



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MAESTRIA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo de Educación General Básica y Bachillerato en la Unidad Educativa Salesiana Domingo Comín, de la ciudad de Guayaquil, parroquia Ximena, provincia del Guayas, durante el año 2012 - 2013”

Tesis de Grado

Autora:

Coque Villegas, Shirley Guisella

Director:

Culcay Siavichay, Manuel Isaías, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL
2013

Universidad Técnica Particular de Loja
Ex Universidad Católica de Loja
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
Modalidad Abierta y a Distancia
POSTGRADO EN PEDAGOGÍA

Mgs. Manuel Culcay Slavichay, DOCENTE DEL POSTGRADO EN PEDAGOGIA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA Y DIRECTOR/A DE TESIS,

CERTIFICA:

Haber revisado la tesis de Grado de Magister en Pedagogía "Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo de la Educación General Básica y Bachillerato en la Unidad Educativa Salesiana Domingo Comín, de la ciudad de Guayaquil, parroquia Ximena, provincia del Guayas, durante el año lectivo 2012-2013" presentada por la Maestrante **COQUE VILLEGAS SHIRLEY GUISELLA** la misma que se ajusta a las normas establecidas por la Titulación de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica particular de Loja. Por tanto, autorizo su presentación para la revisión, calificación y aprobación por parte de los miembros del tribunal.

Lo CERTIFICO en honor a la verdad, para los fines legales pertinentes.

Loja, 3 de enero del 2013.



Manuel Culcay Slavichay.

DIRECTOR DE TESIS

CESIÓN DE DERECHOS

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

Guayaquil, enero del 2013

Shirley Coque Villegas

AUTORÍA

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

.....

Shirley Coque Villegas

C.I. 0918054206

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, por estar siempre a mi lado.

A mi esposo, mi compañero y amigo que siempre apoya mis proyectos.

A mis hijos, quienes son mi empuje, mi razón de vida y lo que me hace mejorar cada día.

Shirley Coque Villegas

AGRADECIMIENTO

A Dios, por sostenerme en los momentos difíciles.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, por guiarme en la consecución de un nuevo logro.

A los docentes de la Universidad, de la Escuela de Ciencias de la Educación, por compartir sus conocimientos, experiencias e ideas que ayudaron a enriquecer nuestra labor docente.

Al Magister Manuel Culcay, Director de Tesis, por su asesoramiento en el presente trabajo de investigación.

A las autoridades de la Unidad Educativa Salesiana Domingo Comín, por darme las facilidades y permitir realizar el trabajo de investigación en la institución que dirigen.

A los docentes, estudiantes y padres de familia de la Unidad Educativa Salesiana Domingo Comín, por su valiosa colaboración y apoyo en este trabajo.

Shirley Coque Villegas

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenidos

Páginas

Portada	i
Certificación	ii
Cesión de derechos	iii
Autoría	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos	vii
Resumen	x
1. Introducción	1
2. Marco Teórico	5
2.1. Concepto de Calidad	5
2.2. Calidad Total	8
2.3. Calidad educativa	9
2.4. Estándares de Calidad Educativa	12
2.4.1. Estándares de calidad para los docentes y autoridades de las instituciones educativas	14
2.4.2. Estándares de calidad para los estudiantes	14
2.4.3. A los padres y madres de familia	15
2.5. Evaluación	15
2.5.1. Tipos de Evaluación	16
2.6. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas	19
2.6.1. Evaluación del desempeño profesional de los docentes	20
2.6.2. Evaluación interna	21
2.6.2.1. Autoevaluación	22
2.6.2.2. Coevaluación	23
2.6.2.3. Evaluación por parte del directivo	25
2.6.2.4. Evaluación por parte de los estudiantes	26
2.6.2.5. Evaluación por parte del padre, madre de familia o representante	28

2.6.2.6 Observación de una hora clase	29
2.7. Evaluación del desempeño profesional de directivos	30
2.7.1. Evaluación interna	32
2.7.1.1. Gerencia educativa	32
2.7.1.2. Liderazgo educacional	33
2.7.2. Tipos de evaluación	35
3. Metodología	36
3.1. Participantes	36
3.2. Muestra de investigación	37
3.3. Técnicas e instrumentos de investigación	38
3.3.1. Técnicas	38
3.3.2. Instrumentos	39
3.4. Diseño y procedimiento	40
3.5. Comprobación de supuestos	41
4. Resultados, análisis y discusión	42
4.1. Resultados	42
4.1.1. Resultados de las encuestas para evaluación de desempeño profesional de los docentes	42
4.1.1.1. Autoevaluación de docentes	42
4.1.1.2. Coevaluación de docentes	56
4.1.1.3. Evaluación de docentes por parte del rector	62
4.1.1.4. Evaluación de docentes por los estudiantes	70
4.1.1.5. Evaluación de docentes por los padres de familia	79
4.1.1.6. Observación de las clases	82
4.1.2. Resultados de encuestas para evaluación del desempeño profesional de los directivos	89
4.1.2.1. Autoevaluación del rector	89
4.1.2.2. Evaluación del rector por el Consejo Directivo	98
4.1.2.3. Evaluación del rector por el Consejo Estudiantil	106
4.1.2.4. Evaluación del rector por el comité central de padres de Familia	111
4.1.2.5. Evaluación del rector por el supervisor de la zona	117
4.2. Discusión de Resultados	128
5. Conclusiones y Recomendaciones	150

