaluación "Es una de las partes más importantes del que hacer educativo, sin ella no sería posible cotejar el valor de nuestro trabajo".

Bloom Medaus expresa. "Evaluación es la reunión sistemática de evidencias a fin de determinar si en realidad se producen ciertos cambios en los alumnos y establecer también el grado de cambio de cada estudiante".

2.1 La reforma curricular vigente y su evaluación

En el año de 1996 se oficializó la aplicación de un nuevo diseño curricular llamado “Reforma Curricular de la Educación Básica”, fundamentada en el desarrollo de destrezas y el tratamiento de ejes transversales. Durante los trece años transcurridos hasta la fecha, diferentes programas y proyectos educativos fueron implementados con el objetivo de mejorar la educación y optimizar la capacidad instalada en el sistema educativo. Para valorar el grado de aplicación de la

Reforma Curricular y su impacto, la Dirección Nacional de Currículo realizó un estudio a nivel nacional que permitió comprender el proceso de aplicación de la Reforma de la Educación Básica y su grado de presencia en las aulas, las escuelas y los niveles de supervisión, determinando los logros y dificultades, tanto técnicas como didácticas.

Esta evaluación intentó comprender algunas de las razones que argumentan las docentes y los docentes en relación con el cumplimiento o incumplimiento de los objetivos de la Reforma: la desarticulación entre los niveles, la insuficiente precisión de los conocimientos a tratar en cada año de estudio, las limitaciones en las expresiones de las destrezas a desarrollar y la carencia de criterios e indicadores de evaluación.

2.2 Evaluación Educativa

La evaluación dentro de la educación es fundamental para medir diferentes ámbitos en la enseñanza para comprobar los avances o retroceso que se puede tener dentro del sistema de enseñanza - aprendizaje y de esta manera poder tomar las correcciones necesarios a fin de tener logros educativos. Algunos autores como: P. D. Lafourcade, manifiesta evaluación es: "La etapa del proceso educativo que tiene como finalidad comprobar, de manera sistemática, en qué medida se han logrado los objetivos propuestos con antelación. Entendiendo a la educación como un proceso sistemático, destinado a lograr cambios duraderos y positivos en la conducta de los sujetos, integrados a la misma, en base a objetivos definidos en forma concreta, precisa, social e individualmente aceptables."

Maccario B, (2005) concibe a la evaluación educativa de la siguiente forma: "Evaluación es el acto que consiste en emitir un juicio de valor, a partir de un conjunto de informaciones sobre la evolución o los resultados de un alumno, con el fin de tomar una decisión. "1 Maccario ubica a la evaluación con un proceso lógico de generación de juicios de valor, se inscribe en el juzgamiento de la realidad educativa, evidencia a la evaluación como una herramienta del PDE.

Toda institución educativa debe estar presta para ser evaluada porque a través de los resultados enfocados en bien de sus alumnos, se puede observar el grado de calidad de sus docentes, directivo y así emitir juicios de valor y realizar la respectiva toma de decisiones, siempre a favor de resultados eficientes y eficaces.

En la página web sobre evaluación www.ilvem.com.ec comenta que La evaluación es una etapa del proceso educacional, que tiene por finalidad comprobar, de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos que se hubieran especificado con antelación.

Es una de la etapas más importantes, que debe ser continua y constante, porque no basta un control solamente al final de la labor docente, si no antes, durante y después del proceso educativo, y a que esto no va a permitir conocer el material humano que estamos conduciendo, así como también nos podemos percatar de los aciertos y errores que estamos produciendo en el desarrollo del que hacer educativo.

2.3 Tipos de evaluación educativa

Según Valenzuela, (2004): clasifica la evaluación de la siguiente manera

A.-Clasificación según el objeto de evaluación:

- 1) Evaluación del aprendizaje:** Determina el grado en que los alumnos han alcanzado ciertos objetivos de aprendizaje.
- 2) Evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje:** determina efectividad y la eficiencia del proceso de enseñanza como medio para facilitar el proceso de aprendizaje.
- 3) Evaluación curricular:** Determina el grado en el que un programa educativo está cumpliendo con los propósitos para los que fue creado.
- 4) Evolución de instituciones educativas:** Determina la efectividad y eficiencia de una institución educativa como centro de trabajo y prestadora de servicios a la sociedad.
- 5) Meta evaluación:** Es un tipo de evaluación en el que se evalúa los sistemas de evaluación.

B.- Clasificación según su aplicación en el tiempo:

- 1) **Evaluación Diagnóstica:** se emplea para determinar la situación inicial en la que se encuentra un proceso educativo.
- 2) **Evaluación formativa:** se prefiere para supervisar el desarrollo de un proceso educativo con el fin de proporcionar información por retroalimentación.
- 3) **Evaluación Sumaria:** se aplica para evaluar la efectividad y eficiencia final de una intervención educativa.

C.-Clasificación según los criterios para emitir juicios de valor:

- 1) **Evaluación con base a un criterio de referencia:** es aquella en la que, que para interpretar el valor del proceso educativo, se define a priori un criterio claro y preciso.
- 2) **Evaluación con base en una norma de referencia:** es aquella en la que, para interpretar el valor de un proceso educativo, se hace una comparación con procesos similares que sirven como marco de referencia.

D.- Clasificación según su orientación o propósito:

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

E.- Clasificación según el origen de los agentes evaluadores:

- 1) **Evaluación Interna:**

Evaluación: se manifiesta centrada en la interacción entre los sujetos que participan en el proceso, en la negociación de profesor y estudiantes y de los estudiantes entre ellos y con el primero.

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

Autoevaluación: se manifiesta centrada en la interacción entre los sujetos que participan en el proceso, en la negociación de profesor y estudiantes y de los estudiantes entre ellos y con el primero.

- 2) **Evaluación Externa:** Casanova M.A, (1992) manifiesta que Evaluación externa es cuando agentes no integrantes del mismo evalúan el funcionamiento de éste, que suelen ser expertos en la materia pero externos, yajenos, a su funcionamiento habitual, y que, en consecuencias, no están implicados en la vida diaria del entorno.

2.4 Criterios para evaluar la evolución educativa

A.-Criterios de factibilidad: son aquellos que pretende asegurar que una evaluación es realista, productiva y financieramente viable; en síntesis que sí puede hacerse.

El evaluador debe basarse en las siguientes posibilidades:

Posibilidad metodológica

Posibilidad política

Posibilidad económica

B.- Criterios de precisión: un evaluador debe asegurar que su trabajo conduzca a un conocimiento verdadero del fenómeno, el hecho o situación por evaluar.

El evaluador debe basarse en:

Claridad en las preguntas de evaluación

Confiabilidad y validez de los datos

Inferencias correctas de las conclusiones

C.- Criterios de utilidad: son aquellos pretende asegurar que una evaluación va a proveer oportunamente la información requerida por los usuarios, de tal forma que puedan emplearse en un contexto particular.

El evaluador debe basarse en:

Informes pertinentes

Informes oportunos

Uso de informes en contextos determinados

D.- Criterios de ética: Intentan asegura que la evaluación se efectúa con legalidad, propiedad y el respeto al bienestar de las personas.

El evaluador debe basarse en:

Cumplimiento con normas legales

Cumplimiento con códigos de ética

Respecto a los derechos humanos

2.5Etapas del proceso de evaluación de instituciones educativas.

El proceso de evaluación da inicio con una necesidad de la institución educativa por ser evaluada.

Etapas:

1.- Planeación del proceso de evaluación

La planeación es una especie de mapa carretero que el evaluador seguirá para decidir de ante mano qué hacer, cómo, cuándo, dónde, con qué y quién lo hará.

En la planeación se realiza un documento denominado protocolo, es decir un diseño de evaluación de una institución educativa, cabe mencionar que el diseño varía de una institución a otra dependiendo de la institución que lo solicita y del tipo de evaluación por realizar.

2.-Realización de proceso de evaluación

Con base en el diseño de evaluación, el evaluador procederá a coleccionar, analizar e interpretar un conjunto de datos asociados con la institución educativa.

Cuando el evaluador se encuentra en esta etapa de realización son tres los aspectos que debe enfocarse: qué datos va a coleccionar, cómo los va a coleccionar, y cómo va a transformar esos datos en información que le permita responder a sus preguntas de evaluación.

3.- Presentación de los resultados de la evaluación:

El evaluador redacta los informes que entregara a las distintas personas interesadas en los resultados de la evaluación.

CAPITULO 3

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

En la actualidad los docentes deben estar predispuesto a ser evaluados para de esa forma medir su desempeño profesional. Según Valenzuela (2004) Si el alumno ocupa un lugar primordial dentro de una institución educativa, el profesor es quien sin duda sigue al alumno como elemento clave para el funcionamiento de esta. De acuerdo con este razonamiento, la evaluación de desempeño de los profesores debe ser otros factores claves por considerar dentro de las tareas del evaluador institucional.

Se entiende por desempeño del docente lo que el docente hace en el trabajo. Es sinónimo de comportamiento del docente al preparar su clase al hacer una presentación frente a sus alumnos, al diseñar materiales de aprendizaje o al evaluar los exámenes de sus alumnos.

3.1 Modalidades para la evaluación para el desempeño de los docentes.

El evaluador institucional cuenta con varias modalidades para evaluar el desempeño de los docentes en una institución educativa. Cada modalidad tiene

sus ventajas y desventajas, y el evaluador debe estar consciente de ellas al momento de seleccionar la modalidad que responda mejor a los intereses de la evaluación. Entre las diversas formas en que el desempeño de un docente puede observarse y registrarse, destacan las siguientes modalidades:

1.- Auto evaluación de los docentes: consiste en que los docentes hagan juicio sobre sus propios procesos de enseñanza. Para ello, los docentes pueden hacer uso de formas de auto informe, de información proporcionada por otras fuentes de video grabaciones de su desempeño docente y reflexionar a su respecto. Si bien una autoevaluación es un requisito indispensable en todo proceso de evaluación, esta modalidad evaluativa tiene sus limitaciones cuando el resultado del proceso tiene un impacto en los sistemas de compensación.

2.- Observación en el salón de clase: consiste en que algunos observadores estén presentes en el salón de clase cuando el docente imparte su asignatura. El proceso de observación requiere establecer un clima apropiado para la evaluación, diseñar sistemas de observación y registro y capacitar adecuadamente a los observadores. Si bien varios docentes colegas pueden constituirse en jueces mas objetivos del desempeño de un docente especifico, la observación que se haga del docente dentro del salón de clase tiene la desventaja de que puede crear una situación tensa en la que el docente trate de dar (su mejor cara) ante los jueces y al mismo tiempo responda con nerviosismo ante lo que él pueda considerar una observación intimidatoria.

3.-Entrevista a docentes: consiste en que una o varias personas entrevistan a un docente haciendo preguntas sobre la materia que imparte y observando la forma en que la imparte en un escenario diseñado y apropiado para el proceso de evaluación. Los entrevistadores pueden desempeñar una función directiva o no directiva durante la entrevista y Dar o no dar claves verbales o no verbales para conducir la entrevista.

4.- Desempeño académico de los estudiantes: consiste en evaluar al docente en términos de la evaluación del sistema académico de los alumnos.

De hecho, más que evaluar el desempeño es una forma de evaluar la efectividad de los profesores. La crítica que comúnmente se hace a esta modalidad, es que no es posible inferir el comportamiento de los docentes a partir de los resultados de los alumnos. En otras palabras, no parece justo juzgar el trabajo de un docente que es dedicado y que pone su mejor esfuerzo y habilidades, por los resultados que tienen sus alumnos, los cuales pueden ser afectados por su nivel socioeconómico, sus conocimientos previos o sus relaciones familiares.

5.-Portafolios: consiste en coleccionar diversos datos y documentos que permitan evaluar, más que los productos de la enseñanza sus procesos. En este se pueden incluir planes de curso y de clase, video grabaciones, análisis de ventajas y desventajas de los libros de textos empleados etc.

6.-Encuesta de opiniones a los alumnos: consiste en solucionar a un grupo de alumnos que evalúen el desempeño de su profesor empleado instrumentos consistentes en un conjunto de preguntas que los alumnos deben evaluar de acuerdo con cierto criterio.

3.2 Perfil del docente ideal

Es el marco que se utiliza para distinguir a un buen docente, al igual que el aprendizaje de los alumnos se evalúa con base en un conjunto de objetivos curriculares, al evaluar a un docente, es necesario tener un modelo o prototipo de lo que consideramos un docente ideal.

El docente ideal es una persona que promueve que sus alumnos alcancen los objetivos de aprendizaje dependiendo del contexto al que se enfoca.

Los objetivos de aprendizaje pueden ser definidos por: la institución, los alumnos y el docente.

El docente debe ser un líder que posea la capacidad de modelaje de sus estudiantes, ser creativo e intelectual y; además, inspirar a los alumnos para la búsqueda de la verdad.

CAPITULO 4

4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES

Otro elemento fundamental en una institución educativa es el personal directivo, que al momento de aplicar la evaluación a los mismos se podrá encontrar información valiosa sobre el rumbo de la institución y la manera en que está siendo dirigida. El director general actúa como líder y como máxima autoridad de la institución, por lo que es razonable que constituya una parte importante de un proyecto de evaluación institucional.

¿Qué es un directivo de calidad?

Una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Considerando este concepto de calidad educativa, un directivo de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas tanto en la institución como a través de la formación de estudiantes.

¿Cuánto impacto puede tener un directivo sobre la formación de los estudiantes?

Medir el impacto que los directivos puedan tener sobre la formación de sus estudiantes, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento, es complejo. Adicionalmente, el directivo no es el único que tiene impacto sobre la formación de los estudiantes. Otros factores tales como el contexto, las características de los estudiantes, la disponibilidad de recursos y el desempeño de los docentes también tienen su grado de influencia.

Sin embargo, sí existen estudios que miden el impacto que los directivos tienen en el aprendizaje de los estudiantes (medido a través de pruebas). Se ha estimado

que las características de los estudiantes (nivel socioeconómico, conocimiento previo, interés y aptitud) corresponden a un 80% de su rendimiento, mientras que los factores escolares contribuyen en un 20% (Marzano, 2001). Sin embargo, es importante notar que las instituciones educativas sí pueden tener cierta influencia sobre los estudiantes, por ejemplo, sobre su nivel de interés.

Dentro de los factores escolares, se ha estipulado que el impacto de los directivos es el segundo factor más importante después de la influencia del docente. Se ha calculado que el efecto promedio de los directivos contribuye en aproximadamente la cuarta parte del efecto total de factores relacionados a la escuela. Sin embargo, este es el efecto promedio; es decir, puede ser mayor o menor. Lo interesante es que se tiene evidencia de que los efectos de los directivos son considerablemente mayores en escuelas que tienen circunstancias más difíciles. Es más, no se ha encontrado documentación de casos en donde instituciones educativas con dificultades hayan podido mejorar sin la intervención de un excelente líder (Leithwood, Seashore Louis, Anderson, & Wahlstrom, 2010).

4.1 Modelo de estándares de desempeño profesional directivo

La siguiente propuesta tiene como objetivo explicitar lo que debe hacer un directivo competente. Ante todo, es necesario aclarar que el término “directivo” en este caso se entiende como director, rector, vicerrector, inspector general, subinspector y director de área.

El modelo de estándares de desempeño profesional directivo está compuesto por cuatro dimensiones centradas en mejorar el aprendizaje de los estudiantes: 1) liderazgo, 2) gestión pedagógica, 3) gestión del talento humano y recursos, y 4) clima organizacional y convivencia escolar:

4.1.1 Liderazgo

Esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño directivo que se refieren a la visión y dirección que este provee: (1) crear y ejecutar del Proyecto Educativo Institucional (PEI), (2) generar altas expectativas entre los miembros de la comunidad educativa, (3) ejercer un

liderazgo compartido y flexible, y (4) desarrollar un sistema de gestión de la información, evaluación, y rendición social de cuentas. Para cada una 14 de estas descripciones generales se detallan los siguientes estándares:

4.1.2 Gestión pedagógica

Según Lara Sierra, Joaquín(2005) menciona que la educación actual exige y demanda de su comunidad, calidad en cuanto a los procesos pedagógicos, estas exigencias en el sentido de la educación, consideran que para tal dinámica de calidad es necesaria para una excelente gestión pedagógica, con miras hacia una visión moderna de la educación, en donde se deben implementar políticas para definir y precisar aspectos como contenidos, alcances, administración de la educación desde el pre-escolar hasta las universidades, también el conocimiento especializado en el desarrollo de una ciudad con calidad humana, competente, en relación a la cultura, la tecnología, la ciencia y la ética.

El maestro desde su gestión pedagógica debe buscar la forma de que este ejercicio sea significativo y trascendente en el aula, en donde sea capaz de establecer espacios de empatía con sus alumnos y de ser competente tanto a nivel profesional como pedagógico incluyendo lo disciplinar y lo didáctico.

4.1.3 Gestión del talento humano

Los directivos establecen las condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal.

Gestionan la obtención y distribución de recursos y el control de gastos.

Promueven la optimización del uso y mantenimiento de los recursos.

Los directivos enmarcan su gestión en el cumplimiento de la normativa legal.

Los directivos demuestran en su gestión una sólida formación profesional.

Aseguran mecanismo para que el personal transfiera a su práctica la formación recibida.

4.1.4 Clima organizacional

Los protagonistas de la educación comparten escenarios y actividades, todos los días y por largos períodos de tiempo por lo mismo deben intentar compartir un sistema de convenciones y normas en orden a que la vida sea conjunta y mucho mejor posible, o, al menos no genere conflictos violentos”. (Ortega y Martín, 2004).

Pueden desarrollar formas democráticas, de mejorar la cooperación, las emociones, las actitudes, valores y cómo instaurar el diálogo desde la perspectiva de la resolución del conflicto. Gran desafío para las escuelas es potenciar este ámbito en sus comunidades en torno a un marco ético y social; que las transforme en una contribución y mejora de gran parte de las iniciativas y fenómenos que pueden aflorar de las redes sociales propias de una organización (Merchán, 2005)

La importancia que tiene un clima agradable de trabajo en el desarrollo de una cultura escolar y el afianzamiento de los valores institucionales, comunitarios, sociales y nacionales; es fundamental para un correcto proceso de enseñanza – aprendizaje en la institución educativa. (Ortega, Rosario, 2004).

4. METODOLOGÍA

El colegio Municipal Manuel Cabeza de Vaca, es una institución municipal que se encuentra ubicada en la parroquia del Alangasí.

El Colegio Municipal “Manuel Cabeza de Vaca” fue creada en el año 1949 como Escuela de Corte con el nombre de "FANNY BARBA DEL HIERRO", siendo designada como profesora la señora MARIA ELENA CARDENAS DE BONILLA. Los títulos eran otorgados por la comisaria del Trabajo.

En el año de 1968 fue designada la señorita INES VALENZUELA SUAREZ, como profesora del Instituto de Corte y Confección, quien permanece al frente cuatro años.

En el año de 1972 el Ilustre Municipio de Quito nombra como Profesora – Directora a la Magister Consuelo Hidalgo hasta el 2011. En la actualidad el rectorado está a cargo de la Dra. ROSA ELENA IZA.

En 1983 se transformó de Instituto Municipal en Centro Artesanal Municipal, continuando la especialidad de Corte y Confección, Los títulos de Maestra Artesanal en la rama artesanal de Corte Confección y Bordado eran otorgados por la Tripartita conformada por la JUNTA NACIONAL DE DEFENSA DEL ARTESANO, MINISTERIO DE TRABAJO Y MINISTERIO DE EDUCACION.

En el año 2007 por disposición del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito el Centro Artesanal pasa a constituirse en Colegio de Ciclo Básico Popular otorgando el título de Práctico en la Industria del Vestido.

Con resolución 0023 del 2 de julio del 2010, mediante oficio N°. 030 UPE de fecha 14 de mayo de 2010, los Colegios de Educación Popular se transformaron en Colegios Municipales de Bachillerato General Unificado ofertando el Bachillerato Unificado a partir del año lectivo 2010-2011.

Para el año lectivo 2011 – 2012 la Institución oferta: Octavo y Noveno Año de Educación Básica, y Decimo Año de Educación Básica en la Industria del Vestido, Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico en Industria Textil de la Confección.

Participantes:

El colegio Municipal Manuel Cabeza de Vaca cuenta con 9 docentes y 153 estudiantes, 153 padres de familia, 1 autoridad y 3 personas de servicio.

Para la investigación de este presente trabajo se ha encuestado a 1 autoridad del establecimiento, director, 9 docentes, 2 miembros de consejo técnico, 153 estudiantes y 153 padres de familia.

La población a investigarse, por estratos, para evaluar tanto el desempeño profesional docente como el desempeño profesional directivo, es la que consta a continuación:

Población a investigarse en la institución Manuel Cabeza de Vaca

POBLACIÓN A INVESTIGARSE	Nº TOTAL
Para el desempeño docente:	1
Director o Rector	
Docentes del colegio Manuel Cabeza de Vaca	9
Estudiantes del colegio Manuel Cabeza de Vaca	153

Padres de Familia	153
Para el desempeño profesional directivo:	1
Director o Rector	
Consejo estudiantil	4
Comité central de padres de familia	6
Consejo directivo	2
Supervisor escolar	1

Fuente: Secretaría del Colegio Municipal Manuel Cabeza de Vaca
Elaboración: Lic. Ana Pulla

Muestras a investigarse del Colegio Manuel Cabeza de Vaca

POBLACIÓN	N	(95%)	∞(%)	Z	P	Q	Muestra
Para el desempeño docente:	1						1*
Director o Rector							
Docentes del Colegio Manuel Cabeza de Vaca	9						9*
Estudiantes de 8º, 9º y 10º Año de Educación Básica y 1º, 2º y 3º año de Bachillerato	153	95%	5	1.96	0.5	0.05	110
Padres de Familia	153	95%	5	1.96	0.5	0.05	110
Para el desempeño profesional directivo:	1						1*
Director o Rector							

Consejo estudiantil	4						4*
Comité central de padres de familia	6						6*
Consejo directivo	2						2*
Supervisor escolar	1						1*

Fuente: Secretaría del Colegio Municipal Manuel Cabeza de Vaca
Elaboración: Lic. Ana Pulla

*Se Trabajara con toda la población y no con la muestra

- **Muestra de investigación**

Al determinar la muestra de la investigación, se consideró el listado de todos los componentes de la población y cada uno de los elementos que componen a la población, es decir a los estudiantes del Colegio Manuel Cabeza de Vaca.