5.1. Conclusiones	150
5.2. Recomendaciones	152
6. Propuesta de mejoramiento educativo	154
7. Bibliografía	161
8. Anexos	163

RESUMEN EJECUTIVO

La calidad de la educación se refiere a cómo los docentes ejecutan su diario accionar con sus estudiantes, y también en cómo los directivos dirigen una institución educativa.

La investigación titulada “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo” permitió desarrollar un diagnóstico del trabajo que realiza el Rector y los docentes de la Unidad Educativa Salesiana “Domingo Comín”, de la parroquia Ximena, cantón Guayaquil, provincia del Guayas, durante el año 2012-2013.

Participaron en la investigación: el Rector, 87 docentes de Educación Básica y Bachillerato; el supervisor de educación, 1257 estudiantes y 280 padres de familia.

Los métodos: descriptivo, analítico y sintético se utilizaron para analizar el objeto de estudio. Se usó la encuesta para evaluar el desempeño profesional de docentes y directivos, y la observación para las clases desarrolladas por los maestros.

Los instrumentos fueron desarrollados en un software, los que se almacenaron en un gestor de base de datos para, posteriormente, desarrollar los reportes que generaron los resultados.

1. INTRODUCCIÓN

Una educación de calidad debe ofrecer los recursos y ayudas para que todos los estudiantes, de acuerdo a sus capacidades, alcancen los máximos niveles de desarrollo y aprendizaje posibles. Ello significa poner a disposición de todas las personas, el conocimiento, los recursos y condiciones que desarrollen las competencias necesarias para ejercer la ciudadanía, insertarse en la actual sociedad del conocimiento, acceder a un empleo digno y ejercer su libertad. De este modo, calidad y equidad son indisociables, convirtiéndose la equidad en una dimensión esencial para evaluar la calidad de la educación.

El problema de la falta de acciones tendientes a la evaluación de la calidad del desempeño de docentes y directivos surge tal vez de la carencia de una cultura evaluativa que afecta al sector educativo.

La educación en Ecuador ha pasado muchos años en una situación constante, en donde los docentes aprendían a realizar su trabajo una vez y así lo ejercían durante toda su vida profesional, en base a esto el Ministerio de Educación del Ecuador, se encuentra tomando acciones para que ésta realidad cambie.

Como consecuencia de este extendido letargo, la gestión educativa jamás ha sido evaluada, por lo que día a día su calidad se ha ido deteriorando. De manera especial, los maestros han sido renuentes a la evaluación de su gestión, por lo que ha resultado casi imposible determinar las fortalezas y debilidades de su accionar y consecuentemente, no se han establecido estrategias de mejoramiento.

En este sentido, las evaluaciones estandarizadas son una alternativa que responde a determinados objetivos y finalidades, pero no necesariamente son la mejor alternativa metodológica en todos los casos.

Para poder hacer una métrica de las cualidades y deficiencias del sistema educativo el Ministerio ha propuesto la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de las instituciones educativas del todo el país, las cuales tienen que regirse a los diferentes estándares de calidad que el mismo

ministerio ha impartido, cuyo objetivo es mejorar la calidad de la enseñanza para todos los ecuatorianos.

La Universidad Técnica Particular de Loja, ha decidido que los maestrantes de Pedagogía realicen un trabajo de investigación para una institución educativa, en esta investigación se la realizó en la Unidad Educativa Salesiana Domingo Comín de la ciudad de Guayaquil.

La institución investigada tuvo sus inicios en 1928 en el barrio Cuba, para 1952 existía con el nombre de la Escuela Popular Don Bosco y para 1971 el Ministerio de Educación aprueba el nombre de Domingo Comín. Cuenta con personal administrativo, los docentes se totalizan en 87 maestros, cuenta con 1257 estudiantes, cuenta con educación general básica y bachillerato técnico en las especialidades de electrónica y mecatrónica. (Datos obtenidos de la secretaria del plantel)

Los docentes saben que el sistema educativo lo conforman ellos, deben tener claro de que son los llamados a cambiar la realidad de la educación, para realizar la investigación se prestaron todas las facilidades, y la colaboración de los docentes, estudiantes y padres de familia.