Para el cálculo de la muestra se hará uso de la siguiente fórmula:

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

Selección de la muestra de estudiantes Estudiantes de 8º, 9º y 10º Año de Educación Básica y 1º, 2º y 3º año de Bachillerato

N: 153 estudiantes

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 153}{0.05^2(153 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) * 0.5 * 0.5 * 153}{0.0025 (152) + (3.8416) * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{146.9412}{0.38 + 0.9604}$$

$$n = \frac{146.9412}{1.3404}$$

$$n = 109.624$$

$$n = 110 \text{ Estudiantes}$$

Selección de la muestra de Padres de Familia en la institución educativa

N: 153 Padres de Familia

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 153}{0.05^2(153 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) * 0.5 * 0.5 * 153}{0.0025 (152) + (3.8416) * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{146.9412}{0.38 + 0.9604}$$

$$n = \frac{146.9412}{1.3404}$$

$$n = 109.624$$

$$n = 110 \text{ Padres de Familia}$$

Se procedió a realizar el cálculo de la muestra de los estudiantes y padres de familia, de tal manera que cada encuestado tuvo la misma probabilidad de ser elegido, además se hizo de manera estratificada, es decir donde los estratos son homogéneos y externamente heterogéneos permitiendo una mejor calidad de información.

Técnicas e instrumentos de investigación

Para elaborar el proceso de recolección de datos se aplicaron

Encuestas:

Para evaluar el desempeño profesional docente se aplicaron las encuestas al Director, Docentes, estudiantes de la institución educativa, así como padres de familia. Por otra parte para evaluar el desempeño profesional directivo, se encuesta al Director, consejo estudiantil, comité central de padres de familia y supervisor escolar.

Observación:

En la presente investigación se llevó a cabo la observación de parte del maestrante de una clase impartida por el docente evaluado.

Instrumentos

Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario de los siguientes:

Para la autoevaluación de los docentes cuyo objetivo radica en que el docente reflexione sobre cuál es su labor dentro de la institución, enfocada en la transformación de la realidad actual; orientándose hacia el análisis crítico de su experiencia y práctica profesional.

Para la coevaluación de los docentes con el objetivo de conocer a sus compañeros de trabajo para reconocer y valorar las acciones de los mismos.

Para la evaluación de los docentes por el director cuyo objetivo se centra en reflexionar sobre el trabajo de sus dirigidos, de tal forma que ayude a la práctica de sus docentes.

Para la evaluación de los docentes por los estudiantes cuyo propósito es reflexionar

Para la evaluación de los docentes por los padres de familia.

La evaluación de calidad de desempeño profesional directivo, se realizó con la siguiente información:

La autoevaluación del director.

La evaluación del director por el Consejo Estudiantil.

La evaluación del director por el Comité Central de Padres de familia.

La evaluación del director por parte del supervisor escolar.

Observación:

La observación por parte del maestrante, fue a todos los docentes de las siguientes áreas (Matemáticas, ciencias Naturales, Lengua y literatura, Educación Física, Física, Inglés y Estudios sociales) quienes imparten las clases en el colegio Manuel Cabeza de Vaca,

Diseño y procedimientos

La investigación de que se realizó para esta tesis fue socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico.

Para el desarrollo de la tesis el proceso de investigación se basa en la realización de un marco teórico en el cual se argumentó la información con soporte de libros, textos, revistas, reglamentos, que permitieron estructurar la base del proyecto en función de los siguientes temas:

- *Calidad de las instituciones educativas
- *Evaluación de la calidad de las instituciones educativas
- * Evaluación del desempeño profesional de los docentes
- *Evaluación del desempeño profesional de los directivos

Adicionalmente, se estableció que metodología se va a realizar en la investigación y que parámetros se van a desarrollar

Este trabajo se realizó de la siguiente manera:

Fase I.- Presentación del tema a investigarse.

Fase II.- Ejecución

En esta fase se realizó la entrevista con los directivos de los centros para obtener el permiso y poder aplicar la investigación de campo.

Investigación de campo en el cual se aplicó todos los instrumentos.

Organización de la información obtenida: Aquí se realizó la tabulación, análisis e interpretación de los datos obtenidos en la investigación de campo.

Redacción del informe de tesis (primer borrador)

Entrega de los informes (tesis) a los directores para la revisión y aprobación.

Revisión del informe de investigación por los directores de tesis.

Devolución a los estudiantes, de los informes aprobados.

Entrega del borrador de tesis (anillado) a los miembros de tribunales de grado para su revisión calificación y aprobación (Informe).

FASE III: Disertación e incorporación

Comprobación de los supuestos:

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. Según el Ministerio de Educación, (2011) “Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”.

Al analizar y comprobar la información teórica sobre los estándares de calidad que propone el Ministerio de Educación con los datos de la investigación de campo determinan que los docentes conocen por su propia cuenta sobre los estándares, más no se les ha brindado una capacitación sobre el tema, pero en el mes de diciembre del 2012 se realizó el lanzamiento de los estándares de calidad

al cual asistieron solo los representantes de cada institución, se conoce que esto fue realizado solo en la ciudad de Quito.

Lo que sí es importante acotar que al relacionar la propuesta del Ministerio de Educación con la realidad actual de la institución educativa investigada no hay concordancia en cuanto a requerimientos de la colectividad, a la organización y distribución de actividades pedagógicas docentes debido a la ampliada carga horaria contemplada por la LOEI en el artículo 117 (cumplir con la jornada de 40 horas (30 horas clases y 10 complementarias) no es viable porque hay demasiadas actividades programadas. Además en los estándares de calidad no mencionan estímulos a la labor del docente, situación que sí es importante porque el mismo gobierno dice garantizar una educación de calidad con equidad; es decir atender los requerimientos de todos, incluido el docente. Se empezaron analizando los Estándares de

Desempeño Docente:

- El Desarrollo Curricular frecuentemente se cumple en la institución investigada porque el docente conoce, comprende el área del saber para el proceso de clase.
- Gestión del aprendizaje: El docente planifica frecuentemente los procesos de aprendizaje en un ambiente adecuado del aula con el apoyo de toda la comunidad educativa contribuyendo a la formación deseada de los estudiantes y favoreciendo el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa.
- Desarrollo profesional: Según resultados de la encuesta los docentes se actualizan en su área del saber, y además están aptos para ejecutar soluciones en cualquier área porque son personas jóvenes con conocimientos muy amplios al mismo tiempo que trabajan con material de punta y alto conocimiento de tecnología.

- Compromiso ético: el docente tiene altas expectativas respecto del aprendizaje por ello se enmarca dentro del marco del currículo nacional, del buen vivir, de los derechos humanos y respeto a las diferencias individuales.

Ahora se mencionan los estándares de desempeño directivo:

- Liderazgo: Frecuentemente se desarrollan dimensiones que promueven el liderazgo ya que es un recurso importante para la toma de decisiones.

- Gestión Pedagógica: Según resultados de la investigación la rectora frecuentemente orienta y lidera competencias pedagógicas inherentes a su función; además de ello delega funciones de acuerdo con la norma legal vigente.

- Gestión del talento humano y recursos: Condición apropiada que se cumple frecuentemente ya que la rectora demuestra una sólida formación profesional para gestionar la distribución de recursos, de talento humano y control de gastos.

- Clima organizacional y convivencia escolar: Es en base a los principios y valores enmarcados en el Buen Vivir.

5. RESULTADO, ANALISIS Y DISCUSIÓN

5.1 Resultados

5.1.1 Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional

Docente aplicada a docentes, director, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase impartida por los docentes.

Tabla 1

Evaluación del desempeño Profesional Docente del Colegio Municipal “Manuel Cabeza de Vaca” de la ciudad de Quito en el año 2012- 2013

Instrumento para la autoevaluación de los docentes.(10Pts)

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	Puntaje 0.72	1	2	3	4			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,103
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,094
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0,026	0	0,231	0,515	9	0,772	0,086
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,1
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,103
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,1
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.	0	0,026	0	0,308	0,412	9	0,746	0,083
TOTAL						9	6,023	0,669

Fuente: Colegio Municipal Manuel Cabeza de Vaca.
Elaboración: Lcda. Ana Pulla

En la auto evaluación de los docentes se puede observar que los docentes aplican de manera efectiva las normas de cortesía y respeto hacia sus alumnos preocupándose por el desempeño de los mismos dentro y fuera del establecimiento, también aspectos de formación dentro del hogar y en su desarrollo intelectual, puesto que el puntaje alcanzado es de **0,67**.

Tabla 2

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACION					TOTAL DOCENTES	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
Puntaje 4.23								
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.				0,154	0,618	9	0,772	0,086
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.		0,026		0,154	0,618	9	0,798	0,089
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.				0,308	0,515	9	0,823	0,091
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio				0,385	0,412	9	0,797	0,089
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.				0,385	0,515	9	0,9	0,1
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,1
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,094
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,103
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,103
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,103
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,094
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,1
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,1
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,1
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,103

2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0,051	0,154	0,618	9	0,823	0,091
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,103
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,1
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0	0,385	0,412	9	0,797	0,089
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,102	0,231	0,412	9	0,745	0,083
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0,102	0,154	0,515	9	0,771	0,086
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,103
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:						9		
2.24.1. Analizar	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,103
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,103
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,103
2.24.4. Observar.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,1
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,1
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0,051	0	0,824	9	0,875	0,097
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,1
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,1
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,103
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,1
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,103
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,103
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,1
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,1
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,1
2.24.17. Generalizar.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
TOTAL						9	36,136	4,015

Fuente: Colegio Municipal Manuel Cabeza de Vaca.
Elaboración : Lcda. Ana Pulla

Las habilidades pedagógicas que desarrollan los docentes son las apropiadas además se puede manifestar que ellos están seguros que son maestros que aplican los métodos y las técnicas adecuadas para el proceso enseñanza - aprendizaje, al mismo tiempo que brindan confianza a

sus alumnos para que puedan participar en la clase dando como resultado seguridad en el aprendizaje que ha obtenido el alumno, por lo que se ve representado en el porcentaje de de **4,02**, lo cual se puede observar que el docente se encuentra capacitado de acuerdo a las nuevos retos que presenta la educación actual; que es de calidad y por esa razón está seguro del aprendizaje que da a sus alumnos.

Tabla 3

3. DESARROLLO EMOCIONAL Puntaje 1.13	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,0972
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0,462	0,309	9	0,771	0,0857
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,0972
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,0972
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,103
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,0972
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,1001
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,103
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,1001
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,0972
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
TOTAL						9	9,677	1,0752

Fuente: Colegio Municipal Manuel Cabeza de Vaca.

Elaboración: Lcda. Ana Pulla

El desarrollo emocional de los docentes es gratificante ya que tienen una relación óptima entre los miembros de la comunidad educativa esto hace que los maestros se sientan estimulados y aptos para desenvolverse de manera eficiente también se observa que tienen respaldo de los padres de

familia haciendo que el proceso enseñanza aprendizaje sea una experiencia agradable tanto para alumnos y maestros lo que se ve reflejado en el puntaje que es de **1,08** el cual indica que los docentes son personas profesionales centradas en su trabajo y con autoestima alto, que reflejan seguridad y confianza hacia los demás.

Tabla 4

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
Puntaje 1.03								
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,153	0,231	0,309	9	0,693	0,077
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0,051	0,308	0,412	9	0,771	0,086
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0	0,385	0,412	9	0,797	0,089
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0	0,308	0,515	9	0,823	0,091
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,052	0	0,231	0,412	9	0,695	0,077
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,153	0,154	0,412	9	0,719	0,08
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0,102	0,231	0,412	9	0,745	0,083
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0,308	0,515	9	0,823	0,091
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0	0,102	0,231	0,412	9	0,745	0,083
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.	0	0	0,102	0,154	0,515	9	0,771	0,086
TOTAL						9	7,582	0,842

Fuente: Autoevaluación para docentes.

Elaboración: Ana Pulla

Los docentes en relación a la atención a estudiantes con necesidades especiales se puede observar que están consientes que deben trabajar o priorizar a estos estudiantes, aceptando la diversidad y creando actividades

con distintos niveles de profundidad para que ninguno de sus miembros quede fuera de las posibilidades de aprendizaje lo que se observa en el porcentaje que es de **0,84**.

Tabla 5

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACION					TOTAL DOCENTES	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
Puntaje 1.03								
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0,051	0,231	0,515	9	0,797	0,0886
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,103
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,0972
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,0972
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,0972
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,0972
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,0972
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0,308	0,515	9	0,823	0,0914
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,308	0,515	9	0,823	0,0914
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,026	0	0,154	0,412	9	0,592	0,0658
TOTAL						9	8,337	0,9263

Fuente: Colegio Municipal Manuel Cabeza de Vaca.
Elaboración : Lcda. Ana Pulla

Los docentes de la institución cumplen con las normas y reglamentos que rige la misma; es decir elaboran los planes anuales y de clase, planifican previamente sus clases dentro del tiempo establecido, obteniendo como resultado que los alumnos conozcan sus calificaciones en el tiempo previsto. El puntaje alcanzado en la aplicación de normas y reglamentos es de **0,93** ; puesto que los docentes cumplen con las normas, parámetros, reglamentos y decisiones adoptados por la institución.

Tabla 6

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD Puntaje 0.93	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	TOTAL	
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.	0	0,026	0	0,231	0,515	9	0,772	0,086
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,026	0	0,385	0,309	9	0,72	0,08
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0,026	0	0,154	0,618	9	0,798	0,089
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,051	0,231	0,412	9	0,694	0,077
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,102	0,154	0,515	9	0,771	0,086
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0,051	0,154	0,618	9	0,823	0,091
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0,026	0	0	0,824	9	0,85	0,094
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,051	0,154	0,618	9	0,823	0,091
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0,153	0,154	0,412	9	0,719	0,08
TOTAL						9	6,97	0,774

Fuente: Colegio Municipal Manuel Cabeza de Vaca.
Elaboración : Lcda. Ana Pulla

Los docentes según el puntaje alcanzado en relaciones con la comunidad es de **0,77** ; el cual indica que las relaciones con la comunidad son medianamente realizadas , debido a que la mayoría de docentes son nuevos , contratados y no viven en la localidad, esto ha hecho que no estén muy involucrados en las diferentes actividades que realice el gobierno local, pero que a medida que el tiempo pase se irán involucrándose con las actos culturales de la comunidad.

Tabla 7

7. CLIMA DE TRABAJO	VALORACION					TOTAL DOCENTES	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
Puntaje 0.93								
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,1001
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,1001
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,1001
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0,051	0,077	0,721	9	0,849	0,0943
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,103
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,1001
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0	0,077	0,618	9	0,695	0,0772
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,103
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,103
TOTAL						9	7,929	0,881

Fuente: Colegio Municipal Manuel Cabeza de Vaca.
Elaboración: Lcda. Ana Pulla

El clima de trabajo dentro de la institución es excelente por lo que se ve representando en el porcentaje que es de **0,88** afirmando que los docentes son personas que escuchan y saben aceptar los conocimientos, recomendaciones de sus compañeros, además saben situar los conflictos de acuerdo al lugar que corresponde, también se debe tomar en cuenta que el grupo es pequeño, lo que hace que se relacionen sin dificultad.

PUNTAJE TOTAL 10 PUNTOS = 9.18

Tabla Resumen de la Autoevaluación de Docentes.

AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES (10.00PTOS)	VALORACION
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	0,67
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	4,02
3. DESARROLLO EMOCIONAL	1,08
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	0,84
5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	0,93
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	0,77
7. CLIMA DE TRABAJO	0,88

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca
Elaboración: Lcda. Ana Pulla

Con los resultados obtenidos en el Instrumento de autoevaluación de los docentes en las 7 dimensiones que se autoevaluaron alcanzan un puntaje de 9,18 por lo que se debe mantener, continuar y superar la labor de enseñar para alcanzar una educación basada en el buen vivir y de calidad.

Tabla 8

Coevaluación de docentes (10 PTOS) / Dimensiones que se evalúan:

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACION					TOTAL DOCENTES	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	El docente:							
Puntaje:3,46	1	2	3	4	5			
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,19	0	3,08	9	3,272	0,3636
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0,19	0,29	2,695	9	3,176	0,3529
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0,19	0	3,08	9	3,272	0,3636
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0,19	0,58	2,31	9	3,08	0,3422
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0,58	2,695	9	3,273	0,3637
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0,29	3,08	9	3,369	0,3743
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0,19	0,29	2,695	9	3,176	0,3529
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,1	0,19	0	2,695	9	2,983	0,3314
TOTAL						9	28,584	3,176

Fuente: Colegio Municipal Manuel Cabeza de Vaca.
Elaboración : Lcda. Ana Pulla

En la co evaluación de habilidades pedagógicas y didácticas los docentes saben que sus compañeros están capacitados y que desarrollan de manera eficiente su labor que utilizan de manera efectiva todas las técnicas para un correcto aprendizaje al mismo tiempo que están preparados en el uso de las TIC. Lo que está reflejado en el porcentaje que es de 3,18; mediante este se puede observar que los docentes están consientes del trabajo realizado por sus compañeros y la valoran.

Tabla 9

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
Puntaje: 1,92	1	2	3	4	5			
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0,29	3,08	9	3,369	0,3743
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,19	0,58	2,31	9	3,08	0,3422
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre.	0	0	0	0,29	3,08	9	3,369	0,3743
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0,19	0	3,08	9	3,272	0,3636
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0,19	0	3,08	9	3,272	0,3636
TOTAL						9	16,362	1,818

Fuente: Colegio Municipal Manuel Cabeza de Vaca.
Elaboración : Lcda. Ana Pulla

Los docentes saben que sus compañeros son puntales con todos los ámbitos de su relación laboral , ya que cumplen con todas las normas , reglamentos y decisiones que rigen la institución, encaminadas para lograr el bienestar de la comunidad educativa, lo cual se puede evidenciar en la entrega a tiempo de planificaciones, reportes tanto a la autoridad como

a los estudiantes y padres de familia y se ve reflejado en el porcentaje que es de 1,82

Tabla 10

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
Puntaje : 1,54	1	2	3	4	5			
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	0,29	3,08	9	3,369	0,3743
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	0,87	2,31	9	3,177	0,353
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	1,16	1,925	9	3,081	0,3423
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0,29	3,08	9	3,369	0,3743
TOTAL						9	12,996	1,444

Fuente: Colegio Municipal Manuel Cabeza de Vaca.
Elaboración : Lcda. Ana Pulla

El puntaje alcanzado en la coevaluación de la disposición al cambio en educación es de 1,44; se observa que los docentes de esta institución están involucrados en la elaboración, desarrollo y aplicación del PEI y de proyectos que la institución planifique, por lo cual siempre están predispuestos al cambio en pro de la educación.

Tabla 11

4. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
Puntaje: 3,08								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0,1	0	0	3,08	9	3,176	0,3529
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	3,465	9	3,465	0,385
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0,19	0	3,08	9	3,272	0,3636

4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0,29	2,695	9	2,984	0,3316
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0,58	2,695	9	3,273	0,3637
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0,29	2,695	9	2,984	0,3316
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0,1	0	0,58	2,31	9	2,984	0,3316
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,29	3,08	9	3,369	0,3743
TOTAL						9	25,507	2,8341

Fuente: Colegio Municipal Manuel Cabeza de Vaca.
Elaboración : Lcda. Ana Pulla

El desarrollo emocional de los docentes se ve reflejado en el trato entre compañeros, ya que la relación entre ellos está basada en reglas de cortesía, solidaridad y amabilidad que hacen que los docentes tengan un desarrollo emocional que tiene el porcentaje de **2,83**; el cual refleja que los docentes son centrados en su trabajo, y centran los problemas dentro del ámbito laboral.

Tabla Resumen de la Co-evaluación del Docente

PUNTAJE TOTAL 10 PUNTOS =9.27

COEVALUACION DE DOCENTES (10.00PTOS)	VALORACION
1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	3,18
2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,82
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	1,44
4. DESARROLLO EMOCIONAL	2,83

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca
Elaboración: Lic. Ana Pulla

En la coevaluación de los docentes en la cual se plantea 4 dimensiones que son : desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, cumplimiento de normas y reglamentos, disposición al cambio en educación y desarrollo emocional; se puede manifestar que todos los docentes conocen el trabajo que cada uno de sus compañeros realizan, valoran; lo que da como resultado que cada miembro de la institución tenga un alto estima por su

trabajo y por ellos mismos, al mismo tiempo que se refleja en el trato adecuado entre los miembros de la comunidad educativa, puesto que cumplen a cabalidad con todas las exigencias de la institución, obteniendo como puntaje el 9,27.

Tabla 12

Evaluación de los docentes por parte del director y 2 vocales principales del Consejo Directivo. (10 pts)

Dimensiones que se evalúan:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACION					TOTAL DOCENTES	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
Puntaje :2.35								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0,2	2,4	9	2,581	0,287
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	0,9	1,5	9	2,359	0,262
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0,2	2,4	9	2,581	0,287
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0	2,7	9	2,655	0,295
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0,4	2,1	9	2,507	0,279
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	2,7	9	2,655	0,295
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0,7	1,8	9	2,433	0,27
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0	2,7	9	2,655	0,295
TOTAL						9	20,426	2,27

Fuente: Colegio Municipal Manuel Cabeza de Vaca.
Elaboración : Lcda. Ana Pulla

En la sociabilidad pedagógica evaluada por parte director y miembros del Consejo directivo indica que las autoridades del establecimiento conocen de las actitudes que posee cada uno de sus dirigidos por lo que se obtiene un puntaje de 2,27; lo cual reafirma que la sociabilidad pedagógica gira entorno del bienestar emocional y académico del estudiante.

Tabla 13

2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
Puntaje: 2,06	1	2	3	4	5			
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	2,7	9	2,655	0,295
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0,2	2,4	9	2,581	0,287
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0	2,7	9	2,655	0,295
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,1	0,9	1,2	9	2,212	0,246
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0,4	2,1	9	2,507	0,279
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	0,1	0	2,4	9	2,508	0,279
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	0,4	2,1	9	2,507	0,279
TOTAL						9	17,625	1,958

Fuente: Colegio Municipal Manuel Cabeza de Vaca.
Elaboración : Lcda. Ana Pulla

En la evaluación de los docentes sobre la atención a estudiantes con necesidades especiales por parte del director y del consejo directivo es de

1,96; lo indica que las autoridades de la institución están de acuerdo con el trabajo realizado por los docentes a favor de los estudiantes con necesidades individuales porque los docentes están preocupados por cada uno de sus estudiantes para los cuales realizan actividades con menor grado de complejidad.

Tabla 14

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACION					TOTAL DOCENTES	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
Puntaje: 2,94								
1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0,2	2,4	9	2,581	0,287
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,4	2,1	9	2,507	0,279
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0,2	2,4	9	2,581	0,287
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,4	2,1	9	2,507	0,279
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0,4	2,1	9	2,507	0,279
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0	2,7	9	2,655	0,295
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,4	2,1	9	2,507	0,279
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	2,7	9	2,655	0,295
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0,2	2,4	9	2,581	0,287
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0,7	1,8	9	2,433	0,27
TOTAL						9	25,514	2,835

Fuente: Colegio Municipal Manuel Cabeza de Vaca.
Elaboración : Lcda. Ana Pulla

Los directivos de la institución en la evaluación sobre las habilidades pedagógicas y didácticas dan a conocer que los docentes están preparados en cuanto a habilidades pedagógicas y se encuentran acorde a los avances de las nuevas tecnologías las cuales son utilizados en los salones clases, también los directivos conocen que son docentes muy puntuales en presentar a tiempo todos los documentos para un correcto proceso enseñanza – aprendizaje. El puntaje alcanzado en la evaluación de los docentes por parte de los directos y los miembros del consejo directivo es de 2,84; las autoridades observan que sus dirigidos están preparados para desempeñar de manera eficiente implementando nuevas metodologías, y tecnología de punta en su labor diaria.