La universidad ha ayudado con los instrumentos de evaluación para ser aplicados y las matrices para tabular los resultados obtenidos; en lo referente al marco teórico es importante recalcar que se tuvo la bibliografía tanto de textos como del internet para poder redactar y justificar los criterios.

La presente investigación, tiene gran importancia para la Universidad Técnica Particular de Loja, ya que ella es la auspiciante de este trabajo y desea conocer sobre el desempeño profesional docente y directivo de las instituciones educativas de todo el país.

Para la institución educativa investigada, es de suma importancia ya que ellos están comprometidos con los resultados, lo que les puede ayudar a cambiar los perfiles de salida deficientes por unos eficientes, la educación tradicional por una educación contemporánea acorde a la sociedad actual, ayudar a que la mentalidad

de los maestros que se resisten al cambio se abra a la actualidad dentro del contexto educativo que vivimos, y por ultimo practicar buenos rasgos de liderazgo integral dentro de la comunidad educativa.

Si los directivos y maestros del establecimiento asimilan las falencias determinadas en el proceso de investigación realizado, buscarán estrategias de mejoramiento que beneficiarán sobre todo a los estudiantes, quienes podrán contar con maestros más preparados y mejor dispuestos a la realización de las funciones inherentes a su rol, de manera especial en el desarrollo bien planificado y dirigido del proceso de enseñanza y aprendizaje.

De manera indirecta, será también la comunidad la que se beneficie de los resultados del trabajo de investigación desarrollado. Ella podrá contar con una institución educativa que trabaja bien, por lo que sus familias enviarán con toda confianza a sus hijos para ser beneficiarios de una labor educativa caracterizada por la buena organización y el buen desempeño profesional de directivos y docentes.

Tomar en cuenta a los estudiantes ya que ellos son el objetivo principal de la investigación, ya que son sobre quienes surtirán efecto las medidas adoptadas para mejorar las deficiencias de la calidad educativa, obtener a futuro estudiantes con formación integral que contribuyan al desarrollo de una sociedad justa.

Los docentes que integran esta institución educativa tendrán la oportunidad para detectar sus falencias y cambiarlas, obteniendo nuevos modelos pedagógicos para el proceso de enseñanza aprendizaje, y mejorando los procesos ya existentes dándoles valor a través de nuevos recursos.

En cuanto a los objetivos estos se fueron alcanzando en el transcurso de la investigación, con la aplicación de los instrumentos, el análisis e interpretación de los datos, la investigación realizada permitió tener la información para determinar la situación actual de la institución educativa, con la ejecución de los objetivos planteados.

La investigación ha planteado dos hipótesis que con los datos de la investigación debían ser confirmadas o rechazadas.

Se ha planteado que el actual desempeño profesional docente tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad, lo que se ha descartado porque los resultados alcanzados indican que los docentes se han ubicado en la categoría “A”, correspondiente a excelente.

Se ha afirmado también que el actual desempeño profesional directivo tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad. Situación que también se ha descartado puesto que los resultados obtenidos permiten ubicar al directivo institucional en la categoría “A”, equivalente a excelente.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 CONCEPTO DE CALIDAD

El término calidad se lo considera como subjetivo, relativo y difícil de precisar; sin embargo podemos considerar que la calidad consiste en: hacer bien el trabajo desde el principio; responder a las necesidades de los usuarios; administrar óptimamente; actuar con coherencia un proceso o modo de hacer; satisfacer al cliente o usuario; disfrutar con el trabajo y ofrecer lo mejor de uno mismo; reducir costos inútiles; evitar fallas; ser más eficaz, eficiente y productivo.



Cuadro No.1 Concepto de Calidad

Para una mayor comprensión el concepto de calidad, según (Bernillón y Cerutti, 1989) se lo puede plantear de tres formas:

- La calidad alude al qué, que lo diferencia de algo y permite distinguir algo de los demás elementos.
- Es la aproximación a un óptimo ideal.
- Es una síntesis de aspectos distintos; cuando se trata de una organización social.
- Depende de los recursos, de los procesos, de los resultados evidenciados como logros y de las interacciones y compromisos de los involucrados.

La calidad está basada en los principios y valores que forman parte de la cultura corporativa, la participación del personal, garantiza el logro de la implantación de un sistema integral de calidad.

Los sistemas y procedimientos deben estar identificados, los antecedentes de la calidad permiten a los directivos, aplicar una mejora continua. El sistema integral de calidad disminuye los costos. Un sistema integral de calidad con un modelo de dirección permite alcanzar la permanencia en los mercados.

2.2 CALIDAD TOTAL

La gestión de la calidad total según (Roure, 1992) “Es un proceso de gestión integral de todas las actividades de una empresa al objeto de satisfacer con eficiencia económica las expectativas del cliente, sea este interno o externo”.

La Calidad Total es el estadio más evolucionado dentro de las sucesivas transformaciones que ha sufrido el término Calidad a lo largo del tiempo. En un primer momento se habla de Control de Calidad, primera etapa en la gestión de la Calidad que se basa en técnicas de inspección aplicadas a Producción.

Posteriormente nace el Aseguramiento de la Calidad, fase que persigue garantizar un nivel continuo de la calidad del producto o servicio proporcionado. Finalmente

se llega a lo que hoy en día se conoce como Calidad Total, un sistema de gestión empresarial íntimamente relacionado con el concepto de Mejora Continua y que incluye las dos fases mencionadas.

Se puede mencionar que la calidad total, se transforma en una metodología de gestión a través de la cual, la empresa satisface las necesidades y expectativas de sus clientes y de todos los que conforman una sociedad en general, utilizando los recursos de que dispone: personas, materiales, tecnologías, sistemas productivos, entre otros.

2.3. CALIDAD EDUCATIVA

Haciendo énfasis el término “calidad, con calidad educativa está refiriéndose principalmente a las características del contexto, insumos, procesos y resultados de la formación del ser humano” (Valdés, 2012), ante esta preocupación los educadores junto con sus autoridades buscan mecanismos y emprenden proyectos de capacitación, planificación, para generar espacios y condiciones adecuadas para explorar las habilidades creativas, de descubrimiento, reflexión, solución de problemas de manera significativa para conseguir el progreso educativo en los educandos.

La educación también es de calidad cuando satisface las necesidades sociales de manera que pertenezca a su tiempo y se adecue a las exigencias de su respectiva civilización (Ángel Facundo y Carlos Rojas, 1990).

Siempre ha habido cierta preocupación por identificar los rasgos que caracterizan a las escuelas eficaces o escuelas con éxito. La visión clásica de este problema plantea que la calidad de un centro depende, fundamentalmente, de sus elementos personales, es decir, de sus profesores y alumnos. Las escuelas eficaces son aquellas que tienen buenos profesores y buenos alumnos y donde, por tanto, cabe esperar excelentes rendimientos. Se ha demostrado que esta suposición es inexacta.

La mejora de una institución educativa supone, necesariamente, transformar sus condiciones internas, tanto las relativas a los procesos de enseñanza/aprendizaje como aquellas otras relativa a su organización o funcionamiento. La preocupación

por el clima interno del centro debe constituir un objetivo prioritario de todo programa de cambio.

Partiendo del consenso de que “la educación es un derecho humano fundamental y un bien público irrenunciable”, la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago) propone una primera aproximación de lo que es calidad de la educación. La concibe como un medio para que el ser humano se desarrolle plenamente como tal, ya que gracias a ella crece y se fortalece como persona y como especie que contribuye al desarrollo de la sociedad, transmitiendo y compartiendo sus valores y su cultura.

La aparición del concepto “calidad de la educación” se produjo históricamente dentro de un contexto específico. Viene de un modelo de calidad de resultados, de calidad de producto final, que nos pone en guardia, sobre todo, del hecho de que bajo estas ideas suelen estar los conceptos de la ideología de eficiencia social que considera al docente poco menos que como un obrero de línea que emplea paquetes instruccionales, cuyos objetivos, actividades y materiales le llegan prefabricados, y en el cual la “calidad” se mide por fenómenos casi aislados, que se recogen en el producto final.

El hecho de que el concepto de calidad de la educación constituya un término relativo ha dado lugar a que las definiciones y aproximaciones efectuadas al respecto por las distintas audiencias difieren entre sí. En algunos casos se asocian los criterios de calidad a rango y estatus, considerando como buenos centros aquellos donde asisten alumnos de extracción socioeconómica alta. En otros casos se considera que son los medios, dotación y calidad de los docentes, adecuación de edificios, dotaciones y equipamientos, currículo ofrecido, etc., los que determinan fundamentalmente la calidad de un centro. Finalmente, una gran mayoría define la calidad en función de los resultados, entendiendo que son éstos los que realmente definen la calidad de un centro.

La unidad concreta desde la cual se define y se visualiza el sistema educativo son los establecimientos escolares. Éstos funcionan de acuerdo con un conjunto de características organizacionales que determinan las posibilidades de aprendizaje de los alumnos en la medida en que ofrecen facilidades u obstáculos para la

conurrencia, requieren modelos de relación cotidianos o no para el alumno, y condicionan la organización de la tarea del aula de acuerdo con ciertos modelos de enseñanza-aprendizaje y de concepción del conocimiento a difundir.

Uno de los riesgos más comunes en los procesos de reformas de la educación es la continua contradicción que se presenta entre las necesidades de los tiempos políticos y los ritmos de la realidad. Los cambios en educación no son rápidos y las gestiones políticas pasan rápidamente. Esta contradicción sólo puede superarse a partir de acuerdos globales que establezcan políticas educativas del Estado y no de las diferentes gestiones. Este esquema sirve a los efectos de marcar cuáles son los aspectos a acordar, que deberán ser sostenidos por las diferentes gestiones que se sucedan.