Tabla 15

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACION					TOTAL DOCENTES	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
Puntaje: 1,47								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0,2	2,4	9	2,581	0,287
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	2,7	9	2,655	0,295
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0	2,4	9	2,36	0,262
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0,7	1,8	9	2,433	0,27
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0,2	2,4	9	2,581	0,287
TOTAL						9	12,61	1,401

Fuente: Colegio Municipal Manuel Cabeza de Vaca.
Elaboración: Lcda. Ana Pulla

En la evaluación de los docentes sobre normas y reglamentos por parte del director y los miembros del consejo directivo es de 1,40; el cual indica que las autoridades perciben el compromiso de los docentes en la

aplicación de normas y reglamentos, lo cual se demuestra en su labor y entrega.

Tabla 16

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	VALORACION					TOTAL DOCENTES	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
Puntaje: 1,18								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,2	2,4	9	2,581	0,287
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0,1	0,4	1,8	9	2,36	0,262
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0,4	2,1	9	2,507	0,279
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	2,7	9	2,655	0,295
TOTAL						9	10,103	1,123

Fuente: Colegio Municipal Manuel Cabeza de Vaca.
Elaboración : Lcda. Ana Pulla

El puntaje alcanzado en la evaluación de los docentes por parte del director y los miembros del consejo directivo en la relación con la comunidad es de 1,12; el mismo que indica que los directivos observan el buen desenvolvimiento de los docentes comprometidos con la comunidad educativa.

Tabla resumen de la evaluación de los docentes por parte de los directivos

PUNTAJE TOTAL 10 PUNTOS =9.58

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (10.00PTOS)	VALORACION
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	2,27
2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	1,96
3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	2,84
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,40
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	1,12

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca
Elaboración: Lic. Ana Pulla

En la evaluación de los docentes por parte de los directivos se puede observar que en las 5 dimensiones que evalúan: Sociabilidad Pedagógica, Atención a Estudiantes con necesidades Individuales, Habilidades Pedagógicas y didácticas, aplicación de normas y reglamentos, y Relación con la Comunidad los directivos ven el compromiso de trabajo que tienen los docentes que más que vocación son apasionados de su labor que se ve reflejado en el proceso de aprendizaje en los estudiantes, alcanzado un puntaje de 9,58; el cual da a conocer que los directivos de la institución están satisfechos con el trabajo realizado por los docentes; al mismo tiempo que demuestran, que están prestos a los retos y cambios que se presentan dentro del sistema educativo.

Tabla 17

Evaluación de los Docentes por parte de los Estudiantes (24ptos)

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACION					TOTAL CUESTIONARIO	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	Puntaje 10,97	1	2	3	4			
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes	0	0	2,058	13,36	53,51	110	68,93	0,627
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	0,171	1,372	11,82	56,25	110	69,617	0,633
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	0	2,401	11,82	54,88	110	69,103	0,628
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0,342	1,715	8,738	59	110	69,791	0,634
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	0	1,715	8,738	59,68	110	70,135	0,638
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	0,171	2,401	11,31	53,51	110	67,388	0,613
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,171	2,401	13,36	47,33	110	63,27	0,575
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	0,171	0,686	7,71	63,11	110	71,679	0,652

1.8.2. Sintetizar.	0	0,171	1,372	12,34	55,57	110	69,445	0,631
1.8.3. Reflexionar.	0	0,171	0,686	5,654	65,86	110	72,367	0,658
1.8.4. Observar.	0	0,342	0,686	7,196	63,11	110	71,336	0,649
1.8.5. Descubrir.	0	0,171	0,686	8,738	61,74	110	71,335	0,649
1.8.6. Redactar con claridad.	0	0,342	2,058	6,168	61,74	110	70,308	0,639
1.8.7. Escribir correctamente.	0	0	0,343	6,682	65,17	110	72,195	0,656
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	0,342	1,029	5,654	64,48	110	71,509	0,65
TOTAL							1048,408	9,531

Fuente: Colegio Municipal Manuel Cabeza de Vaca.
Elaboración : Lcda. Ana Pulla

En la evaluación de los estudiantes a los docentes se puede observar que ellos están satisfechos con los conocimientos que son impartidos por los docentes los mismos que siguen todos los procesos para lograr en los estudiantes que desarrollen habilidades como: análisis, síntesis, reflexión, observación , redacción haciendo que los contenidos sean correctamente aprendidos, lo cual se refleja en el puntaje alcanzado que es de 9,53.

Tabla 18

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACION					TOTAL CUESTIONARIO	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
Puntaje: 4,12								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	0	0,686	7,71	63,8	110	72,194	0,656
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	0,342	1,029	5,654	64,48	110	71,509	0,65
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	0	0,686	8,224	62,43	110	71,336	0,649
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	0,171	1,372	8,224	59	110	68,763	0,625
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	0,342	1,029	12,34	53,51	110	67,215	0,611
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,342	1,029	15,93	50,76	110	68,069	0,619
TOTAL							419,086	3,81

Fuente: Colegio Municipal Manuel Cabeza de Vaca.
Elaboración : Lcda. Ana Pulla

Los estudiantes en la evaluación a sus maestros sobre habilidades de sociabilidad pedagógica manifiestan que sus maestros siguen todo el proceso en el cual informan sobre la manera que serán evaluados, al mismo tiempo que dan a conocer sus notas oportunamente y si fuera el caso puedan ser recuperadas, por lo cual alcanzan un puntaje de 3,81.

Tabla 19

3.-ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES Puntaje: 4,80	VALORACION					TOTAL CUESTIONARIO	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	0,513	1,372	13,36	49,39	110	64,641	0,588
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	0,513	2,744	17,48	41,16	110	61,893	0,563
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	0,171	1,372	10,79	51,45	110	63,787	0,58
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	0,684	1,372	8,738	53,51	110	64,302	0,585
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado	0	0,513	3,773	11,31	45,96	110	61,556	0,56
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	0,342	1,372	11,82	50,76	110	64,3	0,585
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,171	0,343	9,252	60,37	110	70,134	0,638
TOTAL							450,613	4,096

Fuente: Colegio Municipal Manuel Cabeza de Vaca.
Elaboración : Lcda. Ana Pulla

En la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes en la dimensión sobre la atención a estudiantes con necesidades individuales, ellos manifiestan que sus maestros necesitan poner más atención a sus

necesidades individuales, ya que cada estudiante tiene su propia forma de entender y comunicarse, en esta dimensión se obtiene el puntaje de 4,10, por lo que se recomienda elaborar una propuesta de mejora para solucionar este problema y los docentes pongan más interés frente a este problema, ya que en la actualidad el ministerio de Educación en los estándares de calidad menciona que ahora la educación debe ser incluyente en todos sus aspectos.

Tabla 20

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES. Puntaje :4,11						TOTAL CUESTIONARIO	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0,171	1,029	3,598	66,54	110	71,34	0,649
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	0,342	0,343	4,112	67,91	110	72,711	0,661
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,342	1,029	4,112	66,54	110	72,025	0,655
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	1,029	3,598	67,91	110	72,541	0,659
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirlos en forma verbal o física.	0	0,342	0,686	5,654	63,8	110	70,48	0,641
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0	0,343	1,542	72,03	110	73,915	0,672
TOTAL							433,012	3,936

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca
Elaboración: Lic. Ana Pulla

Los estudiantes manifiestan que los docentes tratan de mantener una buena interacción entre los miembros de la comunidad educativa, por lo que obtienen un porcentaje de 3,94, consideran los estudiantes que es necesario que los docentes tengan mayor control en la disciplina.

Tabla resumen de la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.

PUNTAJE TOTAL 24 PUNTOS =21.37

EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES	VALORACION	PORCENTAJE
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	9,53	87
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	3,81	92
3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	4,10	85
4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES	3,94	96

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca

Elaboración: Lic. Ana Pulla

En la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes la cual se basa en 4 dimensiones que son Habilidades pedagógicas y didácticas, Habilidades de sociabilidad Pedagógica, Atención a los estudiantes con Necesidades Individuales y Relación con los estudiantes, se puede observar que los estudiantes consideran que la forma de enseñanza es la apropiada y que dan a conocer los criterios de evaluación a tiempo, pero que necesitan poner mayor atención a los estudiantes con necesidades individuales porque cada persona tiene su diferente forma de aprender y comunicarse, para lo cual se plantea la elaboración de una propuesta de mejora. Esta necesidad hace que la relación entre docentes y estudiantes tenga dificultad en la comunicación la cual es esencial en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y se ve representado en el puntaje de 21,37.

Tabla 21.- Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y / o representantes. (16 pts)

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD Puntaje :2,53 (ptos)						TOTAL CUESTIONARIO	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
El docente:	1	2	3	4	5			
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	4,642	5,473	11,38	32,88	110	54,368	0,4943
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	2,954	8,42	14,54	41,31	110	67,217	0,6111
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	2,743	6,736	15,17	43,84	110	68,483	0,6226
TOTAL						110	190,068	1,7279

Fuente: Colegio Municipal Manuel Cabeza de Vaca.

Elaboración : Lcda. Ana Pulla

Los padres de familia al evaluar a los docentes sobre la Relación con la Comunidad según las encuestas manifiestan que los docentes planifican, colaboran y contribuyen con la comunidad educativa pero necesitan ser involucrados con mayor frecuencia en diversas actividades donde participen los padres de familia, por lo que obtienen un puntaje de 1,73; el mismo que corrobora que los padres de familia no tiene mayor relación con los docentes y aún menos dentro de la comunidad, quizá porque son maestros contratado, recién llegados a la institución además se puede agregar que no viven en la comunidad.

Tabla 22

2. NORMAS Y REGLAMENTOS Puntaje :3,37								
El docente:	1	2	3	4	5	TOTAL CUESTIONARIO	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	1,477	2,947	12,01	61,54	110	77,971	0,7088
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0,422	1,684	7,584	75,87	110	85,56	0,7778
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	1,055	2,526	16,43	60,7	110	80,709	0,7337
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	2,954	4,21	11,38	47,21	110	65,748	0,5977
TOTAL						440	309,988	2,82

Fuente: Colegio Municipal Manuel Cabeza de Vaca.
Elaboración : Lcda. Ana Pulla

La evaluación de los docentes por parte de los padres de familia sobre la aplicación de normas y reglamentos arroja como resultado que los padres de familia toman en cuenta que los docentes son puntuales en los aspectos dentro del aula de clase además que se comunican con los padres para dar a conocer sobre el rendimiento de sus hijos o si el caso lo amerita , pero se puede observar que no es su totalidad por lo que obtienen un porcentaje de 2,82 ; lo que demuestra que los padres no

conocen a los docentes debido a que la mayoría de ellos, se incorporó este año lectivo, y que en algunos casos no los conocen.

Tabla 23

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA Puntaje:5,05	VALORACION					TOTAL CUESTIONARIO	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0,422	0,842	8,216	74,18	110	83,664	0,7606
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0,211	1,684	8,216	72,5	110	82,609	0,751
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,211	2,105	10,11	73,34	110	85,769	0,7797
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0,633	2,947	10,74	68,28	110	82,607	0,751
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	1,899	2,105	8,848	59,85	110	72,705	0,661
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	1,688	5,052	11,38	46,37	110	64,481	0,5862
TOTAL						110	471,835	4,289

Fuente: Colegio Municipal Manuel Cabeza de Vaca.
Elaboración : Lcda. Ana Pulla

En las encuestas realizadas sobre la evaluación de la Sociabilidad pedagógica por parte de los padres de familia, manifiestan que los docentes son éticos para trabajar con sus hijos y que emplean un aprendizaje para que puedan desenvolverse en la sociedad, pero que hay pocos padres que discrepan con esto porque no conocen bien a los maestros.

Tabla 24

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES. Puntaje: 5,05	VALORACION					TOTAL CUESTIONARIO	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	0	5,052	17,06	54,8	110	76,911	0,6992
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	1,055	5,894	12,01	40,46	110	59,421	0,5402
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	2,321	4,21	10,11	45,52	110	62,165	0,5651
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	0,633	2,947	11,38	66,6	110	81,553	0,7414
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	0,844	4,631	10,74	58,17	110	74,386	0,6762
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	2,11	4,631	14,54	40,46	110	61,741	0,5613
TOTAL						110	416,177	3,783

Fuente: Colegio Municipal Manuel Cabeza de Vaca.
Elaboración : Lcda. Ana Pulla

Los padres de familia en la evaluación a los docentes sobre la atención a estudiantes con necesidades individuales manifiestan que sus hijos están aprendiendo o están de acuerdo con la manera de tratar y enseñar de los docentes pero que necesita profundizar el conocimiento de acuerdo a las necesidades individuales de cada alumno, el puntaje alcanzado en la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia es de 3,78; indica que los padres conocen que los docentes trabajan pero que necesita enfatizar en los estudiantes con necesidades individuales.

Tabla Resumen de la Evaluación de los Docentes por parte de los padres de Familia.

PUNTAJE TOTAL 16 PUNTOS = 12.65

EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA	VALORACION	PORCENTAJE
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	1,73	68
2. NORMAS Y REGLAMENTOS	2,82	84
3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	4,29	85
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	3,78	75

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca
Elaboración: Lic. Ana Pulla

En la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia basada en 4 dimensiones que son: Relación con la Comunidad, Normas y reglamentos, Sociabilidad Pedagógica y Atención a estudiantes con necesidades individuales, se puede observar que ellos conocen del trabajo y esmero de los docentes, pero también se puede analizar que algunos padres están en desacuerdo en ciertos puntos que evalúan las dimensiones antes mencionadas pero cabe indicar que hay padres que han tenido poca relación con los docentes debido a que son nuevos en la institución por lo que obtienen un porcentaje de 12,65.

Tabla 25

Observación de una clase impartida por el docente y observada por el maestrante(30 ptos)

A. Actividades iniciales Puntaje: 7,50		
El docente:	Sí	No
1. Presenta el plan de clase al observador.	9	0
2. Inicia su clase puntualmente.	9	0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	8	1

4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	9	0
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	9	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	9	0
Total respuestas	53	1
PUNTAJE TOTAL	66,25	0,00
PUNTAJE PROMEDIO	7,36	0,00

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca
Elaboración: Lcda. Ana Pulla

En la observación de la clase impartida por parte del docente se pudo observar que los docentes tienen un amplio conocimiento de pedagogía y didáctica además que conocen sobre lo último en tecnología y lo aplican en el aula de clase, preparando a sus alumnos para la vida con su ejemplo, y de esta manera obteniendo el puntaje de 7,36; demostrando que el docente aplica todos los instrumentos en la relación enseñanza aprendizaje.

Tabla 26

B. Proceso de enseñanza _ aprendizaje

Puntaje : 16,25

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	5	4
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones.</i>	8	1
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	6	3
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	9	0
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	9	0
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	8	1
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	8	1
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	9	0

9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	6	3
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	9	0
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	8	1
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	9	0
13. Envía tareas	9	0
Total repuestas	103	14
PUNTAJE TOTAL	129	0
PUNTAJE PROMEDIO	14,31	0,00

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca
Elaboración: Lcda. Ana Pulla

En la observación de la clase impartida por parte del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje se pudo observar que los docentes elaboran, aplican un plan de clase correctamente basándose en las necesidades del medio para ser aplicadas en la vida cotidiana, además utiliza y ubica correctamente los instrumentos de una clase y al final de la misma evalúa lo aprendido para conocer si los estudiantes comprendieron y el puntaje obtenido es de 14,31; lo indica que los docentes se están preparándose continuamente para no improvisar su clase.

Tabla 27

C. Ambiente en el aula.

Puntaje: 6,25

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
14. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	9	0
15. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	9	0
16. Valora la participación de los estudiantes.	9	0
17. Mantiene la disciplina en el aula.	9	0
18. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	9	0
Total respuestas	45	0
Puntaje total	56,3	
Puntaje promedio	6,25	

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca
Elaboración: Lcda. Ana Pulla

En la observación de clase sobre el Ambiente en el aula, se observó que los docentes cumplen a satisfacción con todos los criterios que se evalúan

es decir son docentes que demuestran al estudiante , respeto, amabilidad, valorar la participación de los alumnos, y motiva a sus estudiantes a participar en el aula de clase, obteniendo un puntaje de 6,25 siendo este excelente.

Tabla Resumen de la Observación de una clase impartida por los Docentes.

PUNTAJE TOTAL 30 PUNTOS = 27,92

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE (30 PTOS)	VALORACION
A. ACTIVIDADES INICIALES	7,36
B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	16,25
C. CRITERIOS DE EVALUACIÓN	6,25

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca
Elaboración: Lic. Ana Pulla

En la observación de la clase impartida por parte del docente y evaluada por el maestrante basada en 3 criterios que son Actividades Iniciales, Proceso de Enseñanza Aprendizaje- y criterios de evaluación es de 27,92; lo que indica que los docentes se esmeran en impartir sus clases, utilizando todos los instrumentos en el proceso de enseñanza-aprendizaje para de esta manera alcanzar los objetivos planteados dentro del PCI , además los estudiantes están siendo preparados para desenvolverse en los diferentes ámbitos de la vida cotidiana.

Tabla 28

Instrumento para la autoevaluación del Rector, y Miembros del Consejo Directivo (20ptos)

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACION					3 ENCUESTADOS	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
14.65 pts								
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233

1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,000	0,699	3	0,699	0,233
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,000	0,699	3	0,699	0,233
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,000	0,699	3	0,699	0,233
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,175
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,175
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,175	0,699	3	0,874	0,291
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233

1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,233	0,000	0,233	3	0,465	0,155
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0,233	0,000	0,233	3	0,465	0,155
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,000	0,699	3	0,699	0,233
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
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	0,175	0,466	3	0,641	0,214
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,000	0,699	3	0,699	0,233
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194

1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0		0	0,699	3	0,699	0,233
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,175
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0,525	0,466	3	0,991	0,330
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,175
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,232	0,175	0	3	0,407	0,136
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,350	0,466	3	0,816	0,272
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	0,699	3	0,699	0,233
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233

1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,000	0,699	3	0,699	0,233
1.57. Coordinó con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,175
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233
1.59. Coordinó con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,000	0,699	3	0,699	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	40,903	13,634

Fuente: Autoevaluación para docentes.
Elaboración :Mgs. VictorChininín

En la auto-evaluación de la rectora y dos miembros del consejo técnico sobre competencias generales, ellos manifiestan que cumplen con todas las disposiciones que rige la institución es decir apoyan a los estudiantes al igual que a los docentes dando a conocer todos los instrumentos que serán utilizados en el proceso enseñanza aprendizaje, también organizan y dirigen el trabajo a realizar en las diferentes comisiones , actividades para el bien de la institución con los padres de familia,por lo que el puntaje alcanzado es de 13,63; se pude observar que las autoridades cumplen con todas las disposiciones establecidas por el Ministerio de Educación las mismas que son acatadas.

Tabla 29

COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	VALORACION					3 ENCUESTADOS	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.26PTOS								
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,000	0,699	3	0,699	0,233
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,350	0,233	3	0,583	0,194
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,175
2.5. Asesoró directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0	-	0,699	3	0,699	0,233
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,000	0,699	3	0,699	0,233
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,000	0,699	3	0,699	0,233
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,000	0,699	3	0,699	0,233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,000	0,699	3	0,699	0,233
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,000	0,699	3	0,699	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	3	9,380	3,127

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca
Elaboración: Lcda. Ana Pulla

La auto-evaluación de la rectora y de los miembros del consejo directivo acerca de las competencias pedagógicas indican que organiza y revisa todas las planificaciones anuales o planes de clase a l mismo tiempo que la rectora supervisa las clases impartidas por los docentes, también orienta a los padres de familia para buscar soluciones a los problemas de aprendizaje de sus hijos.

Tabla 30

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACION					3 ENCUE STADO S	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDI O
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,000	0,699	3	0,699	0,233
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,175
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,000	0,699	3	0,699	0,233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
TOTAL	---	---	---	---	---	---	5,769	1,923

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca
Elaboración: Lcda. Ana Pulla

La rectora en la auto evaluación sobre competencias de liderazgo en la comunidad, demuestran que ella es un líder en beneficio de la institución para que esta mantenga el prestigio, por su ejemplo se puede observar que los miembros del consejo directivo al igual que ella son personas muy capaces y que en conjunto hacen que la institución participe en los actos socio culturales dentro de la parroquia, el puntaje alcanzado es de 1,92; este indica que las autoridades se socializan con los miembros de la comunidad y a través de ellos a la institución a la cual representan.

Tabla Resumen de la Autoevaluación del Director y del Consejo Técnico.

PUNTAJE TOTAL 20 PUNTOS = 18.68

INSTRUMENTO PARA LA AUTO EVALUACION DEL DIRECTOR Y DEL CONSEJO TECNICO.	VALORACION	PORCENTAJE
1. COMPETENCIAS GENERALES	13,63	93,04
2. COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	3,13	96,01
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1,92	92,34

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca

Elaboración: Lic. Ana Pulla

En la autoevaluación de la rectora y de los miembros del consejo directivo a través de 3 dimensiones que son : Competencias generales, Competencias Pedagógicas, y Competencias de liderazgo en la Comunidad, se puede identificar que mediante las encuestas la rectora sabe que es líder en su institución y que por su ejemplo sus dirigidos realizan su labor de manera muy eficiente, por lo que alcanza el puntaje de 18,68; lo cual permite apreciar que la gestión de la rectora y los miembros del consejo directivo es acertada, ya que a permitido que la institución sea reconocida dentro de la comunidad a la cual pertenece.

Tabla 31

Evaluación del Director por los miembros del Consejo Directivo.

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACION					ENCUESTAS	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
(14.59 PTOS)								
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	0,236	2	0,413	0,207
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,000	0,472	2	0,472	0,236
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	0,236	2	0,413	0,207
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0,354	0	2	0,354	0,177
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236

1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,354	0	2	0,354	0,177
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,177	0,236	2	0,413	0,207
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,177	0,236	2	0,413	0,207
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,177	0,236	2	0,413	0,207
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,354	0	2	0,354	0,177
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,177	0,236	2	0,413	0,207
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236

1.22.Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.23.Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.24.Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,177	0,236	2	0,413	0,207
1.25.Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,177	0,236	2	0,413	0,207
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	0,177	0,236	2	0,413	0,207
1.27.Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
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	0,177	0,236	2	0,413	0,207
1.29.Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,177	0,236	2	0,413	0,207
1.30.Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,177	0,236	2	0,413	0,207
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	0,472	2	0,472	0,236
1.32.Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.33.Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.34.Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.35.Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,177	0,236	2	0,413	0,207
1.36.Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,177	0,236	2	0,413	0,207
1.37.Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.38.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.39.Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236

1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,177	0,236	2	0,413	0,207
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0,177	0,236	2	0,413	0,207
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,177	0,236	2	0,413	0,207
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,177	0,236	2	0,413	0,207
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.51. Realiza arqueo de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
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	0,472	2	0,472	0,236
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	0,472	2	0,472	0,236

1.56.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
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	0,472	2	0,472	0,236
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	0,472	2	0,472	0,236
1.59.Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.60.Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.61.Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.62.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
TOTAL	-	-	-	-	---	---	27,848	13,924

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca

Elaboración: Lcda. Ana Pulla

En la evaluación de la rectora por parte de los miembros del consejo directivo sobre Competencias generales manifiestan que la rectora con su ejemplo de puntualidad en todas sus acciones que realiza como en presentar todos los documentos a la entidad competente, también convoca a asambleas generales con los padres y profesores para tratar asuntos en beneficio de la institución , respeta y hace respetar normas y reglamentos, por lo que obtiene un porcentaje de 13,92; lo que indica que los miembros del consejo directivo están identificados con el trabajo realizado por la rectora de la institución.