En Ecuador la Constitución de la República, en su artículo 26, determina que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. En el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. (Ministerio de Educación, 2012)

El Plan Decenal de Educación, en la sexta política, establece 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; sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa. (Plan Decenal de Educación)

En ambos párrafos, los preceptos legales se refieren a la necesidad de mejoramiento de la educación y al establecimiento de un sistema de evaluación, que el estado está implementando a nivel nacional.

Para establecer criterios de calidad educativa se necesita identificar el tipo de sociedad que se quiere tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esos criterios. Por ejemplo, para fortalecer la sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable.

Existe un amplio consenso en que, a futuro, los sistemas evaluativos deben ampliar el foco y abordar los problemas de calidad, en el sentido amplio de la palabra. Por otra parte, las tendencias indican que la evaluación, debe estar al servicio tanto de la autoridad como de los actores, la sociedad civil.

Es por ello que las reformas redefinen la relación del Estado con la sociedad, lo que en parte implica una re-distribución del saber y del control del conocimiento evaluativo. En efecto, el sistema educativo debe dar cuenta pública de la calidad de sus resultados, mostrando la eficiencia, efectividad y equidad de los aprendizajes por medio de indicadores de desempeño y de calidad.

Dado que la calidad implica un juicio subjetivo y de valor, es muy importante que exista una interpretación compartida sobre los niveles de logro básicos que todo estudiante y establecimiento debe alcanzar. La sociedad, por la vía de sus autoridades y de las instituciones definidas para ello, debe exigir que dichos niveles sean alcanzados y los proveedores del servicio educativo, asumir la responsabilidad por los resultados.

Estos niveles de logro precisan incluir indicadores de aprendizaje, y otros que den cuenta de la efectividad de los procesos educativos desarrollados en los establecimientos, permitiendo ver los que conducen a mejores aprendizajes. Por sobre estos indicadores básicos y criterios de calidad, cada establecimiento y comunidad educativa puede fijar otros logros para ser evaluados, de acuerdo a su particular proyecto.

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. (Ministerio de Educación: 2012)

Resultará difícil, y tal vez imposible, establecer un perfil de los futuros ciudadanos, sin antes no definir el tipo de persona y de sociedad que se pretende lograr. Lo que ocurre es que en muchos casos, en el ejercicio de la docencia, no se toman en

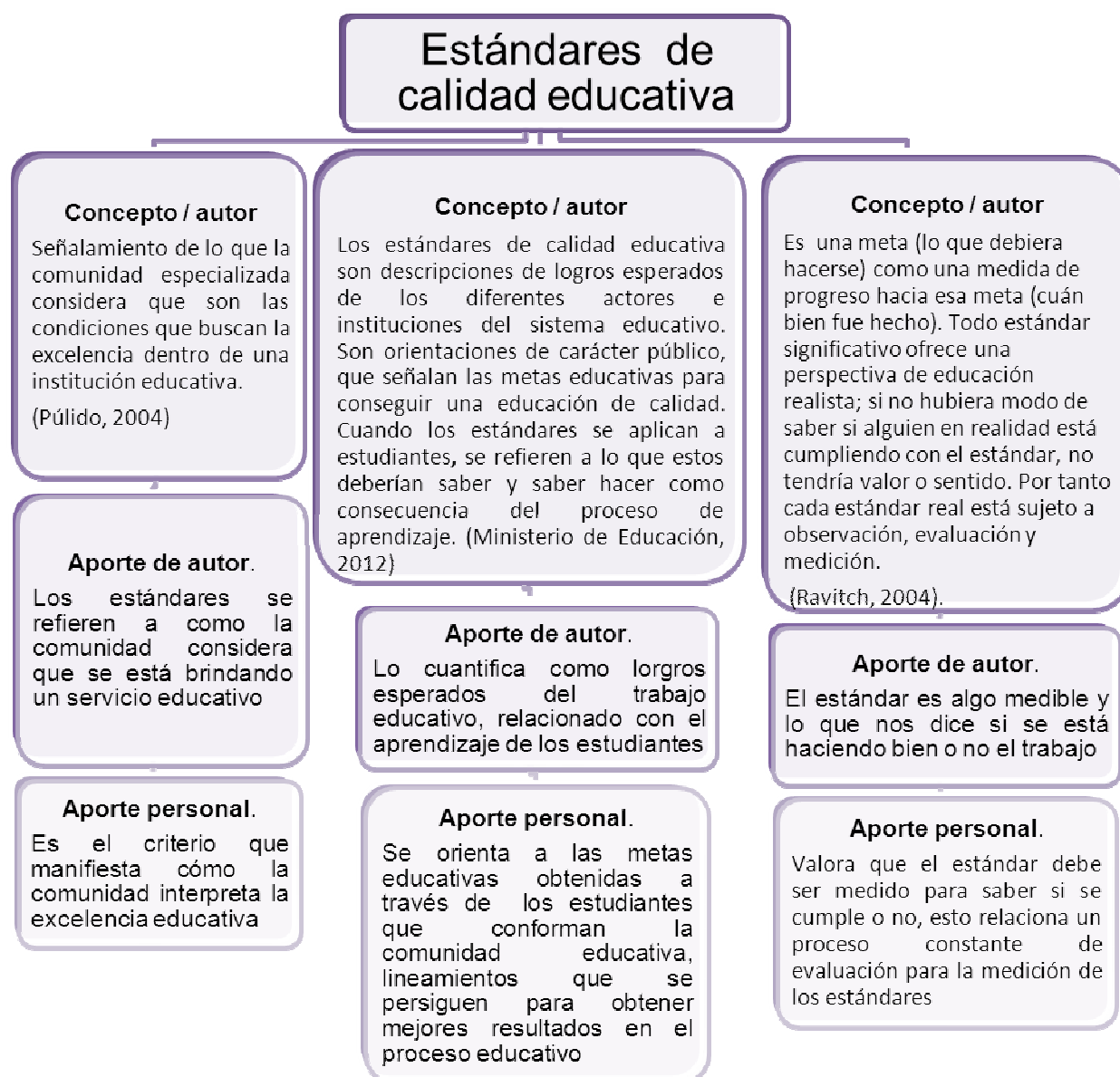
cuenta estos principios rectores de la educación, que enmarcan el rumbo de la sociedad que se espera que se forje gracias a la educación.

Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa, es la equidad, que 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 la permanencia y culminación en dichos servicios.

Por lo tanto, de manera general, el sistema educativo será de calidad en la medida que pueda proveer de 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 se aspira para el país. (Ministerio de Educación, 2012).

En este campo, la calidad del sistema educativo se determina por las oportunidades que ofrece a todos para que puedan ingresar y permanecer en los establecimientos educativos, desde el inicio en el transcurso y hasta la culminación de los estudios, ofreciendo servicios integrales y de calidad, que transformen la realidad de una sociedad.

2.4. ESTÁNDARES DE LA CALIDAD EDUCATIVA



Cuadro No. 2 Estándares de Calidad Educativa

Hace algunos años, el debate educativo estaba centrado, principalmente, en la cobertura y el acceso a la educación básica. Actualmente, se presta mayor atención a los resultados de aprendizaje alcanzados por los estudiantes, lo cual es un avance importante. Sin embargo, es posible constatar la necesidad de promover cambios sustantivos en los modelos de evaluación usados en la región para que sean coherentes con la concepción de calidad de la educación adoptada por los Ministros de Educación en la II Reunión del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe, (Buenos Aires, 2007).

Desde esta perspectiva, evaluar la calidad de la educación exige un enfoque global e integral, en el que la valoración de sus diferentes componentes esté interrelacionada y se alimente mutuamente. De esta forma, una evaluación desde este enfoque implica hacer un juicio de valor sobre cómo se desarrolla, y qué resultados genera, el conjunto del sistema y sus componentes; es decir, desde la estructura, organización y financiamiento, el currículo y su desarrollo, el funcionamiento de las escuelas, el desempeño de los docentes y lo que aprenden los estudiantes en el aula y sus consecuencias en el acceso a oportunidades futuras y movilidad social. Un juicio de valor que alimente la toma de decisiones dirigida a la mejora de los niveles de calidad y equidad de la educación.

Frente a los desafíos actuales de los sistemas educacionales, la evaluación no puede quedar reducida a una simple medición, ni menos a una tarea del profesor de aula que califica en forma solitaria el desempeño individual de los alumnos.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. 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. (Ministerio de Educación, 2012)

Del concepto indicado se comprende que los estándares de calidad hacen referencia a ciertos indicios, señales o pistas, que permiten establecer las condiciones que la educación debe tener para responder a los requerimientos y exigencias sociales, y como los actores del proceso de enseñanza-aprendizaje afrontan su trabajo como profesionales de la educación.

Cuando los estándares se aplican a docentes y directivos, se refieren a los indicadores de lo que ellos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. 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.

De lo indicado se desprende que los estándares de calidad son descripciones de calidad que se refieren tanto a los directivos como a los docentes e instituciones educativas del sistema educativo fiscal.

Según lo señala el Ministerio de Educación, los estándares de calidad se usan para orientar, apoyar y monitorear la gestión de quienes se encuentran involucrados con el sistema educativo, con miras a su mejoramiento continuo. Se usan para determinar la calidad de la gestión que se realiza en el trabajo de las instituciones educativas, de los docentes y del rendimiento de los estudiantes.