Tabla 32

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACION					3 ENCUESTADOS	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
(3.29 PTO)								
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	0,472	2	0,472	0,236
2.2.Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0,177	0,236	2	0,413	0,207
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,177	0,236	2	0,413	0,207
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,177	0,236	2	0,413	0,207
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,177	0,236	2	0,413	0,207
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,236	2	0,413	0,207
2.10.Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,236	2	0,413	0,207
2.11.Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,177	0,236	2	0,413	0,207
2.12.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
2.13.Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
2.14.Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,195	3,098

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca
Elaboración: Lcda. Ana Pulla

Por la evaluación realizada por los miembros del consejo directivo hacia la rectora sobre Competencias Pedagógicas indican que la rectora revisa, asesora y ayuda a los docentes en las planificaciones y las metodologías que deben utilizar, para lo cual revisa la ejecución de los diversos planes; promulga y respeta los derechos de los estudiantes y docentes pero a la vez haciéndoles conocer sus obligaciones para un buen desempeño de sus dirigidos, por lo que obtiene un porcentaje de 3,10; por lo cual se puede manifestar que la gestión pedagógica de la rectora es reconocida por los miembros del consejo directivo de manera favorable.

Tabla 33

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACION					ENCUESTADOS	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
(2.12 PTOS)								
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4,248	2,124

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca
Elaboración: Lcda. Ana Pulla

En la evaluación de la rectora por los Miembros del Consejo Técnico sobre competencias de liderazgo en la Comunidad reconocen que la rectora mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa al mismo tiempo con la comunidad porque siempre participan en los diversos actos dentro de la parroquia, y de esta manera logrando una buena interacción con los diversos entidades comunitarias y otras entidades gubernamentales y privadas, alcanzando un porcentaje de 2,12.

Tabla Resumen de la Evaluación del Director por parte del Consejo Directivo.

PUNTAJE TOTAL 20 PUNTOS = 19.14

EVALUACION DEL DIRECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO	VALORACION
1. COMPETENCIAS GENERALES	13,92
2. COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	3,10
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2,12

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca

Elaboración: Lcda. Ana Pulla

En la evaluación del director por parte del consejo directivo basado en las 3 dimensiones que son: Competencias Generales, Competencias Pedagógicas, y Competencias de Liderazgo en la Comunidad, indican que los miembros del consejo directivo consideran que es un líder que respeta y hace respetar las normas y reglamentos para que se cumplan y tener como resultado un institución de calidad por lo que siempre está pendiente del trabajo de los docentes y de los estudiantes para lograr un ambiente de respeto y cálido dentro de la institución, al mismo tiempo que siempre comunica a asamblea con padres, alumnos y docentes para informarles sobre su labor y funciones que tienen que realizar, por lo que el puntaje es de 19,14; a través del cual se puede concluir que los miembros del consejo directivo, valoran la gestión de su representante y la consideran como una persona capaz de llevar adelante la institución.

Tabla 34

Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil.

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACION					ENCUESTADOS	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
10.00 PTOS								
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,536	2,145	4	2,681	0,670
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	1,072	1,430	4	2,502	0,626
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	2,860	4	2,86	0,715
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0,714	0,536	0,715	4	1,965	0,491
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,357	1,072	0,715	4	2,144	0,536
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,357	0,536	1,430	4	2,323	0,581
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,179	0,357	0,536	0,715	4	1,787	0,447
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,358	0,357	0	0,715	4	1,43	0,358
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,357	0,536	1,430	4	2,323	0,581
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	2,144	7,150	4	9,294	2,324
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,357	1,608	0,000	4	1,965	0,491
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	0,357	1,072	0,715	4	2,144	0,536
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	1,072	1,430	4	2,502	0,626
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,536	2,145	4	2,681	0,670
TOTAL	---	---	---	---	---	---	38,601	9,650

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca

Elaboración: Lcda. Ana Pulla

En la evaluación de la Rectora por parte del Consejo Estudiantil respecto a las competencias generales es de 9,65; por lo que se puede percibir que los estudiantes consideran a la rectora una persona que dirige correctamente la institución que siempre está pendiente de las inquietudes y acciones de los estudiantes y la toma en cuenta y da a conocer a los docentes para que sean consideradas.

Tabla 35

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACION					4 ENCUESTADOS	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
(3.57 PTO)								
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,179	0,357	0	1,430	4	1,966	0,492
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0,357	1,072	0,715	4	2,144	0,536
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,536	2,145	4	2,681	0,670
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	1,072	1,430	4	2,502	0,626
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,357	0	2,145	4	2,502	0,626
TOTAL			---	---	---	---	11,795	2,949

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca

Elaboración: Lcda. Ana Pulla

El puntaje en la evaluación de la Rectora por parte del Consejo Estudiantil respecto a las competencias pedagógicas es de 2,95; lo que indica que los estudiantes están de acuerdo con la aplicación de los instrumentos pedagógicos ya que la rectora siempre está pendiente del desarrollo de ellos para comunicarse con los docentes y que puedan obtener

oportunidades si fuera el caso además garantiza el buen trato y la matricula a estudiantes con capacidades individuales.

Tabla 36

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD			VALORACIÓN			CUSTO NARIOS	VALOR TOTAL
(6.43 PTOS)	1	2	3	4	5		
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	1,072	1,430	4	2,502
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	2,860	4	2,860
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	1,072	1,430	4	2,502
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	1,072	0,715	4	1,787
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	2,860	4	2,860
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	2,860	4	2,860
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	2,860	4	2,860
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	2,860	4	2,860
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	2,860	4	2,860
TOTAL	---	---	---	---	---	---	23,951

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca
Elaboración: Lcda. Ana Pulla

En la evaluación de la Rectora por parte del Consejo Estudiantil respecto a las competencias de liderazgo en la comunidad es de 5,99; el cual indica que los estudiantes consideran que la rectora esta encaminando a la institución a ser conocida y respetada en la localidad, porque mantiene buenas relaciones con los representantes de la parroquia y hace partícipe a la misma sobre actividades socio culturales en la parroquia y también dentro de la institución para que los estudiantes y maestros tengan un ambiente agradable.

Tabla Resumen de la Evaluación del Director por parte del Gobierno Estudiantil.

PUNTAJE TOTAL 20 PUNTOS = 18.59

EVALUACION DEL DIRECTOR POR PARTE DEL GOBIERNO ESTUDIANTIL	VALORACION
1. COMPETENCIAS GENERALES	9,65
2. COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	2,95
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	5,99

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca
Elaboración: Lcda. Ana Pulla

En la evaluación de la Rectora por parte del Consejo Estudiantil basada en las 3 dimensiones que son competencias Generales, competencias pedagógicas, Competencias de liderazgo en la Comunidad, indican que la labor de la rectora es efectiva porque hace que la institución tanto dentro como a nivel de la parroquia siempre está participando , además dirige a todos con un buen trato para tener un ambiente agradable en la institución e s decir la consideran una Líder, obteniendo como puntaje 18,59; lo que indica que recibe el apoyo de todos los miembros de la comunidad educativa.

Tabla 37.-Evaluación del director por parte del Comité Central de Padres de Familia.

1. COMPETENCIAS GENERALES	VALORACION					ENCUESTADOS	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
Puntaje 12. 10								
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
1.3. Rinde cuentas de sugestión a la comunidad educativa	0	0	0,263	1,568	0,527	6	2,358	0,393
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar según los horarios establecidos	0	0	0	1,96	0,527	6	2,487	0,415
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	3,162	1,581	6	2,37	0,395
1.7. Incentivar al personal para que asista a eventos de mejoramiento personal.	0	0	0	2,352	0,000	6	2,352	0,392
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	2,352	0,000	6	2,352	0,392
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias	0	0	0	1,568	1,054	6	2,622	0,437
1.10. Promueve la participación del comité central de padres de familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
1.11. Dirige la conformación de comité central de padres de familia.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
1.12. Supervisa la conformación del consejo estudiantil.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
1.14. Supervisa en rendimiento de los alumnos.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria al menos una vez al mes, al tesorero del comité central de padres de familia.	0	0	0	0	3,162	6	2,487	0,415
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
1.17. Coordina con el presidente del comité central de padres de familia y con el tesorero/a, a la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,000	0,00	3,162	6	2,358	0,393
1.18. Orienta al comité central de padres de familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	3,162	6	2,487	0,415
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del comité central de padres de familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	3,162	6	2,487	0,415
1.20. Coordina el proceso de manejo de recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	3,162	6	2,622	0,437
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad física, psicológica y sexual.	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	66,252	11,042

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca
Elaboración: Lcda. Ana Pulla

El Comité Central de Padres de Familia al evaluar a la rectora sobre Competencias Generales indican que siempre es puntual en todos sus aspectos , además está pendiente del Comité central guiándoles en su labor , al igual que los padres reconocen que también lo hace con sus hijos , por lo que obtiene un puntaje de 11,04; por lo cual se puede apreciar que los padres de familia aceptan la labor de la Rectora y la apoyan.

Tabla 38

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACION					ENCUESTADOS	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
(3,16 PTOS)								
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
2.6. Reconoce en forma pública los esfuerzos que hace la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes	0	0	0	1,568	1,054	6	2,622	0,437
TOTAL	---	---	---	---	---	---	17,082	2,847

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca
Elaboración: Lcda. Ana Pulla

Los padres de familia del Comité central en la evaluación de la Rectora sobre Competencias Pedagógicas indican que la rectora propicia con su ejemplo la práctica de valores garantizando un ambiente optimo a la vez que garantiza la matrícula de alumnos con necesidades individuales, obteniendo el puntaje 2,85; la cual permite apreciar que los padres de

familia son conscientes de la labor que realiza la directora en el ámbito pedagógico, porque reconoce la labor de sus dirigidos.

Tabla 39

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACION					ENCUESTADOS	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
(4.74 PTOS)								
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,263	1,568	0,527	6	2,358	0,393
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,789	0	1,581	6	2,370	0,395
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,263	1,96	0,000	6	2,223	0,371
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,263	1,96	0,000	6	2,223	0,371
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,263	1,96	0,000	6	2,223	0,371
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	1,96	0,527	6	2,487	0,415
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,263	1,96	0,000	6	2,223	0,371
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras instituciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,263	2,352	0,000	6	2,615	0,436
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	1,96	0,527	6	2,487	0,415
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0,263	1,96	0,000	6	2,223	0,371
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socioculturales y educativas.	0	0	0	1,96	0,527	6	2,487	0,415
TOTAL	---	---	---	---	---	---	25,919	4,320

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca
Elaboración: Lcda. Ana Pulla

El Comité Central de Padres de familia al evaluar a la Rectora en la dimensión de Competencias de Liderazgo en la Comunidad, los resultados indican que se sienten conformes con la gestión de la Rectora porque se preocupa que la institución este participando en todos los eventos que la comunidad realiza, además ven que promulga el respeto entre todos los miembros de la institución haciendo que se desenvuelvan en un ambiente seguro para que los estudiantes se sientan a gusto, obteniendo un puntaje de 4,32; lo que indica que los padres de familia reconocen la gestión de la rectora.

Tabla Resumen de la Evaluación del Director por parte Comité Central de Padres de Familia.

PUNTAJE TOTAL 20 PUNTOS = 18.21

EVALUACION DEL DIRECTOR POR PARTE DEL GOBIERNO ESTUDIANTIL	VALORACION
1. COMPETENCIAS GENERALES	11,04
2. COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	2,85
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	4,32

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca
Elaboración: Lic. Ana Pulla

El puntaje en la evaluación del Director por parte del Comité Central de Padres de Familia basada en las 3 dimensiones que son: competencias Generales, competencias Pedagógicas y Competencias de Liderazgo en la comunidad, los padres de familia manifiestan que la rectora es una persona muy apta y que se desenvuelve de forma correcta con relación hacia las demás personas y de igual manera al es de 18,21; que permite percibir que los padres confían en la capacidad de la rectora para dirigir la institución apoyándola en los requerimientos que pueda tener, de esta manera se puede comprobar que los padres se involucran en las actividades de ésta.

Tabla 40

Evaluación del Director por parte del Supervisor.

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACION					ENCUESTADOS	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
(14.45 PTOS)								
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.10. Delega funciones con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.12. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos provistos	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos informes y demás documentos solicitados por la dirección Provincial.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.25. Promueve la participación del comité central de padres de familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.27. Organiza con el consejo Directivo Técnico, las condiciones para el normal funcionamiento del plantel al inicio del año lectivo	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.28. Supervisa con el consejo directivo o técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.29. Organiza el comité central de padres de familia.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del consejo estudiantil.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.32. Aplica el código de la niñez y la adolescencia, para que se respete los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.33. Propicia el cumplimiento del reglamento interno de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

1.34.Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.35.Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.36.Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.37.Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.38.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.39.Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.40.Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.41.Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.42.Organiza la evaluación de la ejecución del plan institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.43.Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.44.Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.45.Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.46.Dicta de cuatro a ocho horas de clase semanales	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.47.Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.48.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.49.Busca otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.50.Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.51.Realiza arqueo de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.52.Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del consejo directivo y técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
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	0,223	1	0,223	0,223
1.59. Rinde cuentas de los fondos del Comité Central de padres de familia a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del comité central de padres de familia a la institución	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución con el apoyo del consejo técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.62. Oriente al tesorero/a a la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.63. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos internos de la organización.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos de la organización.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.65. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica física, sexual	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,433	13,433

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca
Elaboración: Lcda. Ana Pulla

La evaluación realizada por el Supervisor a la rectora sobre Competencias generales indica que la rectora es una persona muy preparada y que con

su ejemplo demuestra a los docentes, al personal administrativo, a los alumnos y padres de familia, entrega con puntualidad los documentos pertinentes tales como datos estadísticos informes y mas documentos solicitados, y de igual manera lo hace con los docentes además que siempre está pendiente del desempeño de los alumnos y docentes y si fuese el caso solicito reunirse con ellos o los padres de familia para dar solución a cualquier conflicto, también está pendiente de que las instalaciones de la institución se encuentren en buen estado, por lo que obtiene el puntaje de 13,43; lo que indica que para el Supervisor la Rectora es una persona muy competente que se desenvuelve en todos los ámbitos para sacar adelante a la institución, puesto que aplica correctamente todas las normas y reglamentos siempre buscando el bien de toda la comunidad educativa.

Tabla 41

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACION					ENCUESTADOS	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
(3.11PTOS)								
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	0,167	0,000	1	0,167	0,167
2.2.Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,167	0,000	1	0,167	0,167
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,167	0,000	1	0,167	0,167

2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0,000	1	0,167	0,167
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0,000	1	0,167	0,167
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.14. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,842	2,842

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca
Elaboración: Lcda. Ana Pulla

En la evaluación del Supervisor a la rectora manifiesta que ella es una persona que sigue todos los procesos pedagógicos para el correcto desarrollo del plan Institucional además que se prepara con el consejo técnico para realizarlo y siempre esta pendiente de la forma de aplicar los técnicas y métodos de los docentes, obteniendo un puntaje de 2,84 ;mediante el cual se percibe que el Supervisor escolar conoce que la Rectora se involucra de manera positiva con los estudiantes, padres de familia y docentes obteniendo resultados satisfactorios.

Tabla 42

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACION					3 ENCUESTADOS	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
(2.12 PTOS)								
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,112
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,112
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,112
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,112

3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,112
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,112
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,084
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,232	1	0,232	0,116
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0,232	1	0,232	0,116
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,232	1	0,232	0,116
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1,960	1,96

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca
Elaboración: Lcda. Ana Pulla

El Supervisor en la evaluación a la rectora acerca de las competencias de liderazgo en la comunidad mediante la encuesta da a conocer que ella es una persona que saca la institución adelante haciéndolo m conocer dentro de la parroquia y logrando que tenga el reconocimiento por parte de las autoridades del sector , apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, logrando un puntaje de 1,96; lo que indica que el supervisor conoce que la Rectora es una persona muy capaz para relacionarse con los miembros de la comunidad, demostrando ser una verdadera líder para la institución.

Tabla Resumen de la Evaluación del Director por parte Supervisor

PUNTAJE TOTAL 20 PUNTOS = 18.23

EVALUACION DEL DIRECTOR POR PARTE DEL GOBIERNO ESTUDIANTIL	VALORACION
1. COMPETENCIAS GENERALES	13,43
2. COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	2,84
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1,96

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca
Elaboración: Lic. Ana Pulla

El Supervisor mediante las encuestas sobre las 3 dimensiones: Competencias Generales, Competencias Pedagógicas y Competencias de Liderazgo con la comunidad, que evaluaron a la directora da conocer que la rectora es un persona Apta para realizar las funciones correctas dentro de la institución , demostrando con su ejemplo, y que conoce sobre cómo hacer que los docentes desarrollen correctamente las técnicas en los alumnos para que no tengan ninguna dificultad en el aprendizaje , al mismo tiempo que hace que la institución sea reconocida dentro de la parroquia , obteniendo un puntaje de 18,23; lo que permite observar que el Supervisor Escolar también considera a la Rectora una persona competente con la suficiente capacidad de ponerse al frente y sacar adelante a la institución enfrentando todos los retos que se presentan en su gestión.

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO: 16/100	PUNTOS	CATEGORIA	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	9,18		
Co-evaluación de los docentes	9,27		
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Director , vicerrector	9,58		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	21,37		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	12,65		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	62,050		
<i>CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:</i>	27,92		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	89,970	A	EXCELENTE
CALIFICACION	14,40	A	EXCELENTE

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca
Elaboración: Lic. Ana Pulla

El desempeño profesional docente del Colegio Manuel Cabeza de Vaca, es Excelente debido a que como pudimos analizar que en la autoevaluación los docentes tienen un alto puntaje, ya que este instrumento les permitió realizar un autoanálisis sobre sus falencias para mejorar, pero de acuerdo a los resultados ellos saben que tienen el conocimiento, la actitud y la predisposición, que todo maestro requiere, para lograr impartir una educación de calidad. En la co-evaluación de igual manera se pueda notar que cada uno de ellos sabe de la capacidad que tienen los docentes entonces no es difícil reafirmar lo que los docentes indicaron en la autoevaluación. También la rectora de la institución conoce de la labor de cada docente y de la capacidad de los mismos, que poseen un alto conocimiento y el don de gente, el cual es importante para tener una buena actitud frente a los alumnos y puedan desarrollar confianza en ellos. En la evaluación de los estudiantes, manifiestan que los maestros cumplen con todas las habilidades pedagógicas, pero que indican a los docentes que hay estudiantes que tienen diferente forma de pensar, actuar y aprender por lo tanto piden enfatizar o poner atención a estudiantes con necesidades individuales, de igual manera los padres de familia reconocen la labor de los docentes; además mediante la clase observada se puede indicar que cada uno de ellos sigue los parámetros para impartir correctamente una clase como lo indica la planificación. Se puede decir que los docentes cumplen a cabalidad con los requisitos que exigen los estándares de calidad (2012-2013).

CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	categoría	equivalencia
Autoevaluación de los Directivos (Rector, Vicerrector y Vocales del Consejo Directivo.	18,68		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	19,14		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	18,59		

Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	18,21		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	18,23		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	92,850	A	EXCELENTE

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca
Elaboración: Lic. Ana Pulla

Los Estándares de Calidad (2012-2013) manifiesta : “ Que el director debe contribuir de manera significativa a la mejora de las practicas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa” . En la autoevaluación por parte de la rectora demuestra que ella asume su rol correctamente guiándose en los estándares de calidad, puesto que gestiona todos los planes y programas que solicita el Ministerio de Educación , planifica, evalúa , lidera el trabajo técnico pedagógico de ,los docentes con puntualidad y dando ejemplo a los docentes para sacar a flote la institución. En la evaluación por parte del consejo directivo, reconocen l la capacidad de la rectora considerándola una líder que ha demostrado su trabajo a través del ejemplo. Los estudiantes del consejo estudiantil de la misma manera reconocen el desempeño de la rectora , la cual siempre está pendiente de sus necesidades, del ambiente de clases y que el trato sea el adecuado para ellos. Los padres de familia del Comité central manifestaron que la rectora es capaz porque cumple con todas las necesidades de la institución y ve por el bienestar de los estudiantes. También el Supervisor ratifica todo lo expuesto por los demás miembros de la comunidad, porque la rectora se a ganado su confianza y estima con su trabajo el cual es muy eficiente.

CALIFICACION INSTITUCIONAL

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	89,970/100		A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	92,850/100		A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN INVESTIGADA	91,410/100		A	EXCELENTE

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca
Elaboración: Lic. Ana Pulla

Si el desempeño de los docentes y del director es también excelente por ende la Calificación de la institución es igual , El colegio Manuel Cabeza de Vaca ha obtenido su calificación de Excelente porque sus docentes , con su abnegada labor que mas que vocación demuestran ser apasionados de su trabajo, han hecho que el colegio sea reconocido . Cada miembro de la institución ha trabajado sin mirar su propio bienestar si no el de los alumnos y la institución , la cual que al ser guiada por una persona muy capaz , se puede vislumbrar el resultado.

Tabla General de Resultados

Desempeño Profesional Docente			
Autoevaluación a los docentes (10 pts) Dimensiones que se evalúan:	Puntaje	Puntaje Alcanzado	diferencia
T.1.- Sociabilidad pedagógica	0,72	0,67	0,05
T.2.-Habilidades pedagógicas Didácticas	4,23	4,02	0,21
T.3.-Desarrollo Emocional	1,23	1,08	0,15
T.4.-Atención a estudiantes con necesidades especiales	1,03	0,84	0,19
T.5.- Aplicación de normas y reglamentos	1,03	0,93	0,10
T.6.-Relaciones con la Comunidad	0,93	0,77	0.16

T.7.-Clima de Trabajo	0,93	0,88	0,05
TOTAL	10,10	9,19	0,91
COEvaluación a los docentes (10 pts) Dimensiones que se evalúan:	Puntaje	Puntaje Alcanzado	diferencia
T.8.-Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	3,46	3,18	0,28
T.9.-Cumplimiento de normas y reglamentos	1,92	1,82	0,10
T.10.-Disposición al cambio en educación	1,54	1,44	0,10
T.11.-Desarrollo emocional	3,08	2,83	0,25
TOTAL	10	9,27	0,73
Evaluación por parte de los directores a los docentes (10 pts) Dimensiones que se evalúan:	Puntaje	Puntaje Alcanzado	diferencia
T.12.- Sociabilidad Pedagógica	2,35	2,27	0,07
T.13.- Atención a estudiantes con necesidades individuales	2,06	1,96	0,10
T.14.- Habilidades pedagógicas y didácticas	2,94	2,84	0,10
T.15.- Aplicación de normas y reglamentos	1,47	1,40	0,07
T.16- Relación con la comunidad	1,18	1,12	0,06
TOTAL	10	9,59	0,51
Evaluación por parte de los estudiantes a los docentes (24 pts) Dimensiones que se evalúan:	Puntaje	Puntaje Alcanzado	diferencia
T.17.- Habilidades pedagógicas y didácticas	10,97	9,53	1,44
T.18.- habilidades de sociabilidad pedagógica y didáctica	4,12	3,81	0,31
T.19.- Atención a estudiantes con necesidades individuales	4,80	4,10	0,70

T.20.- Relación con los estudiantes	4,11	3,94	0,17
TOTAL	24	21.38	2.62
Evaluación por parte de los padres de familia a los docentes(16 pts)	Puntaje	Puntaje Alcanzado	diferencia
T.21.- Relación con la comunidad	2,53	1,73	0,80
T.22.- Normas y reglamentos	3,37	2,82	0,55
T.23.- Sociabilidad pedagógica	5,05	4,29	0,76
T.24.- Atención a estudiantes con necesidades especiales	5,05	3,78	1,27
TOTAL	16	12.62	3.38
Observación de la clase impartida(30 pts)	Puntaje	Puntaje Alcanzado	diferencia
T.25.- Actividades Iniciales	7,50	7,36	0,14
T.26.- Proceso de enseñanza aprendizaje	16,25	14,31	1.94
T.27.- Ambiente en el aula	6,25	6,25	0,00
TOTAL	30	27,92	2.08
Desempeño Profesional directivo			
Autoevaluación a los directivos (20 pts)	Puntaje	Puntaje Alcanzado	diferencia
Dimensiones que se evalúan:			
T.28.- Competencias generales	14,65	13,63	1,02
T,29,-Competencias pedagógicas	3,26	3,12	0,14
T.30.- Competencia liderazgo en la comunidad	2,09	1,92	0,17
Evaluación a los directivos por parte del consejo directivo(20 pts)	Puntaje	Puntaje Alcanzado	diferencia
Dimensiones que se evalúan:			
T.31.-Competencias generales	14,59	13,92	0,67

T.32.- Competencias pedagógicas	3,29	3,10	0,19
T.33.- Competencia liderazgo en la comunidad	2,12	2,12	0,00
Evaluación a los directivos por el consejo estudiantil (20 pts) Dimensiones que se evalúan:	Puntaje	Puntaje Alcanzado	diferencia
T.34.-Competencias generales	10	9,65	0,35
T.35.- Competencias pedagógicas	3,57	2,95	0,62
T.36.- Competencia liderazgo en la comunidad	6,43	5,99	0,44
	20	18,59	1.41
Evaluación a los directivos por el comité central de padres de familia (20 pts) Dimensiones que se evalúan:	Puntaje	Puntaje Alcanzado	diferencia
T.37.-Competencias generales	12,10	12,04	0,06
T.38.- Competencias pedagógicas	3,16	2,85	0,31
T.39.- Competencia liderazgo en la comunidad	4,74	4,32	0,42
	20	19,21	0,79
Evaluación a los directivos por parte del supervisor (20 pts) Dimensiones que se evalúan:	Puntaje	Puntaje Alcanzado	diferencia
T.40.-Competencias generales	14,45	13,43	1,02
T.41.- Competencias pedagógicas	3,11	2,84	0,27
T.42.- Competencia liderazgo en la comunidad	2,44	1,96	0,48
	20	18,23	1,77

Fuente: Colegio Municipal Cabeza de Vaca
Elaboración: Lic. Ana Pulla

5.2 Análisis, interpretación y discusión de los resultados.

En el Colegio municipal Manuel Cabeza de Vaca, donde se realizó la investigación con una muestra de un Supervisor, 9 Docentes, una Rectora, 110 estudiantes y 110 padres de familia; todos ellos colaboradores y prestos para desarrollar los instrumentos y las diferentes encuestas, impartidas por el maestrante.

Vamos a partir de la forma general de análisis que es aquella que consiste en identificar los componentes de un todo, separarlos y examinarlos para lograr acceder a sus principios más elementales y de esta manera poder discutir en base a la información recolectada y concluir con un plan de mejora.

5.2.1 Interpretación de la evaluación de desempeño profesional docente.-

En su concepción más general, evaluar es recopilar datos, analizarlos e interpretarlos, para tomar decisiones sobre el fortalecimiento, mejoramiento o eliminación de servicios, productos o procesos, en cualquier área de la actividad humana; tratándose de la educación, se evalúa, entre otros aspectos, la calidad del proceso docente educativo en sus múltiples manifestaciones, siendo una de ellas, el desempeño docente y sus ámbitos. Entre los ámbitos que se evaluaron son los siguientes:

- 1.- Autoevaluación
- 2.- Co evaluación
- 3.- Evaluación de los docentes por parte de la rectora
- 4.- Evaluación por parte de los estudiantes
- 5.- Evaluación por parte de los padres de familia
- 6.- Observación de clase

1.- La autoevaluación es la evaluación que el profesor realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico. En la auto evaluación de los

docentes de la institución investigada en las 7 dimensiones planteadas que son:

- Sociabilidad Pedagógica.- en el desarrollo social-pedagógico , lo social va íntimamente ligado a los sentimientos y el buen trato mientras que lo pedagógico al conocimiento que le sirva al individuo para poderse desenvolver en la vida y superar los obstáculos de la misma ; en efecto como lo menciona Miguel De Zubira Rago (2004) " los sentimientos y su educación, la educación sentimental, no es cuestión de telenovelas, como de ocasión se presenta, sino el núcleo de una educación humana, humanista, orientada no a formar futuros trabajadores, sino mejores seres humanos integrales". Como se expresa en el párrafo anterior; se puede observar que los docentes investigados se fundamentan en el humanismo, para aplicar de manera efectiva las normas de cortesía y respeto hacia sus alumnos preocupándose por el desempeño de los mismos dentro y fuera del establecimiento, también aspectos de formación dentro del hogar y en su desarrollo intelectual que los llevara a ser integrales y aptos para la sociedad.

-La segunda dimensión en la autoevaluación son las habilidades pedagógicas y didácticas las cuales dan a conocer que los docentes están seguros que son maestros que aplican los métodos y técnicas adecuadas para el proceso enseñanza - aprendizaje, al mismo tiempo que brindan confianza a sus alumnos los cuales en un futuro serán personas seguras de sus decisiones; por lo que preparan las clases en función de las necesidades de los estudiantes con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria; guiándose en lo expresado por Alicia Costa Aguirre ,Perfil del Profesor Mediador:53 (2012) " Es un experto y como tal domina los contenidos curriculares ,planifica , anticipa los problemas y soluciones, revisa la fase del proceso de aprendizaje desarrollando en los alumnos actitudes positivas".

-La tercera dimensión en la auto evaluación es el desarrollo emocional que como se informa en espaciologopedico.com "El desarrollo emocional correcto supone poseer una capacidad de empatizar con los demás, de simpatizar, de identificación, de tener unos vínculos e intercambios de sentimientos satisfactorios. La consciencia de los propios sentimientos, su expresión correcta mediante la verbalización de los mismos ayuda a una más clara individualidad, a una aceptación propia, a una seguridad y autoestima correcta." de la misma manera los docentes investigados mencionan que es gratificante trabajar dentro de esta institución porque tienen una relación optima entre los miembros de la comunidad educativa esto hace que los maestros se sientan estimulados y aptos para desenvolverse de manera eficiente también mencionan que tienen respaldo de los padres de familia haciendo que el proceso enseñanza aprendizaje sea una experiencia agradable tanto para alumnos y maestros lo que indica que los docentes son personas profesionales centradas en su trabajo y con autoestima alto, que reflejan seguridad y confianza hacia los demás.

- En la cuarta dimensión de la autoevaluación de los docente en relación a la atención a estudiantes con necesidades especiales la pagina web www.libreriapedagogica.com informa que " Debido a la diversidad de estudiantes que tenemos 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. Para lograr una adecuada concepción pedagógica en este sentido resulta imprescindible la realización de un certero diagnóstico de cada uno de los estudiantes, a partir del cual se hace posible dar tratamiento a las particularidades individuales tanto a los de mayores dificultades como a los más aventajados, siempre teniendo presente la zona de desarrollo próximo". Al igual que lo expuesto en artículo anterior los docentes manifiestan que están consientes que deben trabajar o priorizar a estos estudiantes, aceptando la diversidad y creando actividades con distintos niveles de profundidad para que ninguno de sus miembros quede fuera de las posibilidades de aprendizaje.

- Los docentes de la institución en la quinta dimensión que es Aplicación de Normas y Reglamentos; como lo manifiesta La LOEI , Capítulo cuarto, Derechos y Obligaciones de los y las docentes, Art 11,D, M " Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes; Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas". De la igual manera los docentes investigados manifiestan que cumplen con las normas y reglamentos que rige la institución; es decir elaboran los planes anuales y de clase, planifican previamente sus clases dentro del tiempo establecido, obteniendo como resultado que los alumnos conozcan sus calificaciones en el tiempo previsto; además los docentes cumplen con las normas, parámetros, reglamentos y decisiones adoptados por la institución.

- La sexta dimensión en la autoevaluación de los docentes sobre Relaciones con la Comunidad ; en los Estándares de Calidad del Ministerio de Educación (2012) se menciona que " El docente Genera y se involucra en la promoción y apoyo de proyectos de desarrollo comunitario" De la misma manera que en los Estándares de Calidad se menciona que los docentes están comprometidos con el desarrollo de la comunidad pero que actualmente las relaciones son medianamente realizadas , debido a que la mayoría de docentes son nuevos , contratados y no viven en la localidad, esto ha hecho que no estén muy involucrados en las diferentes actividades que realice el gobierno local, pero que a medida que el tiempo pase se irán involucrándose con los actos culturales de la comunidad.

En la séptima dimensión de la autoevaluación que habla sobre El clima de trabajo dentro de la institución mencionan que es excelente; afirmando que los docentes son personas que escuchan y saben aceptar los conocimientos, recomendaciones de sus compañeros, además saben situar los conflictos de acuerdo al lugar que corresponde, también se debe tomar en cuenta que el grupo es pequeño, lo que hace que se relacionen sin dificultad. Como se menciona en los Estándares de Calidad (2012) que

expresa" El docente comparte sus experiencias y conocimientos con otros profesionales de la comunidad. Valora su labor como docente y agente de cambio". según lo expuesto podemos decir que los docentes se encuentran en un Clima de trabajo como lo indica el Ministerio de Educación a través de los estándares de calidad (2012).

2.-La Co-evaluación según Valenzuela (2004) " Tiene como objetivo reflexionar sobre el desempeño profesional docente a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las practicas docentes en el aula"; la co- evaluación realizada en la institución se baso en 4 dimensiones que son: Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas; los docentes saben que sus compañeros están capacitados y que desarrollan de manera eficiente su labor, que utilizan de manera efectiva todas las técnicas para un correcto aprendizaje, al mismo tiempo que están preparados en el uso de las TIC, se puede observar que los docentes están consientes del trabajo realizado por sus compañeros y lo valoran.

La siguiente dimensión evalúa el cumplimiento de normas y reglas; se evalúan de acuerdo a los Estándares de Calidad (2012-2013) que menciona " El docente planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel grado o curso escolar, al contexto, a los estilos, ritmos y necesidades educativas de los estudiantes, tomando en cuenta el currículo prescrito y los estándares de aprendizaje". en esta sección los docentes saben que sus compañeros son puntales en todos los ámbitos de su relación laboral , ya que cumplen con todas las normas , reglamentos y decisiones que rigen la institución, encaminadas para lograr el bienestar de la comunidad educativa, lo cual se puede evidenciar en la entrega a tiempo de planificaciones, reportes tanto a la autoridad como a los estudiantes y padres de familia.

- Otra de las dimensiones es La Disposición al Cambio en Educación ; se observa que los docentes de esta institución están involucrados en la elaboración, desarrollo y aplicación del PEI y de proyectos que la institución

planifica, por lo cual siempre están predispuestos al cambio en pro de la educación; como manifiesta Los estándares de Calidad (2012-2013) “ El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza del área del saber puesto que, investiga y se actualiza permanentemente en temas que tienen directa relación con el ejercicio profesional y con la realidad de su entorno y la de sus estudiantes.”

- La última dimensión de la coevaluación es El desarrollo emocional; el cual se ve reflejado en el trato entre compañeros, ya que la relación entre ellos está basada en reglas de cortesía, solidaridad y amabilidad que hacen que los docentes tengan un desarrollo emocional, que indican los Estándares de Calidad es el adecuado, y menciona que “ el docente debe participar de forma colaborativa en la construcción de una comunidad de aprendizaje donde debe compartir sus experiencias y conocimientos con otros profesionales de la comunidad o de su institución valorando su labor como docente y agente de cambio”.

3.- Otro de los Instrumentos es la Evaluación del docente por parte del Rector en la que se consideran las siguientes dimensiones:

- En la sociabilidad pedagógica evaluada por parte director y miembros del Consejo directivo indica que las autoridades del establecimiento conocen de las actitudes que posee cada docente; y que se manifiestan en los estándares de calidad (2012-2013)” El docente debe implementar procesos de enseñanza aprendizaje en un clima que promueva la participación y el debate, utilizando varias estrategias que ofrecen a los estudiantes caminos de aprendizaje colaborativo e individual.

-En la dimensión de Atención a estudiantes con necesidades individuales el Ministerio de Educación, en los Estándares de Calidad (2012-2013) manifiesta que “ El docente fomenta en sus estudiantes la capacidad de organizar acciones de manera colectiva, respetando la diversidad, las individualidades y las necesidades educativas especiales”, las mismas que son desarrolladas

en la institución y que el director y el consejo directivo como autoridades de la institución están de acuerdo con el trabajo realizado por los docentes a favor de los estudiantes con necesidades individuales, porque ellos están preocupados por cada uno de sus estudiantes para los cuales realizan actividades con menor grado de complejidad.

- Los directivos de la institución en la evaluación sobre las habilidades pedagógicas y didácticas dan a conocer que los docentes están preparados en cuanto a habilidades pedagógicas y se encuentran acorde a los avances de las nuevas tecnologías las cuales son utilizados en los salones clases, también los directivos conocen que son docentes muy puntuales en presentar a tiempo todos los documentos para un correcto proceso enseñanza – aprendizaje. Lo mismo que indica el Ministerio de educación en los Estándares de calidad del desempeño docente en el cual menciona “ El docente conoce el currículo nacional y comunica a los estudiantes acerca de los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/ unidad y cuáles son los resultados esperados de su desempeño en el aula”; las autoridades observan que sus dirigidos están preparados para desempeñar de manera eficiente implementando nuevas metodologías, y tecnología de punta en su labor diaria”

- Los docentes sobre la relación con la comunidad y que el Ministerio de Educación en los Estándares de calidad menciona” que el docente se compromete con el desarrollo de la comunidad; genera y se involucra en la promoción y apoyo de proyectos de desarrollo comunitario”, en la institución los docentes tiene participación activa dentro de la comunidad , lo cual se demuestra en su labor , entrega y el buen desenvolvimiento dentro de la comunidad.

4.- Continuamos dentro del desempeño docente con la evaluación por parte de los estudiantes basada en 4 dimensiones que son:

-Habilidades pedagógicas y didácticas en la evaluación de los estudiantes a los docentes se puede observar que ellos están satisfechos con los conocimientos que son impartidos por los docentes, los mismos que indican siguen todos los procesos para lograr que los estudiantes desarrollen habilidades como: análisis, síntesis, reflexión, observación , redacción haciendo que los contenidos sean correctamente aprendidos, además esto se menciona en los Estándares de Calidad del ministerio de Educación (2012-2013) “ El docente planifica para el proceso de enseñanza aprendizaje; planifica sus clases para que sus estudiantes apliquen sus conocimientos y relacionen con sus propios procesos de aprendizaje”.

- Los estudiantes en la evaluación a sus maestros sobre habilidades de sociabilidad pedagógica manifiestan que sus maestros siguen todo el proceso en el cual informan sobre la manera que serán evaluados , al mismo tiempo que dan a conocer sus notas oportunamente. Y van de acuerdo a lo que da a conocer el Ministerio de Educación en los Estándares de Calidad (2012-2013) “El docente; comunica a los estudiantes acerca de los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase / unidad , y cuáles son los resultados esperados de su desempeño en el aula .

- Los estudiantes en la dimensión sobre la atención a estudiantes con necesidades individuales, ellos manifiestan que sus maestros necesitan poner más atención a sus necesidades individuales, ya que cada estudiante tiene su propia forma de entender y comunicarse , en esta dimensión se recomienda elaborar una propuesta de mejora para solucionar este problema y los docentes apliquen lo que el Ministerio de Educación indica en los Estándares de calidad(2012-2013) “ Fomentar en los estudiantes la capacidad de organizar acciones de manera colectiva, respetando la diversidad , las individualidades y las necesidades educativas especiales” El Plan Nacional de Inclusión Educativa: “ Describe como política del sector de educación especial (que da atención a los estudiantes con NEE) la “ Universalización del acceso, permanencia, y promoción entre los

niveles y modalidades del sistema educativo ecuatoriano equiparando oportunidades para los/ las estudiantes con necesidades educativas especiales con o sin discapacidad y superdotación”.

- Dentro del instrumento de evaluación a los docentes por parte de los estudiantes en la dimensión “Relación con los Estudiantes; mencionan que los docentes tratan de mantener una buena interacción entre los miembros de la comunidad educativa, pero ellos consideran que es necesario que los docentes tengan mayor control en la disciplina. Para lo cual podrían guiarse en los Estándares de Calidad (2012-2013) que manifiestan: “El docente promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el Marco del Buen vivir, promueve e y refuerza prácticas que contribuyen a la construcción del buen vivir.”

5.-La evaluación a los docentes por parte de los padres de familia, en las cuatro dimensiones que son:

-Relación con la comunidad aquí, El Ministerio de Educación en los Estándares de Calidad (2012-2013), manifiesta “ El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad genera y se involucra en la promoción y apoyo de proyectos de desarrollo comunitario.”, de igual manera los padres de familia al evaluar a los docentes sobre la Relación con la Comunidad según las encuestas manifiestan que los docentes planifican, colaboran y contribuyen con la comunidad educativa, pero necesitan ser involucrados con mayor frecuencia en diversas actividades donde participen los padres de familia, y de esta manera se cumplirá con lo que indican los estándares de calidad.

-En la dimensión de la Aplicación de normas y reglamentos, dan a conocer que los padres de familia toman en cuenta el trabajo y cumplimiento de los docentes en todos los aspectos dentro y fuera de la institución, además que siempre están pendientes del rendimiento de sus hijos, pero que los docentes necesitan relacionarse más con la comunidad, como manifiesta

los Estándares de Calidad en el desempeño profesional docente(2012-2013), “ Favorecen el desempeño profesional de todos los actores educativos , y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación”

-Sobre la Sociabilidad pedagógica en La Constitución de la Republica Capitulo 5 de las acciones de Evaluación y Retroalimentación articulo 207 “ Reuniones con los representantes legales de los estudiantes.- El docente debe convocar a los representantes legales de los estudiantes a por lo menos Il(2) reuniones al año para determinar estrategias conjuntas, a fin de promover el mejoramiento académico de sus representados. Se debe dejar constancia escrita de las recomendaciones y sugerencias que se formulen para el mejoramiento académico”. Por otra parte los padres de familia encuestados, ratifican que los docentes realizar las acciones que determina la Constitución.

-En la Atención a Estudiantes con Necesidades Individuales , La Ley orgánica de Educación Intercultural Titulo I , de los Principios Generales, Capitulo Único del Ámbito , Principios , Art 2, Inciso V “ **Equidad e inclusión.**- La equidad e inclusión aseguran a todas las personas el acceso, permanenciay culminación en el Sistema Educativo. Garantiza laigualdad de oportunidades a comunidades, pueblos, nacionalidades y grupos con necesidades educativasespeciales y desarrolla una ética de la inclusión conmedidas de acción afirmativa y una cultura escolarincluyente en la teoría y la práctica en base a laequidad, erradicando toda forma de discriminación;” . Y como expresa el La Ley Orgánica los padres de familia indican que sus hijos están aprendiendo y son tratados con calidez y respeto, pero según lo investigado sugieren que los docentes necesitan profundizar el conocimiento de acuerdo a las necesidades individuales de cada alumno y enfatizarlas.

6.-Otro de los ámbitos evaluados dentro del desempeño docente es La observación de clase, impartidas por parte de los docentes se puede afirmar que el docente realizo correctamente el proceso de enseñanza

iniciando con las actividades de conocimiento previo en las cuales dan a conocer el tema y los objetivos que serán desarrollados en la clase, también se realizó la correcta retroalimentación, mientras que en el desarrollo del tema todos los indicadores fueron alcanzados a cabalidad, al mismo tiempo que trata con cordialidad a sus alumnos manteniendo la disciplina en el aula, de esta manera logrando estudiantes motivados y aptos para recibir la información y participar en el aula, al final de la clase realizaron resúmenes de los puntos más importantes y utilizaron una corta evaluación para conocer si los estudiantes contextualizaron el tema tratado.

5.2.1.1 Discusión

Al referirse a la dimensión de cumplimiento de normas y reglamentos dentro de los instrumentos de autoevaluación, co evaluación, directivos y padres de familia todos los encuestados mantienen el mismo criterio, que indica que los docentes cumplen y hacen cumplir a cabalidad con las normas y reglamentos que rigen la institución las mismas que son designadas por el Ministerio de Educación a través de los Estándares de Calidad 2013.

En la dimensión de habilidades pedagógicas en los instrumentos de autoevaluación y en la evaluación de los estudiantes, los encuestados concuerdan en que los docentes son personas que desarrollan correctamente el proceso de enseñanza aprendizaje haciendo que los estudiantes desarrollen las siguientes destrezas: analizar, reflexionar, observar, descubrir argumentar, respetar, concluir; destrezas con las cuales podrá desenvolverse en las diversas situaciones que se enfrente en la vida diaria

La dimensión de sociabilidad pedagógica en los instrumentos de autoevaluación, evaluación por parte de los directivos, estudiantes y padres de familia todos manifiestan que los docentes son personas que muestra actitudes de respeto y sociabilidad a sus estudiantes tomando en cuenta

las sugerencias, opiniones y criterios de los mismos, propiciando el debate y respeto a las opiniones diferentes, además que prepara sus clases de acuerdo la necesidad de los estudiantes con problemas similares que enfrenta en la vida diaria.

En la dimensión de desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas en los instrumentos de co- evaluación, evaluación por parte de los directores, de los estudiantes, todos los encuestados ratifican que los docentes son personas preparadas y actualizadas que utilizan todas las técnicas de manera efectiva para un correcto aprendizaje, al mismo tiempo que están acorde al desarrollo de las TICs.

La dimensión de desarrollo emocional en los instrumentos de autoevaluación manifiestan que dentro de la institución educativa existen buenas relaciones basada en normas de cortesía y se sienten aptos y estimulados para desenvolverse de manera eficiente, de igual manera en la co evaluación, ratifican que los docentes tienen una autoestima elevada y por ende imparte respeto el mismo que está basado en normas de cortesía.

Sobre la dimensión de Relación con la comunidad en los instrumentos de autoevaluación , los docente reconocen que son profesores nuevos que iniciaron su labor en este año lectivo por ende no sean relacionado o no conocen a las autoridades locales; de igual manera los padres de familia mencionan lo mismo que no los han visto participar en forma activa dentro de la comunidad; mientras que la rectora conocedora de este detalle que son nuevos docentes , valora su trabajo y sabe que con el pasar del tiempo ellos tendrán una mejor relación dentro de la comunidad.

En la dimensión clima de trabajo en el instrumento de la autoevaluación los docentes afirman que el clima de trabajo es excelente porque cada docente sitúa su relación dentro del ámbito que corresponde escuchando

sugerencias de sus compañeros, aceptando errores y desarrollando cambios positivos.

Sobre la dimensión disposición al cambio en educación en el instrumento de co evaluación, los investigados manifiestan que los docentes están involucrados en la aplicación del PEI y de todos los proyectos que la institución planifica.

En la dimensión sobre relación con los estudiantes en el instrumento de la evaluación por parte de los estudiantes; manifiestan que los docentes tratan de mantener una buena relación entre los miembros de la comunidad educativa, pero que sugieren que se debe cuidar la disciplina de los estudiantes.

En la dimensión de Atención a estudiantes con necesidades individuales en el instrumento de autoevaluación; mencionan que los ellos deben trabajar o priorizar a estos estudiantes, aceptando la diversidad y creando actividades con diferentes niveles de profundidad mientras que en el instrumento de la evaluación por parte de los directivos, están de acuerdo con el trabajo realizado por los docentes a favor de los estudiantes con necesidades especiales; pero en el instrumento de evaluación por parte de los estudiantes, sugieren que sus maestros necesitan poner mas atención a las necesidades individuales de cada alumno, también en el instrumento de evaluación por parte de los padres de familia sugieren profundizar el conocimiento de acuerdo a las necesidades individuales de cada estudiante. Por lo que se ve la necesidad de desarrollar un Plan de Mejora en esta dimensión .

5.2.2 Interpretación de la Evaluación del desempeño de la Rectora.-Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa. La evaluación del desempeño del directivo describe las acciones indispensables para

optimizar la labor que el director debe realizar buscando el bienestar de la institución.

El desempeño profesional directivo en la institución fue evaluado basándose en 5 ámbitos que son:

- 1.- Autoevaluación
- 2.- Evaluación por parte del consejo directivo
- 3.- Por parte del consejo estudiantil
- 4.- Por parte del comité central de padres de familia.
- 5.- Por parte del supervisor.

1.-Autoevaluación.- consiste en valorar uno mismo su propia capacidad así como la calidad del trabajo realizado. En la autoevaluación de la directora y de dos miembros del consejo directivo de la institución se investigaron 3 dimensiones que son:

- La primera dimensión en la autoevaluación a la rectora sobre **competencias generales**, dan a conocer que cumplen con todas las disposiciones que rige la institución es decir apoyan a los estudiantes al igual que a los docentes dando a conocer todos los instrumentos que serán utilizados en el proceso enseñanza aprendizaje, también organizan y dirigen el trabajo a realizar en las diferentes comisiones , actividades para el bien de la institución con los padres de familia, se pude observar que las autoridades cumplen con todas las disposiciones establecidas por el Ministerio de Educación que manifiesta ; el directivo planifica y gestiona la obtención y distribución de recursos y enmarca su gestión en el cumplimiento de la normativa legal ;las mismas que son acatadas.

La segunda dimensión de la autoevaluación de la rectora sobre **competencias pedagógicas** indican que las autoridades organizan y revisan todas las planificaciones anuales o planes de clase al mismo tiempo que la

rectora supervisa las clases impartidas por los docentes, también orienta a los padres de familia para buscar soluciones a los problemas de aprendizaje de sus hijos. que como indican los estándares de calidad del Ministerio de Educación(2012)"El directivo garantiza que los planes educativos y programas sean de calidad, mediante la atención a la diversidad y al contexto escolar, promoviendo y monitoreando la aplicación de procesos de enseñanza enfocados en el cumplimiento de los Estándares de Aprendizajes y en los principios y lineamientos pedagógicos, curriculares e institucionales. Por lo mencionado la rectora conoce y aplica lo establecido por el Ministerio de Educación a través de sus diversos documentos legales.

-La siguiente dimensión en la autoevaluación de la rectora sobre **competencias de liderazgo en la comunidad** , demuestran que ella es un líder en beneficio de la institución para que esta mantenga el prestigio; por su ejemplo se puede observar que los miembros del consejo directivo al igual que ella son personas muy capaces y que en conjunto hacen que la institución participe en los actos socio culturales dentro de la parroquia. Las autoridades se socializan con los miembros de la comunidad y a través de ellos a la institución a la cual representan. El directivo fortalece lazos con la comunidad para generar compromisos sustentados en el marco del Buen Vivir. Como lo manifiesta los estándares del Ministerio de educación (2012)

2.- La evaluación es un tipo de investigación que analiza la estructura, el funcionamiento y los resultados de un proyecto, con el fin de proporcionar información de la cual se deriven criterios útiles para la nueva toma de decisiones, en relación con su administración y desarrollo. En la evaluación de la rectora por parte de los miembros del consejo directivo en las 3 dimensiones.

- La primera dimensión en la evaluación de la rectora por parte de los miembros del consejo directivo sobre **competencias generales** manifiestan que la rectora con su ejemplo de puntualidad en todas sus acciones que realiza tales como presentar todos los documentos a la entidad

competente, también convoca a asambleas generales con los padres y profesores para tratar asuntos en beneficio de la institución, respeta y hace respetar normas y reglamentos, por lo cual el consejo directivo se siente identificado con el trabajo realizado por la rectora de la institución, siguiendo lo expuesto en los Estándares de calidad (2012) que indican que "El directivo demuestra en su gestión una sólida formación profesional, manteniéndose actualizado respecto a los avances e investigaciones sobre gerencia educativa y temática afines". Se puede concluir que la rectora es una persona apta para ejercer su labor encomendada.

La segunda dimensión dentro de la evaluación sobre **Competencias Pedagógicas**; al directivo, según Fe y Alegría (2004), debe conocer las diversas actividades que se desarrollan en un centro educativo, debe ser también el animador de los diferentes equipos para que todos puedan aprender colectivamente y responder interdisciplinariamente. De ahí que la formación pedagógica sea un componente relevante para el directivo, por ser quien anima el proceso de una institución educativa y al mismo tiempo es quien construye la plataforma para que la propia institución aprenda constantemente. En la institución investigada, a la Rectora por los miembros del consejo directivo indican que la rectora revisa, asesora y ayuda a los docentes en las planificaciones y las metodologías que deben utilizar, para lo cual observa la ejecución de los diversos planes; promulga y respeta los derechos de los estudiantes y docentes pero a la vez haciéndoles conocer sus obligaciones para un buen desempeño de sus dirigidos, además que la gestión pedagógica de la rectora es reconocida por los miembros del consejo directivo de manera favorable.

La tercera dimensión en la evaluación de la rectora por los Miembros del Consejo Técnico sobre competencias de **liderazgo en la Comunidad** reconocen que la rectora mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa al mismo tiempo con la comunidad porque siempre participan en los diversos actos dentro de la parroquia, y de esta manera

logrando una buena interacción con las diversas entidades comunitarias y otras entidades gubernamentales y privadas. Promoviendo el liderazgo de los miembros de la comunidad educativa para que participe activa y responsablemente en la toma de decisiones. Estándares de Calidad Directivo (2012).

3.-Otro ámbito en la investigación realizada es la Evaluación a la rectora por parte del Consejo estudiantil en 3 dimensiones.

- Una de las dimensiones son las **competencias generales** en la cual los estudiantes consideran a la rectora una persona que dirige correctamente la institución que siempre está pendiente de las inquietudes y acciones de los estudiantes. Cumpliendo con lo establecido en los estándares de calidad (2012) que manifiesta " El rector dirige el adecuado cumplimiento de la jornada escolar mediante el desarrollo de manuales de procedimientos: a) funciones, b) procedimientos operativos, c) procedimientos académicos y d) jornada extracurricular".

La segunda dimensión en la evaluación de la Rectora por parte del Consejo Estudiantil son las **competencias pedagógicas** las cuales indican que los estudiantes están de acuerdo con la aplicación de los instrumentos pedagógicos; ya que la rectora siempre está pendiente del desarrollo de los conocimientos para informar sobre sus peticiones, dudas o sugerencias a los docentes y de esta manera lograr un adecuado proceso de enseñanza- aprendizaje, además garantiza el buen trato y la matrícula a estudiantes con capacidades individuales. siguiendo los estándares de calidad 2012 que manifiesta " El directivo fomenta y monitorea en la institución educativa una cultura de aprendizaje y evaluación permanente, encaminada a la mejora continua del personal y del establecimiento".

Continuando con la tercera dimensión en la evaluación de la Rectora por parte del Consejo Estudiantil respecto a las **competencias de liderazgo en**

la comunidad en las cuales indican que los estudiantes consideran que la rectora esta encaminando a la institución a ser conocida y respetada en la localidad, porque mantiene buenas relaciones con las autoridades que rigen la parroquia . Ejerciendo el liderazgo como aquel que supone en su ejercicio la participación sentida, espontánea y entusiasta que propicia el interés y cooperación del personal a su cargo.

4.- Dentro de la evaluación de la rectora el cuarto ámbito es la evaluación por parte del Comité Central de Padres de Familia en las 3 dimensiones.

- Al evaluar a la rectora sobre **Competencias Generales**, los padres de familia encuestados indican que siempre es puntual en todos sus aspectos , además está pendiente del Comité central guiándoles en su labor , de la misma manera reconocen que también está pendiente de sus hijos , por lo cual se puede apreciar que los padres de familia aceptan la labor de la Rectora y la apoyan, de la misma forma se puede manifestar que la rectora acata lo establecido por El Ministerio de Educación que menciona que cumple con las normas establecidas para la administración del personal y dando el debido apoyo a los padres de familia.

- La segunda dimensión en la evaluación de los padres de familia del Comité Central a la Rectora sobre **Competencias Pedagógicas** indican que ella propicia con su ejemplo la práctica de valores garantizando un ambiente optimo a la vez que garantiza la matrícula de alumnos con necesidades individuales. Estos indicadores son los mismos que se plantean en los Estándares de calidad (2012) en los cuales manifiestan que " El director gestiona, de forma participativa, actividades que generen un clima de confianza, sentido de pertenencia y promoción de una cultura de paz". al mismo tiempo que "Enmarca su gestión en la aplicación de la normativa: LOEI , Reglamento Educativo , Código de la Niñez y Adolescencia y otros leyes que garantice el bienestar de sus estudiantes".

- La tercera dimensión investigada en la evaluación de la Rectora por los padres de familia sobre **Competencias de Liderazgo en la Comunidad**, las

encuestas realizadas dan como resultado que los padres, se sienten conformes con la gestión de la Rectora porque se preocupa que la institución este participando en todos los eventos que la comunidad realiza, además ven que promulga el respeto entre todos los miembros de la institución haciendo que se desenvuelvan en un ambiente seguro para que los estudiantes se sientan a gusto, Para lo cual la rectora se guía y cumple a cabalidad los Estándares de Calidad 2012 los cuales manifiestan que " El directivo coordina la implementación de acciones entre el establecimiento, el hogar y la comunidad, para fortalecer el bienestar y la formación integral de los estudiantes".

5.- El siguiente ámbito es la evaluación del Supervisor a la Rectora en las 3 dimensiones. Cabe indicar que el rol del supervisor es fundamental para lograr que toda la normativa establecida sea cumplida a cabalidad, como lo manifiesta la pagina web. www.docentesinnoovadores.net " El supervisor es un factor de suma importancia dentro de cualquier organización. La calidad del trabajo, el rendimiento, la moral y el desarrollo de buenas actitudes por parte de los directivos depende de él. Son labores imprescindibles del supervisor dirigir y evaluar el trabajo de todos los directivos, a quienes debe conocer".

- La primera dimensión en la evaluación del Supervisor a la Rectora son las **Competencias generales** que indican que la rectora es una persona muy preparada y que con su ejemplo demuestra a los docentes , al personal administrativo, a los alumnos y padres de familia el compromiso que tiene hacia ellos, también entrega con puntualidad los documentos pertinentes tales como datos estadísticos informes y mas documentos solicitados , y de igual manera lo hace con los docentes además que siempre está pendiente del desempeño de los alumnos y docentes y si fuese el caso solicita reunirse con ellos o los padres de familia para dar solución a cualquier conflicto, también está pendiente de que las instalaciones de la institución se encuentren en buen estado , lo que indica que para el Supervisor la Rectora es una persona muy competente que se desenvuelve

en todos los ámbitos para sacar adelante a la institución, puesto que aplica correctamente todas las normas y reglamentos siempre buscando el bien de toda la comunidad educativa. es decir cumple con los estándares de calidad 2012 donde se manifiesta que" El directivo lidera acciones para la prevención tratamiento y solución de conflictos, y para asegurar la integridad física y psicológica de estudiantes, docentes y directivos durante las actividades académicas en los diferentes ambientes escolares"

- Otra de las dimensiones en la evaluación del Supervisor a la Rectora son las **Competencias Pedagógicas**, que las encuestas realizadas dan a conocer qué; es una persona que sigue todos los procesos pedagógicos para el correcto desarrollo del plan Institucional además que se reúne con el consejo técnico para dirigir la construcción y difusión del PEI y siempre está pendiente de la forma de aplicar las técnicas y métodos de los docentes, lo cual da a conocer el Supervisor sobre la Rectora además conoce que la Rectora se involucra de manera positiva con los estudiantes, padres de familia y docentes obteniendo resultados satisfactorios. siguiendo con lo que se establece en los Estándares de Calidad 2012. que manifiesta" El directivo promueve la creación y el cumplimiento del Plan Educativo Institucional y de planes de mejora".

-La tercera dimensión en la evaluación a la Rectora por parte del Supervisor son las **competencias de liderazgo en la comunidad**; mediante las encuestas el supervisor, da a conocer que la rectora es una persona que saca la institución adelante haciéndalo conocer dentro de la parroquia y logrando que tenga el reconocimiento por parte de las autoridades del sector , apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, con lo que demuestra que es una persona muy capaz para guiar la institución y relacionarse con los miembros de la comunidad, demostrando ser una verdadera líder para la comunidad educativa; como da a conocer el Ministerio de Educación a través de los estándares de Calidad 2012 que informa " El directivo difunde en la comunidad educativa experiencias

exitosas en las que se han cumplido las altas expectativas de sus miembros y de la Autoridad Educativa Nacional".

5.2.2.1 Discusión

En la dimensión de Competencias generales en el instrumento de la autoevaluación, y la evaluación por parte del consejo directivo, padres de familia, consejo estudiantil y Supervisor todos concuerdan que la autoridad cumple con todas las disposiciones, normas y reglamentos, de la misma manera haciéndolas cumplir basándose en normas de cortesía y respeto para el bienestar de toda la comunidad educativa, además como indica la normativa presenta todos los documentos solicitados a las entidades que corresponde, también siempre está pendiente del rendimiento de los estudiantes, del trabajo diario de los docentes y de la coordinación de diferentes actividades para el desarrollo de la institución con los padres de familia para alcanzar un clima laboral óptimo.

La igual manera en la dimensión de Competencias pedagógicas en los instrumentos de autoevaluación, evaluación por parte del consejo directivo, de los estudiantes, de los padres de familia y el supervisor, todos están de acuerdo con la manera de guiar la comunidad educativa. Los miembros del consejo directivo y el Supervisor manifiestan que revisa, asesora y ayuda en las diferentes planificaciones a los docentes y de esta manera logrando que los estudiantes estén de acuerdo con la aplicación de los instrumentos pedagógicos que los docentes emplean. Los padres de familia consideran que la rectora propicia con su ejemplo la práctica de valores garantizando un ambiente de paz, sin discriminar y haciendo efectiva la política de Inclusión para no excluir a nadie de la institución.

En la dimensión de Competencias de Liderazgo en la Comunidad en los instrumentos de autoevaluación, evaluación por parte del Consejo directivo, de los padres de Familia, Consejo estudiantil y el Supervisor de la

igual, forma todos concuerdan que la actitud tomada por la rectora es positiva porque demuestra ser una líder dentro y fuera de institución, ya que se involucra e involucra a la comunidad educativa en las diferentes actividades que propicie el Gobierno local, lo cual ha hecho que la institución sea reconocida en el sector; y de esta manera; fortalece lazos con la comunidad, para generar compromisos que mas adelante ayudaran al engrandecimiento de la institución, al mismo tiempo que hace que todos los miembros de la comunidad educativa participen activamente en cualquier acto y logrando una férrea unión de los todos los miembros.

5.2.3. Evaluación del desempeño profesional de la Institución Educativa.

La Evaluación, es la valoración que hace la Institución de los méritos del docente y del directivo obteniendo como resultado el desempeño profesional de la institución educativa la cual estuvo fundamentada principalmente en el compromiso laboral, la eficacia, la eficiencia, la responsabilidad, la creatividad, el sentido de pertenencia y el uso adecuado y creativo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación es decir llegar a ser de CALIDAD. También se debe enfatizar sobre el desempeño del directivo; el propósito fundamental de la evaluación de desempeño directivo es contribuir al mejoramiento de los establecimientos educacionales, a través del desarrollo profesional de los responsables de su gestión.

Entendemos por calidad desde la perspectiva educativa al conjunto de características, de los insumos, procesos, resultados y productos educativos que posibilitan que las Instituciones Educativas se distingan unas de otras. El concepto de calidad está estrechamente relacionado con la excelencia y ésta con la búsqueda del mejoramiento. Uno de los grandes desafíos de la educación, hoy en día, es el mejoramiento de la calidad de las Instituciones Educativas, lo que, nos lleva a calificar al producto que estas ofrecen como de alta o baja calidad (Álvarez Tostado, 1991).

La evaluación en el Colegio Manuel Cabeza de Vaca se realizó teniendo como criterios principales la participación de los docentes, rectora, supervisor, comunidad estudiantil, y padres de familia que participaron activa, voluntaria y responsablemente, además guiándose en principios de objetividad y transparencia. Demostrando que los docentes y el director son personas que están preparadas y continúan capacitándose para mantener y superar el rendimiento institucional, logrando que la institución tenga sea de calidad por lo que se obtuvieron los siguientes resultados .

En el desempeño profesional docente se obtuvo un puntaje de 89,970 equivalente a EXCELENTE; de igual manera en el desempeño directivo se obtuvo un porcentaje de 92.850 que equivale a Excelente, realizando el promedio alcanzado por los docentes y directivos se obtienen un puntaje de 91,410 que equivale a Excelente en el Desempeño de la Institución. Cabe mencionar que dentro de la institución no se está dando el trato adecuado a estudiantes con necesidades individuales razón por la cual la institución no obtienen el 100 % del puntaje. Se plantea un plan de mejora para resolver este inconveniente dentro de la Institución.

6. Conclusiones y Recomendaciones

6.1 Conclusiones

-El desempeño profesional de la institución es excelente en la Institución Manuel Cabeza de Vaca por lo que merece un reconocimiento de su labor ya que es una institución que incorporó hace dos años el bachillerato unificado y se encuentra en un proceso de avance.

-El desempeño profesional directivo de igual manera es excelente, con lo que demuestra que su labor como rectora ha sido muy eficiente porque sea convertido en una verdadera líder, con su ejemplo a demostrado que su gestión es la correcta por esta razón los docentes siguen su ejemplo, los estudiantes la respetan y valoran al igual que los padres de familia, demuestran también su agradecimiento brindándole el apoyo necesario para que la institución siga adelante.

- El desempeño profesional docente es también excelente, demostrando que los docentes son personas muy capaces y que se encuentran en permanente actualización en todos los ámbitos necesarios para poder aplicar los instrumentos eficaces en el proceso enseñanza aprendizaje.

- Se encontró una dimensión que requiere poner mayor énfasis es la Atención a Estudiantes con Necesidades Individuales, ya que los estudiantes sugieren a sus maestros a través de las encuestas que necesitan ser atendidos en forma individual de acuerdo a sus individualidades y diversas maneras de aprender. Por lo que se planteo una propuesta de mejora.

6.2 Recomendaciones

-Continuar con el trabajo realizado por la rectora y docentes para que la institución siga manteniéndose con la calificación de excelente o puedan alcanzar el 100% de la excelencia.

-Valorar y apoyar la gestión y el liderazgo de la rectora , que por su labor ha logrado un desempeño excelente en ella y en sus colaboradores.

-Mantener en los docentes el hábito de continuar actualizándose en el área correspondiente y el uso de las TIC's.

- Lograr que los docentes superen la dimensión "Atención a Estudiantes con Necesidades Individuales" mediante el plan de mejora , el cual los guiará de mejor manera para entender la realidad de cada alumno y poderlos ayudar a través de conocimientos con diferentes grados de complejidad de acuerdo a su necesidad.

- Seguir fortaleciendo el respeto, compañerismo, entre sus miembros , y situando los conflictos dentro del ámbito correspondiente y de esta manera continuar en un ambiente de solidaridad y amistad, mediante la práctica de valores y normas de cortesía, para que los estudiantes sigan el ejemplo de sus maestros.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1 Título de la Propuesta.

Inclusión de estudiantes con necesidades individuales

7.2 Justificación

Es importante dar solución a este problema; debido a que en la actualidad nuestra educación es incluyente es decir no se debe excluir a nadie, ni descrimar por diferencias de ninguna índole. Según (Ministerio de Educación 2011) manifiesta que “constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”

La educación inclusiva es la participación total o parcial de estudiantes con distintas habilidades en las clases y actividades de la escuela regular. Actualmente esta participación se ha venido incrementando en los colegios regulares, por tanto los profesores necesitan herramientas apropiadas, capacitación permanente para hacer de la inclusión escolar una experiencia exitosa tanto para los docentes como para los niños y jóvenes.

7.3. Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

Fortalecer y Mejorar la atención en educación especial y la inclusión educativa dentro de la institución para estudiantes con necesidades educativas individuales.

Objetivos Específicos

Informar y desarrollar el conocimiento sobre atención a estudiantes con necesidades individuales e inclusión a los maestros del establecimiento

Mejorar la calidad del servicio educativo para los adolescentes con necesidades educativas individuales (pedagógicas), capacitando a los maestros a través de talleres.

Fomentar una cultura de sociabilidad, aceptación y equidad para conseguir un ambiente incluyente dentro de la institución, por medio de la aplicación de los conocimientos adquiridos.

7.4. Actividades

Taller 1

Entregar folletos con información sobre atención a estudiantes con necesidades educativas especiales.

Entregar folletos sobre los programas Sonríe Ecuador y Ecuador sin barreras impartido por la Vicepresidencia de la República con el fin de direccionar el comportamiento de toda la comunidad educativa.

Colocar afiches en la institución sobre temas de la Inclusión educativa, que difunda valores como el respeto, la solidaridad y la alegría en las actividades diarias para construir una institución solidario y con menos discriminación.

Taller 2

Socializar a los docentes y directivo del colegio Manuel Cabeza de Vaca, con el tema: "Inclusión de estudiantes con necesidades individuales."

Ejecutar un taller de capacitación sobre el tema antes mencionado.

Formar grupos de trabajo con los docentes y directivos.

Exposición de carteles sobre la temática Inclusión de estudiantes con necesidades individuales.

Realizar socio dramas, representando lo aprendido.

Leer folletos, revistas, e información científica.

Debatir y exponer sus conclusiones.

Realizar dinámicas en grupo.

Evaluación de la capacitación.

TALLER N°1

Objetivo.- Socializar la información sobre Inclusión y Reconocer las capacidades individuales para evitar el fracaso escolar.

Tema	Estrategias	Recursos	Responsables	Tiempo
<p>Inclusión de estudiantes con necesidades individuales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica: "Rompe el hielo" <p>Formar parejas, deben conversar sobre información personal, gustos, hobbies y personaje favorito; luego una de las personas del grupo pasa al frente y da a conocer sobre la información de su pareja. Luego el moderador pregunta a cualquiera de los presentes el gusto de la persona que estuvo hablando.</p> <p>Entonces cada persona da información incorrecta en lo que aparece mala información o distorsionada por lo cual se llama a la reflexión que lo mismo suele suceder con los alumnos. una persona de luego cubrir los</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lectura sobre integración: Ficciones, Promesas y Mundos posibles(Eduardo de la Vega 2010). 	<p>Docentes Directivos Expositor Lecturas Ley de Inclusión Aulas</p>	<p>Expositor</p>	<p>1:30 pm a 3:00 pm</p> <p>18 de febrero del 2013.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Sociabilización • Reflexión <p>Entrega de folletos que consta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Socializar el folleto con los temas acerca de Inclusión, <ul style="list-style-type: none"> -Marco Conceptual -optimización Pedagógica • Aportes desde la Vicepresidencia de la Republica. • Aportes desde la Pedagogía WALDORF • Reflexionar • Conclusiones y recomendaciones. 			
--	---	--	--	--

TALLER N°2

Objetivo.- Reconocer la importancia de la inclusión de estudiantes con necesidades individuales.

Tema	Estrategias	Recursos	Responsables	Tiempo
Inclusión de estudiantes con necesidades individuales.	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica: "sabes como me siento, si tu me entiendes " <p>Formar parejas, una persona de luego cubrir los ojos con una venda al compañero.</p> <p>De la misma manera hará al otro y deberá caminar vendado los ojos, después deben amarrarse los pies y tratar de caminar</p>	<p>Docentes Directivos Expositor Lecturas Ley de Inclusión Aulas</p>	Expositor	<p>1:30 pm a 3:00 pm</p> <p>5 de marzo del 2013.</p>

	<p>-Atarse la mano y tratar de escribir.</p> <p>-Escuchar a alguien que te pregunta a cerca de algo que no sabes y debes responder.</p> <p>- Reflexiones ¿ Cómo se sintió cuando estaba tapado los ojos? ¿Cómo se sintió cuando estaba amarrado los pies? ¿Cómo se sintió cuando estaba atado la mano y quería escribir?</p> <p>-Escuchar hablar en otro idioma y responder lo que te dicen ¿ Cómo se sintió cuando no entendía lo que le decían ?</p> <p>.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lectura Comendada <p>- Leer en forma individual</p> <p>- Responder a las diferentes preguntas que realice el expositor.</p> <p>- Dialogar sobre el tema</p> <p>-Reflexionar si quisiéramos que a nosotros nos trataran de diferente manera.</p> <p>- Concientizar sobre el trato hacia los estudiantes con necesidades individuales.</p> <p>-Hablar sobre la Tolerancia.</p> <p>Sacar conclusiones productivas y aplicables en el aula de clase.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informar sobre la ley de Inclusión. 			
--	--	--	--	--

7.5 Resultados Obtenidos

Maestros , directivos capacitados y listos para poder entender y ayudar a los estudiantes con necesidades individuales.

Estudiantes satisfechos al ser entendidos por sus maestros.

7.6 Localización y Cobertura Espacial

El colegio Municipal “Manuel Cabeza de Vaca se encuentra ubicado en la provincia de Pichincha, cantón Quito, Parroquia Alangasí. Limita al norte con la parroquia de la merced, al sur con el cantón Rumiñahui, al este con la parroquia de Pintag y al Oeste con la Parroquia de Guangopolo.

La parroquia de Alangasi forma parte del Distrito Metropolitano de Quito su población es de 15500 habitantes, pocos habitantes actualmente se dedican a las artesanías como la pintura, escultura y la elaboración de canastos de carrizo. Muchas de las personas que viven en la parroquia son profesionales en diferentes áreas. Pero sin embargo se siguen conservando las tradiciones que sus antepasados solían realizar. La economía de la parroquia se sustentan en base al trabajo profesional de cada jefe de hogar. Algunos padres familia solían enviar a sus hijos a estudiar fuera de la parroquia, pero en la actualidad con la sectorización prefieren que sus hijos se eduquen en las instituciones de la parroquia. De esta manera se puede ver que las instituciones educativas tienen gran acogida.

La propuesta de mejora pretende que los estudiantes y padres de familia de la institución y de la comunidad sean mejor atendidos y de esta manera la institución alcance la acogida de un mayor número de estudiantes, ya que al conocer la comunidad sobre la excelencia de la institución en todos los ámbitos, no faltaran padres que quieran educar a sus hijos en este Centro Educativo.

7.7 Sostenibilidad de la Propuesta

Humanos

Director

Personal Docente

Estudiantes

Alumna Maestrante, facilitadora.

Supervisor

Tecnológicas

Computadoras

Infocus

Laptus

Pizarra

Internet

Materiales

Pancartas

Cartulinas

Marcadores

Hojas de papel boom

Tarjetas

Cinta masquen

Peganol

Pizarra

Cordones

Pañuelos

Económicos

Dinero para gastos en materiales, imprevistos, etc.

7.8 Presupuesto

MATERIAL	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
135 Copias	\$ 0,03	\$ 4,05
Carteles y afiches	\$ 3	\$30
Pañuelos	\$ 1	\$ 5
Cordones	\$ 0,50	\$ 2,50
Papel Bond	\$ 0,02	\$ 4
Esferos	\$ 0,60	\$ 12
Imprevistos	\$ 5,75	\$ 5,75
Total	\$ 10,90	\$ 63,30
Costo del taller		63,30 dólares americanos.

7.9 Cronograma de la Propuesta

Meses			
Diciembre 2012	Enero 2013	Febrero 2013	Marzo 2013
3 semana.- Elaboración de la propuesta.	1 Semana.- Aprobación y validación de la propuesta	18 de febrero taller 1 sobre Inclusión de estudiantes con necesidades individuales.	5 de marzo- Taller 2 sobre Inclusión de estudiantes con necesidades individuales.
4 Semana.- Revisión de la propuesta.	4 semana -Reunión con el personal docente para la respectiva socialización de la propuesta.		3 semana.- Informe sobre resultados de los talleres.

8. BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA R Arturo (2010). *Guía Didáctica, GESTION DEL Talento Humano*, Editorial UTPL Loja – Ecuador

BUELE, Maldonado Mariana (2011), *Guía Didáctica, Proyectos de Investigación II*, Editorial UTPL Loja - Ecuador

CASANOVA, M.A. (1992): *La evaluación, garantía de calidad para el Centro educativo*. Edelvives, Zaragoza.

Clasificación según el origen de evaluación

COLECCIÓN LNS, *Metodología de la Investigación Científica*, Editorial Don Bosco, Cuenca – Ecuador

COSTA A. Alicia (2012), *Didáctica por Disciplinas*, Editorial UTPL Loja -Ecuador

CHININÍN C. Victor (2011). *Guía Didáctica, Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las Instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2011-2012* Editorial UTPL Loja-Ecuador.

DEMING W. Edward, (1993) *the new Economics: for industry, government, education*. Massachusetts Institute of Techonology/Center for Advanced Engineering Study. USA.

Escrito por Ramón Pérez Juste página 1

DE ZUBIRÍA S. Miguel (2007), *Enfoques Pedagógicos y Didácticas Contemporáneas*, Editorial FiDC, Colombia

DIAZ B. & HERNANDEZ G (2010), *Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo*, Tercera Edición, Editorial MC. Graw Hill, Mexico

Evaluación:<http://books.google.es/books?id=bDuGdMpO1ZUC&pg=PA29&dq=definiciones+de+calidad+educativa&hl=es&sa=X&ei=CnaIUOKJGIW69QSynoFY&ved=0CEQQ6AEwBA#v=onepage&q=definiciones%20de%20calidad%20educativa&f=false>

Exposición de la calidad Recuperado 24 de Diciembre:

<http://www.slideshare.net/videoconferencias/evaluacin-instituciones-educativas>

Formación a través de Internet: Evaluación de la calidad, Inmaculada Tello Díaz-Maroto:

<http://books.google.com.ec/books?id=07jrdJF6-7MC&pg=PA64&dq=j.+mortimore+La+escuela+de+calidad+es+la+que+promueve+el+progreso+de+sus+estudiantes+en+una+amplia+gama+de+logros+intelectuales&hl=es-419&sa=X&ei=MSaMUJqzCYXc8ATbw4GwAQ&ved=0CCoQ6AEwAA#v=onepage&q=j.%20mortimore%20La%20escuela%20de%20calidad%20es%20la%20que%20promueve%20el%20progreso%20de%20sus%20estudiantes%20en%20una%20amplia%20gama%20de%20logros%20intelectuales&f=false>

Hacia una Educación de Calidad: Gestión, Instrumentos y Evaluación:

<http://books.google.com.ec/books?id=8mH8ozUEIL4C&pg=PA58&dq=proceso+autoevaluacion,+coevaluacion+y+heteroevaluacion+educativa&hl=en&sa=X&ei=1zyMUPCiO5CG9gSvklDwCw&ved=0CCwQ6AEwAA#v=onepage&q=proceso%20autoevaluacion%20coevaluacion%20y%20heteroevaluacion%20educativa&f=false>

Eslabón:

<http://books.google.es/books?id=161VeDeHUclC&printsec=frontcover&dq=definicion+de+calidad+en+las+instituciones+educativas&hl=es&sa=X&ei=ZoOIUJLcA5PS8wSB7oBQ&ved=0CD8Q6AEwAw#v=onepage&q=definicion%20de%20calidad%20en%20las%20instituciones%20educativas&f=false>

<http://books.google.es/books?id=RqCVZ6QbpaIC&pg=PA97&dq=definicion+de+calidad+educativa&hl=es&sa=X&ei=emyIULPiHpD09gTc2oCoBw&ved=0CDAQ6AEwAA#v=onepage&q=definicion%20de%20calidad%20educativa&f=false>

<http://books.google.es/books?id=UfA1yf09QiwC&pg=PA33&dq=definicion+de+calidad+en+las+instituciones+educativas&hl=es&sa=X&ei=ZoOIUJLcA5PS8wSB7oBQ&ved=0CFAQ6AE>

[wBg#v=onepage&q=definicion%20de%20calidad%20en%20las%20instituciones%20educativas&f=false](#)

Leithwood, K., Mascal, B., Strauss, T.. (ed) (2009). *Distributed leadership according to the evidence*, Taylor & Francis, USA-United Kingdom.

Leithwood, K., Seashore Louis, K., Anderson, S., Wahlstrom, K. (2010). *Review of research: How leadership influences student learning*. Obtenido el 31 de enero de 2010 en www.cehd.umn.edu/carei/Leadership/ReviewofResearch.pdf

NERECI G. Imideo (2000), *Hacia una Didáctica General Dinámica*, Editorial KAPELUSZ, Buenos Aires

Marzano, R. J. (2001). A new era of school reform: Going where the research takes us. Recuperado el 27 de febrero de 2010 en http://www.google.com.ec/url?sa=t&source=web&cd=1&ved=0CByQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.mcrel.org%2FPDF%2FSchoolImprovementReform%2F5002RR_NewEraSchoolReform.pdf&ei=HsIBTZmrONHpgAfTtoSOAg&usq=AFQjCNFFv2tbVNmn85n8dM9pZ14DsiVSMw

Ministerio de Educación 2011 Ley orgánica de educación intercultural Recuperado <http://www.educacion.gob.ec/legislacion-educativa/loei.htm>

Ministerio de Educación, 2011 Generalidades [<http://portal.educacion.gob.ec/?p=3695/generalidades>]

Pérez Ramón Juste (2004) *Hacia una Educación de Calidad: Gestión, Instrumentos y Evaluación* Ediciones NARCEA S.A, Madrid

Sammons, Hillman, Mortimore, (1998). "Características clave de las escuelas efectivas". México: Secretaría de Educación Pública y otros.

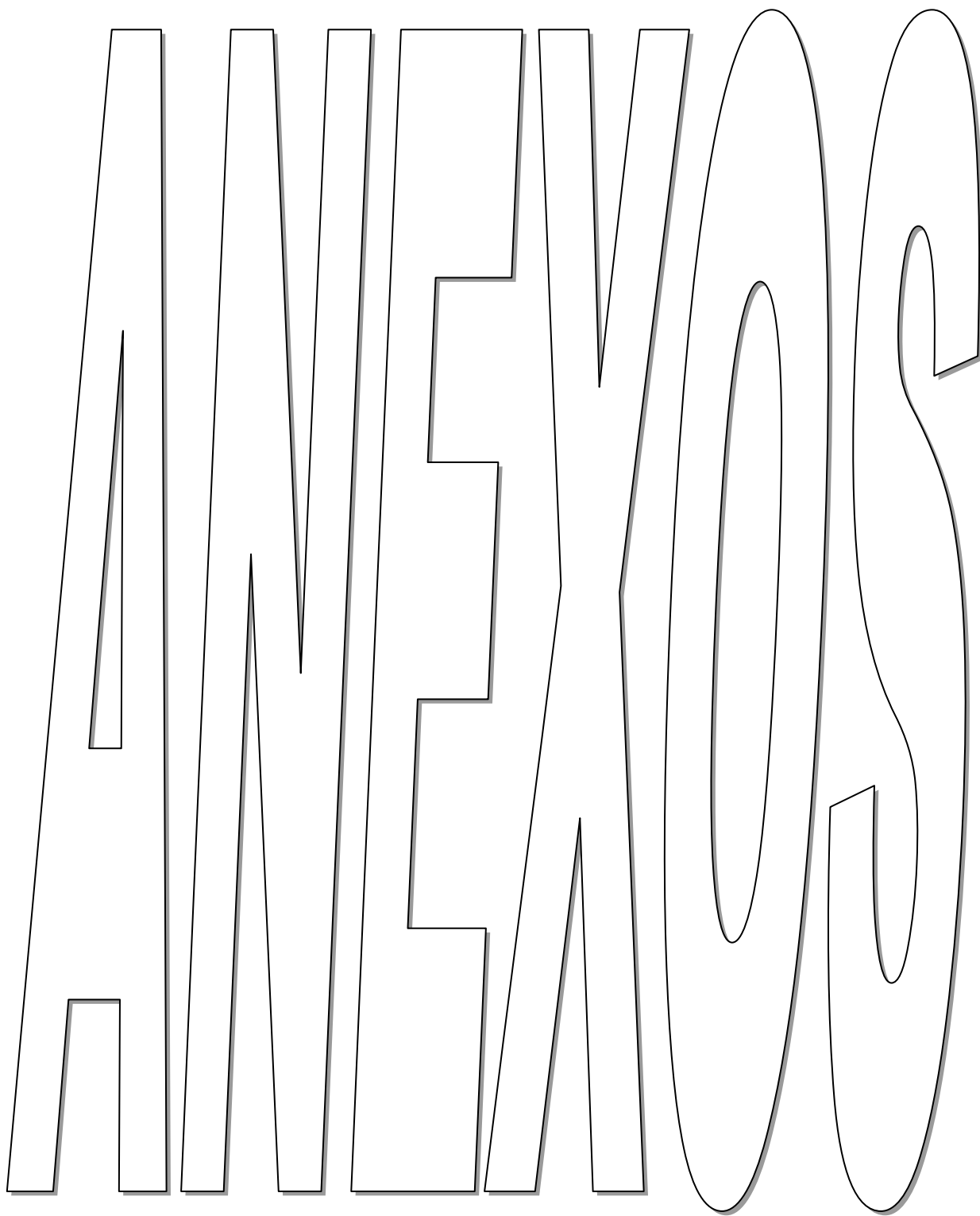
Silvio, José, 1992 *Calidad, tecnología y globalización en la educación superior latinoamericana*. Ediciones CRESALC/UNESCO. Caracas, Venezuela

TEBAR B. Lorenzo (2003) *El perfil del Profesor Mediador*, Editorial Santillana Ecuador

Un Modelo de Evaluación (autorregulación) Para Centros Docentes

Valenzuela G. Jaime (2004) Evaluación de instituciones educativas editorial Trillas, Mexicano

Waters, T., Marzano, R.J., McNulty, B. (2003). *Balanced leadership: What 30 years of research tells us about the effect of leadership on student achievement*. Aurora, CO: Mid-continent Research for Education and Learning.





COLEGIO MUNICIPAL
"MANUEL CABEZA DE VACA"

Respeto, Educación, Comunicación y Trabajo

CERTIFICACIÓN

A petición verbal de la interesada, la suscrita Rectora del Colegio Municipal "Manuel Cabeza de Vaca" de la Parroquia de Alangasí, certifica que la **Lcda. Ana Luisa Pulla Cajamarca** con **C.I 030133850-5**, aplicó las encuestas de Evaluación de la Calidad del Desempeño Profesional de los Docentes y Directivos en las Instituciones de Educación Básica y Bachillerato del Ecuador, durante el año 2012 - 2013. Cabe indicar que el trabajo se lo realizó del 1° al 15 de noviembre de 2012.

Es todo cuanto puedo aseverar en honor a la verdad, autorizo hacer uso del presente certificado como convenga a los intereses de la mencionada profesional.

Atentamente.-


Dra. Rosa Iza C.
RECTORA



CUESTIONARIOS



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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:
OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula
INSTRUCCIONES
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.</p>

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto.					
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.					
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.					
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.					
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros					
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia/o representantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo, y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio de la año lectivo.					

2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio.					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.					
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada					
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1. Analizar					
2.24.2. Sintetizar					
2.24.3. Reflexionar					
2.24.4. Observar					
2.24.5. Descubrir					
2.24.6. Exponer en grupo					
2.24.7. Argumentar					
2.24.8. Conceptualizar					
2.24.9. Redactar con claridad					
2.24.10. Escribir correctamente					
2.24.11. Leer comprensivamente					
2.24.12. Escuchar					
2.24.13. Respetar					
2.24.14. Consensuar					
2.24.15. Socializar					
2.24.16. Concluir					
2.24.17. Generalizar					
2.24.18. Preservar					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.					
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presenten problemas.					
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.					
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.					
4.6. Propongo tareas diferenciales según las necesidades de los estudiantes.					
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.					
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

7. CLIMA DE TRABAJO	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.					
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.					
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.					
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.					
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.					
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.					
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.					
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.					

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

Instrumento para la coevaluación de los docentes

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.
INSTRUCCIONES
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.</p>

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.					
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.					
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.					
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
--	-------------------	--	--	--	--

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de evaluación:

¡ GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño profesional, con el fin de mejorar la práctica en el aula.

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
- b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución					

2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.					
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.					
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.					
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.					
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante lo requiera.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño del docente en el aula con el fin de mejorar la práctica profesional, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad.
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.					
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.					
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
1.5. Ejemplifica los temas tratados.					
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.					
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades:					
1.8.1. Analizar					
1.8.2. Sintetizar					
1.8.3. Reflexionar					
1.8.4. Observar					
1.8.5. Descubrir					
1.8.6. Redactar con claridad					
1.8.7. Escribir correctamente					
1.1.8. Leer comprensivamente					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					

2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.					
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprenden.					
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.					
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.					
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.					
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

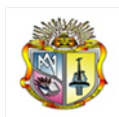
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño del docente en el aula con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA docente:	EI	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.						
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.						
agredirle verbal o físicamente.						
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.						
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o						

representado. o representado.					
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.					
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

Matriz de Evaluación Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Maestrante Otro

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

- Matemática
- Lenguaje
- Ciencias Naturales
- Ciencias Sociales
- Historia
- Literatura
- Biología
- Física
- Química
- Informática
- Inglés
- Otras

(Especifique)

Educación especial para niños y niñas.

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

8º EB 9º EB 10º EB

Bachillerato

1º Bach. 2º Bach. 3º Bach.

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SI	NO
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.		
2. Inicia su clase puntualmente.		
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.		
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.		
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.		
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.		

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
13. Envía tareas.		

C. AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SI	NO
El docente:		
1. Es efectivo y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).		
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.		
3. Valora la participación de los estudiantes.		
4. Mantiene la disciplina en el aula.		
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación:



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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento de las actividades que delego.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la					

comunidad.					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento 1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentivo al personal para que asista a cursos de mejoramiento profesional.					
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.25. Realizo las asambleas generales de los profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.26. Lidero el Consejo Técnico.					
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal 1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la Institución.					
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la Institución.					
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					

1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.					
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.					
1.46. Realizo contrataciones del personal docente, administrativo o de servicios, previo al conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico. previo al conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.					
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la Institución.					
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.						
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socioculturales y educativas.						

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Lectura 1

Marco Legal Cuando hablamos de Educación hablamos de un derecho fundamental del ser humano, el cual se encuentra escrito en varias declaraciones, Acuerdos, leyes, reglamentos, que el Ecuador ha suscrito y se ha comprometido a cumplir.

Citaremos de manera muy general, lo más importante:

Instrumentos Nacionales:

Constitución del Ecuador.- Nuestra constitución en el artículo 27 garantiza” el acceso a la educación de TODOS sus habitantes sin discriminación alguna” : En el capítulo III, Sección 5ta habla específicamente de los “Grupos Vulnerables” dentro de los cuales están las personas con discapacidad. Se afirma que el Estado garantizará “Atención prioritaria, preferente y especializada en el ámbito público y privado” a estos grupos; y garantizará su derecho a la educación entre otros.

En el Art. 50.- “garantías para niños y adolescentes”, el Estado adoptará las medidas que aseguren y garanticen la atención preferente para su plena integración social, a los niños y adolescentes que tengan discapacidad.

Art. 53.-“Garantías sobre las discapacidades”; el Estado garantiza la prevención de las discapacidades en la atención rehabilitación integral de las personas con discapacidad, en especial en casos de indigencia.

Conjuntamente con la sociedad y la familia asumirá la responsabilidad de su integración social y equiparación de utilidades.

El Estado establecerá medidas que garanticen a las personas con discapacidades la utilización de bienes y servicios especialmente en las áreas de salud, educación, capacitación, inserción laboral y recreación; y medidas que eliminen las barreras de comunicación, así como las urbanísticas.

Código de la Niñez y Adolescencia

El código de la Niñez es uno de los instrumentos legales básicos que garantiza los derechos de los niños, niñas y adolescentes ecuatorianos.

Dentro del Capítulo III, Principios Fundamentales, el artículo 6 dice: “ Todos los niños y niñas y adolescentes son iguales ante la ley y no serán discriminados por causa de su nacimiento, nacionalidad, edad, sexo, etnia; color, origen social, idioma religión, filiación, opinión política, situación económica orientación sexual,

estado de salud, discapacidad o diversidad cultural o cualquier otra condición propia o de sus progenitores, representantes o familiares”.

Así también, código en su Capítulo III Derechos relacionados con el desarrollo, en el artículo 42 Derecho a la educación de los niños, niñas y adolescentes con discapacidad de los niños y niñas y adolescentes con discapacidades dice “Los niños, niñas y adolescentes con discapacidad tiene derecho a la inclusión en el sistema educativo, en la medida de su nivel de discapacidad. Todas las unidades educativas están obligadas a recibirlos y a crear los apoyos y adaptaciones físicas, pedagógicas, de evaluación y promoción adecuados a sus necesidades .

Ley de Educación

La ley de educación del Ecuador en su Art. 2 literal b dice que “ TODOS los ecuatorianos tienen derecho a la educación integral y a participar activamente en el proceso educativo nacional”; y en el literal g “ El Estado garantiza la IGUALDAD de acceso a la educación y la erradicación del analfabetismo.

Titulo II- Del sistema

Capítulo II Estructura General del Sistema Educativo

Art. 21

e) La educación especial, que atiende personas con necesidades educativas especiales, con o sin discapacidad, en instituciones de educación especial o integral a la educación formal, dependiendo de su grado de discapacidad y de sus potencialidades.

Capítulo III Del Currículo de Estudios

El currículo de la educación especial será el mismo que el de educación formal, con las adaptaciones curriculares de acuerdo con las especificidades de los alumnos con necesidades educativas especiales.

Titulo V. – Del Régimen Escolar

Art. 60 “La Evaluación de los alumnos, con necesidades educativas especiales, tanto en instituciones de educación especial como integrados a la educación formal, se hará en base a los objetivos y adaptaciones curriculares planteadas y adaptaciones curriculares planteadas para cada alumno.

Reglamento General del Ecuador Especial: (Registro Oficial # 496, 17 de enero del 2002)

Este reglamento establece políticas orientadas a la atención educativa de las personas con necesidades educativas especiales con o sin discapacidad, administración y currículo, evaluación, capacitación y actualización de los profesionales tanto de educación especial como de educación regular; y participación de los padres de familia.

Esta intimidad ligada al reglamento General de Educación y pretende operativizar los mandatos de este y de la Constitución Política del Estado.

Ley de Discapacitados

Esta ley protege a las personas con discapacidad; establece un sistema de prevención de discapacidades, atención e integración de personas con discapacidad que garantice su desarrollo y evite que sufran toda la clase de discriminación, incluida la de género. (2001)

Reglamento General a la Ley de Discapacidades:

Dice que es responsabilidad del Ministerio Educativo establecer un sistema educativo incluso para que los niños y jóvenes con discapacidad se integren a la educación general. En los casos que no sean posibles, su integración, por su grado y tipo de discapacidad, recibirán la educación en instituciones especializadas, que cuenten con los recursos humanos, materiales y técnicos ajustados a sus necesidades para favorecer al máximo desarrollo posible y su inclusión socio- laboral.

Además de la ley, existen varios planes y programas sobre educación que hacen referencia a la integración.

Plan Decenal de Educación:

En el año 2006, el ministerio de Educación elabora el Plan Decenal de Educación 2006-2015. Las políticas de este Plan fueron acogido como políticas de estado, mediante consulta popular el 26 de noviembre del 2006. Este plan tiene como objetivo general” Garantizar una educación de calidad basada en principios de equidad, inclusión y solidaridad, con visión intercultural y desde un enfoque de derechos, para fortalecer la formación ciudadana, la unidad en la diversidad y satisfacer los requerimientos de las sociedad”

Sus políticas están encaminadas a lograr el mejoramiento de la calidad de la educación, la disminución de los índices de repitencia y deserción escolar, y a que la población culmine los diez años de educación básica.

Plan Nacional de Inclusión Educativa:

Describe como política del sector de educación especial (que da atención a los estudiantes con NEE) la “Universalización del acceso, permanencia y promoción en todos los niveles y modalidades del sistema educativo ecuatoriano equiparando oportunidades para los/las estudiantes con necesidades educativas especiales con o sin discapacidades y superdotación”. Uno de sus objetivos es “la generación de mecanismos de los diferentes grupos poblaciones (especialmente discapacidad) al sistema educativo en todos sus niveles y modalidades.”

Tanto los instrumentos legales nacionales como los internacionales están orientados a garantizar a los y las ciudadanos igualdad ante la ley.

LA INCLUSIÓN

“La inclusión responde a un concepto ideológico que aspira a que todos los habitantes de un país podamos ejercer nuestros derechos y gozar de una vida con calidad; accediendo equitativamente al espacio de las oportunidades “(Melendez, 2002).

La UNESCO define inclusión como “una serie permanente de procesos en los cuales niños y adultos con discapacidades tienen la oportunidad de participar plenamente en TODAS las actividades que se ofrecen a las personas que no tienen discapacidad “

Una sociedad que busca la inclusión es aquella que acepta la diversidad y por consiguiente, decide crear oportunidades diversas, pero de calidad equitativa, para que ninguno de sus miembros quede fuera de las posibilidades de desarrollo debido a circunstancias culturales ni personales.” Son sujetos de educación inclusiva todos aquellos que se encuentran excluidos de la educación, como: Niños y jóvenes de la calle, Niños y jóvenes con VIH- SIDA, niños y jóvenes con enfermedades terminales, niños y jóvenes hospitalizados, niños y jóvenes con discapacidad, entre otros”

Al hablar de inclusión no basta con que los alumnos con Necesidades Educativas Especiales estén en las centros educativos ordinarios, sino que deben participar en toda la vida escolar y social de la misma. Esto significa que los centros deben estar preparados para acoger y educar a todos los alumnos y no solamente a los

considerados como” educables”. Por eso la inclusión asume que la convivencia y el aprendizaje en grupos es la mejor forma de beneficiar a todos, no sólo a los niños etiquetados como diferentes.

La educación inclusiva se basa en una política de igualdad de oportunidades que establece que “los objetivos de la educación para niños y jóvenes con discapacidad y dificultades significativas son los mismos que aquellos para todos para todos los niños y jóvenes. Ellos deben tener oportunidades para lograr sus ideales, asociarse con sus contemporáneos, similarmente discapacitados o no, y tener acceso a todo el rango de oportunidades en educación, entrenamiento, ocio, y actividades comunitarias disponibles para todos”(Riddell y Brown, 1994: 79)

Diversidad Todos los seres humanos somos diferentes, no hay dos seres idénticos. No existe un hombre geneidad social, vivimos en una sociedad constituida por grupos de personas con una gran diversidad social, religiosa, ideológica, lingüística, etnia, etc.

LECTURA 2

LOS SENTIDOS DE LA INTEGRACIÓN:

FICCIONES, PROMESAS Y MUNDOS POSIBLES

Eduardo de la Vega

Mendoza, Junio de 2010

He propuesto interrogarnos sobre los sentidos o los significados de la integración en tanto entiendo que no todos hacemos lo mismo cuando decimos que hacemos integración.

Lo cual nos lleva a distinguir tres ejes a partir de los cuales analizaré los distintos sentidos o significaciones que se le atribuyen a las prácticas de integración:

1. la integración como promesa,
2. como ficción
3. o como posibilidad.

La primera de estas direcciones, la de la promesa, nos conduce a precisar el contexto que presidió la aparición del paradigma integrador en el interior de la escuela, en Argentina y en la gran mayoría de los países de América Latina. Durante la década del noventa, debemos decir, luego de la Declaración de Salamanca, el discurso de la diversidad y la integración ingresó en el ámbito de la escuela, de la mano de las políticas neoliberales que triunfaban en toda la región.

En dicho escenario, se le pidió a la escuela que integre e incluya mientras eran trazadas las coordenadas de una increíble, profunda y feroz exclusión. En octubre del 2002, casi el 60 % de la población en nuestro país estaba por debajo de los índices de pobreza y millones de niños no tenían acceso a los bienes indispensables para sobrevivir.

Es decir, la promesa de la integración fue formulada por la escuela al mismo tiempo que las políticas globalizadas trazaban sobre ellas un claro horizonte de imposibilidad. Lo cual nos lleva al segundo eje que quería comentar, el de la ficción (o simulacro, según Baudrillard).

La integración como ficción tiene distintos modos de configuración:

Uno de esos modos ha sido configurado por una sensibilidad tolerante, que promueve la tolerancia de todos esos otros que no son como nosotros, que no aprenden o al menos no aprenden como nosotros, que no se comportan como nosotros ni piensan como nosotros, pero que tienen derecho a existir en una sociedad democrática y multicultural. La integración entendida como tolerancia implica, sin duda, una renuncia de la escuela a enseñar o, lo que es lo mismo, un abandono del niño en el interior de la escuela.

El abandono deja intacto los tradicionales mecanismos discriminantes que siguen separando a los buenos de los malos alumnos, al mismo tiempo que reproduce —ahora disfrazados— los circuitos diferenciales de la escuela.

La tolerancia sólo es posible cuando el niño no reacciona frente a estos mecanismos discriminantes. Cuando el niño reacciona —generalmente lo hace portándose mal o a través de algún síntoma (hastío, violencia, inhibiciones, etc.)— la permanencia del niño en la escuela ya no es posible y se invoca la necesidad de otro ámbito y de otras designaciones. El niño recibe entonces la equívoca atribución de necesidades educativas especiales y pasa a integrar esa amplia zona fronteriza, de límites inciertos, entre la escuela especial y la escuela común, que conocemos con el nombre de “integración”.

Y aquí tenemos el segundo escenario de la ficción, sobre el cual es necesario hacer algunas aclaraciones. El paradigma integrador ha inspirado, sin duda, un gran número de experiencias de inclusión escolar, especialmente en el ámbito de los discapacitados físicos y sensoriales.

No obstante, en el ámbito de las discapacidades denominadas mentales —que es una problemática ampliamente mayoritaria en la escuela aunque no lo sea en el campo mismo de la discapacidad—, tenemos un panorama contradictorio, confuso y problemático.

La nueva categoría de necesidades educativas especiales permite reclutar en los “circuitos integradores” de la escuela especial a una gran cantidad de niños pobres, sufrientes, abandonados, etc. Que fracasan en la escuela común, en gran parte, como consecuencia de una cultura escolar homogenizante y selectiva en la cual sigue brillando la silueta promocionada del alumno ideal —hay que definirlo: blanco, disciplinado y piagetiano.

De esta forma, las prácticas de integración funcionan, muchas veces, como el umbral de la escuela especial, en tanto que la escuela especial es el destino de muchos chicos reclutados en la escuela, común bajo el pretexto de la integración.

Este es el motivo principal por el cual la matrícula de la escuela especial ha crecido notablemente en los últimos años mientras la consecuencia lógica de la propuesta integradora debería haber sido una notable disminución de la misma. Es decir, aquí aparece claramente la dimensión que adquiere en la escuela, aquello que hemos caracterizado como parodia, simulacro, ficción, y que creo es nuestro deber problematizar, reconstruir o al menos, interrogar.

Parece una obviedad decir que en las últimas décadas la escuela ha sufrido un deterioro extremo y una fragmentación profunda, que fueron paralelos al deterioro y fragmentación que sufrió toda la sociedad, pero no resulta una obviedad decir que en dichos escenario los nuevos discursos integradores muchas veces ocultan, disfrazan, disimulan los efectos devastadores de aquella fragmentación.

Simulacro que tiene una consecuencia precisa: patologizar la infancia, especialmente la infancia pobre. Finalmente, la tercera vía consignada, la de las posibilidades, que quiero abordar a través de un relato escolar. Se trata de una escuela primaria perteneciente a una pequeña población ubicada en la zona pampeana de nuestro país, cuyos directivos me consultan a propósito de un niño de 11 años con una problemática extremadamente compleja.

Juan, así llamaremos al niño, recibía escasos cuidados de su familia, pasaba la mayor parte del día en la calle (y en ocasiones también de noche) generalmente en compañía de chicos mayores en situaciones similares a las de él.

Se trata de un niño que no ha podido realizar algunas operaciones subjetivantes, en primer lugar, la interiorización de controles superyoicos, lo cual lo condena a una ansiedad generalizada, a una deriva compulsiva y a un profundo terror de destrucción. No obstante, se trata de un chico inteligente y que tiene intacta su capacidad para aprender.

El papá del Juan había muerto de cirrosis cuando el niño tenía 6 años. La abuela paterna muere de tristeza luego de que su hija, tía del niño, se ahorcó. La mamá de Juan sufre

desde hace tiempo una depresión profunda mientras que su hermano mayor pasa una temporada internado en un instituto por su adicción a las drogas. La pobreza extrema y la exclusión social dominan en un escenario complejo, tenso y dramático.

En la escuela, Juan deambulaba permanentemente y no podía parar, robaba, amenazaba y agredía a sus compañeros, insultaba a sus maestras, no escribía ni aprendía los contenidos escolares. El frenesí pulsional que tensiona dramáticamente la existencia del niño contribuye a crear una atmósfera paranoica, no sólo en el ámbito de la escuela sino también en la comunidad. Existía en algunos docentes el temor a que ocurra algo trágico y en muchos padres el miedo a que dañe a sus hijos. No obstante, Juan establece un buen vínculo con la vice-directora quien lo contiene y se preocupa permanentemente por él. En su relación con la docente, el niño comienza inhibir sus arrebatos pulsionales: en una ocasión en que había dibujado un pene en una hoja, luego lo modifica — ocultando el trazo original— ante la insinuación de su señorita de mostrárselo a la vicedirectora. Al tiempo, otro episodio, esta vez con su maestra, permite puntuar esa tendencia que parece mostrar un avance en la interiorización de controles y pacificación del chico. Juan le había robado una golosina a su seño. Cuando esta lo descubre, se enoja y le dice “que sea la última vez que me tocas algo sin pedirme permiso”. Algunos días después, el niño toca el timbre de la casa de la maestra y le pide permiso para sacar unas naranjas de los árboles del patio de su casa.

Por otra parte, Juan vuelve siempre a la escuela. De tarde, merodea en sus alrededores, entra, sale, se queda. También, muestra un sentimiento especial hacia la portera: la escucha, la besa, la busca, la ayuda. Sorprende, con tanto ruido multicultural entonado por aquí y por allí, en ámbitos políticos, escolares, comunicacionales, etc., advertir cómo, más allá de la escuela no había nada ni nadie que estuviera dispuesto a involucrarse con este niño.

La escuela especial de la zona evaluó a Juan y consideró que no “era para integración”. Indicó además tratamiento psicológico y reducción horaria. Un equipo comunal hizo un informe que brillaba por la ausencia total de compromiso e implicación. Indicaba consultas psicológicas y psiquiátricas, acompañamiento terapéutico y derivación del niño, finalmente, a una escuela rural. Un psiquiatra consultado en un servicio público formuló un diagnóstico de ADD y medicó a Juan, recursos habituales en los tiempos que corren, de indudable eficacia en la patologización de la infancia desahuciada y utilizado compulsivamente por las nuevas formas de normalización y control social.

Evidentemente, más allá del esfuerzo de las docentes por incluirlo, no hay otra instancia que aleje a Juan del destino de la calle, de la exclusión, de la soledad y del olvido. No hay programas de contención social en esta comunidad —como ocurre habitualmente— ni tampoco equipos integradores que ayuden a la escuela.

La situación de Juan es compleja y difícil. Algunos docentes prefieren desimplicarse del problema, muchos padres quieren ver al niño expulsado de la escuela y algunos lo han denunciado ante la justicia. Es difícil saber qué va a pasar con Juan, cuál será su futuro. No obstante, existe en la escuela, en su directora y vice, especialmente, y en algunos docentes, una firme voluntad de recibir a este niño. Una voluntad que es también una ética, una ética del don, del reconocimiento, la cual como señala Derrida, nos exige dar sin pedir nada a cambio.

“siempre pensé en la inclusión de este niño... confíé siempre que la situación se iba a poder manejar...” —nos dice la directora.

Debo decirles que he visto a muchos chicos como Juan en la escuela y he sido testigo — y a veces he podido colaborar— de un encuentro sublime y virtuoso que hace posible, muchas veces, progresar en la construcción de ciertas operaciones subjetivantes y estructurantes que les permite a esos niños integrarse en la escuela, estar juntos a los demás niños —como quiere Carlos Skliar—, crecer y aprender. Lo notable, lo extraordinario es que habitualmente encontramos estas experiencias en el medio de una soledad absoluta. Las escuelas en medio de la nada, sin recursos, sin especialistas, sin programas especiales o integradores; apoyados solamente en la herencia civilizadora de la escuela, en el mejor espíritu de la modernidad: integrador y pacificador; las escuelas solas, resistiendo, rechazando, reformulando los efectos más trágicos y devastadores de un contexto que excluye mientras entona, cínicamente, la lírica de la inclusión y la diversidad.

Estos son, creo yo, los mundos posibles de la escuela, entre la ficción de quien promete lo que no puede dar y la realidad de quien da lo que no tiene, en soledad y desafiando las profecías; entre el rechazo del niño y su reconocimiento; entre la discriminación o el estigma y una ética del don.

LECTURA 3

LA MAESTRA

Su nombre era señorita Thompson. Mientras estuvo al frente de su clase de 5to grado, el primer día de clase lo iniciaba diciendo a los niños una mentira. Como la mayor parte de los profesores, ella miraba a sus alumnos les decía que a todos les quería por igual. Pero eso no era posible, porque ahí en la primera fila, desparramada sobre su asiento, estaba un niño llamado: Teddy Stoddard.

La señorita Thompson había observado a Teddy desde el año anterior y había notado que él no jugaba muy bien con otros niños, su ropa estaba muy descuidada y constantemente necesitaba darse un baño. Teddy comenzaba a ser un tanto desagradable. Llegó el momento en que la señorita Thompson disfrutaba al marcar los trabajos de Teddy con un plumón rojo haciendo una gran X y colocando un cero muy llamativo en la parte superior de sus tareas.

En la escuela donde la señorita Thompson enseñaba, le era requerido revisar el historial de cada niño, ella dejó el expediente de Teddy para el final.

Cuando ella revisó su expediente, se llevó una gran sorpresa. La profesora de primer grado escribió: Teddy es un niño muy brillante con una sonrisa sin igual. Hace sus trabajos de una manera limpia y tiene muy buenos modales...es un placer tenerlo cerca”.

Su profesora de segundo grado escribió:” Teddy es un excelente estudiante, se lleva muy bien con sus compañeros, pero se nota preocupado porque su madre tiene una enfermedad incurable y el ambiente en su casa debe ser difícil”.

La profesora de tercer grado escribió: “ Su madre a muerto, ha sido muy duro para él,. El trata de hacer su mejor esfuerzo, pero su padre no muestra mucho interés y el ambiente en su casa le afectará pronto si no se toman ciertas medidas.

Su profesora de cuarto grado escribió:” Teddy se encuentra atrasado con respecto a sus compañeros y no muestra mucho interés en la escuela. No tiene muchos amigos y en ocasiones duerme en clase”.

Ahora la señorita se había dado cuenta del problema y estaba apenada con ella misma. Ella comenzó a sentirse peor cuando sus alumnos le llevaron sus regalos de navidad, envueltos con preciosos moños y papel brillante, excepto Eddy. Su regalo estaba mal envuelto con un papel amarillento que él había tomado de una bolsa de papel. A ella le dio pánico abrir ese regalo en medio de los otros presentes. Algunos niños comenzaron a reírse cuando ella encontró un viejo brazalete y un frasco de perfume con solo un cuarto de su contenido. Ella detuvo

las burlas de los niños al exclamar lo precioso que era el brazalete mientras se lo probaba y se colocaba un poco del perfume en su muñeca.

Teddy se quedó ese día al final de la clase el tiempo suficiente para decir: "Señorita Thompson, el día de hoy usted huele como solía oler mi mamá". Después de que el niño se fue ella lloró por lo menos una hora. Desde ese día, ella dejó de enseñarles a los niños aritmética, a leer y a escribir. En lugar de eso, comenzó a educar a los niños. La señorita Thompson puso atención especial en Teddy. Conforme comenzó a trabajar con él, su cerebro comenzó a revivir. Mientras más lo apoyaba, él respondía más rápido. Para el final del ciclo escolar, Teddy se había convertido en uno de los niños más aplicados de la clase y a pesar de su mentira de que quería a todos sus alumnos por igual, Teddy se convirtió en uno de los consentidos de la maestra.

Un año después, ella encontró una nota debajo de su puerta, era de Teddy, diciéndole que ella había sido la mejor maestra que había tenido en toda su vida. Seis años después por las mismas fechas, recibió otra nota de Teddy, ahora escribía diciéndole que había terminado la preparatoria siendo el tercero de su clase y ella seguía siendo la mejor maestra que había tenido en toda su vida.

Cuatro años después, recibió otra carta que decía que a pesar de que en ocasiones las cosas fueron muy duras, se mantuvo en la escuela y pronto se graduaría con los más altos honores. Él le reiteró a la señorita Thompson que seguía siendo la mejor maestra que había tenido en toda su vida y su favorita.

Cuatro años después recibió otra carta. En esta ocasión le explicaba que después de que concluyó su carrera, decidió viajar un poco, la carta estaba firmada por Theodore F. Stoddard, MD.

La historia no termina aquí, existe una carta más que leer, Teddy ahora decía que había conocido a una chica con la cual iba a casarse.

Explicaba que su padre había muerto hacía un par de años y le preguntaba a la señorita Thompson si le gustaría ocupar en su boda el lugar que usualmente es reservado para la madre del novio, por supuesto ella aceptó y adivinen... Legó usando el viejo brazalete y se aseguró de usar el perfume que Teddy recordaba que usó su madre la última Navidad que pasaron juntos. Se dieron un gran abrazo y el Dr. Stoddard le susurró al oído, "Gracias Señorita Thompson por creer en mí. Muchas gracias por hacerme sentir importante y mostrarme que yo puedo hacer la diferencia ". La Señorita Thompson con lágrimas en los ojos, tomó aire y dijo:

“Teddy, te equivocas, tú fuiste el que me enseñó a mí que yo puedo hacer la diferencia.

“No sabía cómo educar hasta que te conocí “.

APLICACIÓN DE ENCUESTAS