2.4.1. ESTÁNDARES DE LA CALIDAD PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Estos sirven para:

- Precisar aspectos prioritarios que permiten organizar el trabajo cotidiano, pues clarifican lo que se espera que aprendan los estudiantes.
- Ofrecer a los docentes y autoridades una expectativa compartida para observar si los estudiantes están logrando los aprendizajes esperados y la implementación de rectificaciones necesarias.
- Ofrecer un referente concreto de logros de aprendizajes, pues incluyen ejemplos de tareas realizadas por estudiantes ecuatorianos. (Ministerio de Educación, 2012)

Con los estándares de calidad, el Ministerio de Educación, como ente que dirige la educación del país, busca mejorar la calidad de la gestión de los directivos y docentes de las instituciones educativas. Para eso ha incluido en ellos algunos aspectos que deben cumplir en las funciones que realizan, cuyas acciones se verán reflejadas en el nivel de aprendizaje de los alumnos.

2.4.2. ESTÁNDARES DE CALIDAD PARA LOS ESTUDIANTES.

Estos estándares se utilizan para:

- Saber si los estudiantes están logrando las metas propuestas.
- Identificar cuáles son sus fortalezas y debilidades, apoyando su capacidad de autoevaluación y la valoración crítica de sí mismo.

- Permitir que todo los alumnos compartan metas comunes, y promueve, de esta manera, los mismos aprendizajes en cualquier lugar del territorio nacional. (Ministerio de Educación, 2012)

Como en el caso de directivos y docentes, los estándares de calidad también se refieren a los estudiantes. Tratan sobre los logros que han alcanzado, las fortalezas y debilidades que presentan y los niveles de aprendizajes obtenidos. Son indicadores que permiten establecer cómo los estudiantes se encuentran en las instituciones educativas y cómo están sus niveles de aprendizaje.

2.4.3. A LOS PADRES Y MADRES DE FAMILIA

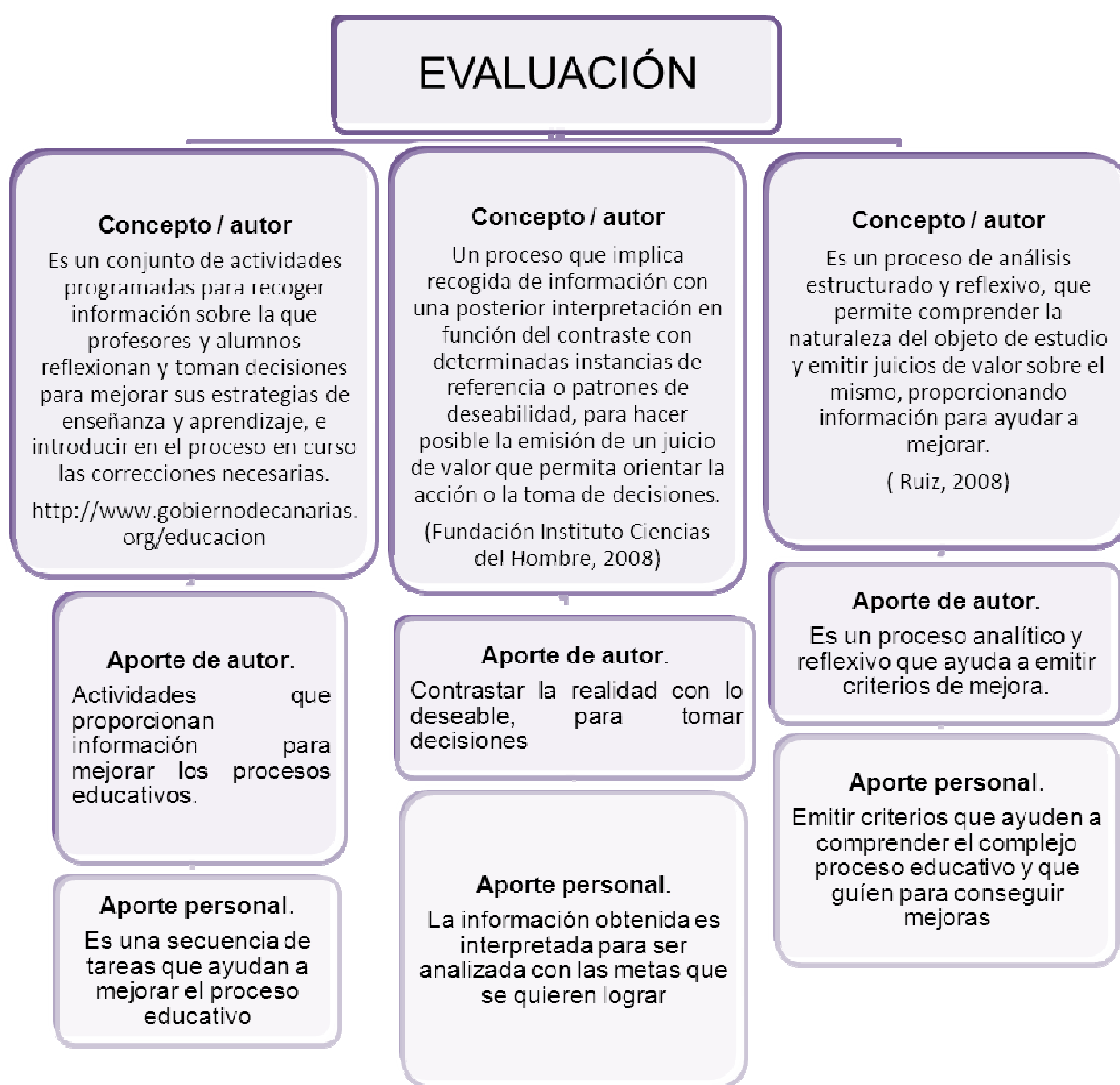
Son indicadores que permiten determinar los siguientes aspectos:

- Orientación del diálogo entre escuela-familia; para clarificar lo que se busca y lo que deben aprender los estudiantes en su experiencia educativa.
- Conocer si las familias valoran los resultados individuales y grupales, y contribuyen a hacer realidad su derecho a una educación de calidad. (Ministerio de Educación, 2012)

Se trata de establecer y determinar la calidad de las relaciones que se dan entre la escuela y los padres de familia. Se busca conocer la opinión de los padres y representantes sobre el trabajo que realizan los directivos y docentes, sobre la actitud de los alumnos frente a la escuela y sobre la manera de percibir la educación por parte de los padres de familia.

2.5 EVALUACIÓN

La evaluación es una actividad o proceso sistemático de identificación, recogida o tratamiento de datos sobre elementos o hechos educativos, con el objetivo de valorarlos primero y, sobre dicha valoración, tomar decisiones (García Ramos, 1989)



Cuadro No. 3 Concepto de Evaluación

La evaluación, por tanto, se caracteriza como: Un proceso que implica recogida de información con una posterior interpretación en función del contraste con determinadas instancias de referencia o patrones de deseabilidad, para hacer posible la emisión de un juicio de valor que permita orientar la acción o la toma de decisiones.

2.5.1. TIPOS DE EVALUACIÓN

Evaluación continua: pretende superar la relación evaluación-examen o evaluación-calificación final de los alumnos, y centra la atención en otros aspectos

que se consideran de interés para la mejora del proceso educativo. Por eso, la evaluación continua se realiza a lo largo de todo el proceso de aprendizaje de los alumnos y pretende describir e interpretar, no tanto medir y clasificar.

Evaluación criterial: A lo largo del proceso de aprendizaje, la evaluación criterial compara el progreso del alumno en relación con metas graduales establecidas previamente a partir de la situación inicial. Por tanto, fija la atención en el progreso personal del alumno, dejando de lado la comparación con la situación en que se encuentran sus compañeros.

Evaluación formativa: Recalca el carácter educativo y orientador propio de la evaluación. Se refiere a todo el proceso de aprendizaje de los alumnos, desde la fase de detección de las necesidades hasta el momento de la evaluación final o sumativa. Tiene una función de diagnóstico en las fases iniciales del proceso, y de orientación a lo largo de todo el proceso e incluso en la fase final, cuando el análisis de los resultados alcanzados tiene que proporcionar pistas para la reorientación de todos los elementos que han intervenido en él.

Evaluación global: Considera comprensivamente todos los elementos y procesos que están relacionados con aquello que es objeto de evaluación. Si se trata de la evaluación del proceso de aprendizaje de los alumnos, la evaluación global fija la atención en el conjunto de las áreas y, en particular, en los diferentes tipos de contenidos de enseñanza (hechos, conceptos y sistemas conceptuales; procedimientos; actitudes, valores y normas).

Evaluación inicial: Se realiza al iniciarse cada una de las fases de aprendizaje, y tiene la finalidad de proporcionar información sobre los conocimientos previos de los alumnos para decidir el nivel en que hay que desarrollar los nuevos contenidos de enseñanza y las relaciones que deben establecerse entre ellos. También puede tener una función motivadora, en la medida en que ayuda a conocer las posibilidades que ofrecen los nuevos aprendizajes.

Evaluación integradora: Referida a la evaluación del aprendizaje de los alumnos en la etapa de Educación Secundaria Obligatoria, comporta valorar globalmente el trabajo realizado en todas las áreas y el grado en que, con este trabajo se han

alcanzado los objetivos generales de la etapa. Por tanto, en última instancia no se exige que se alcancen los objetivos propios de todas y cada una de las áreas.

Evaluación normativa: Usa estrategias basadas en normas estadísticas o en pautas de normalidad, y pretende determinar el lugar que el alumno ocupa en relación con el rendimiento de los alumnos de un grupo que han sido sometidos a pruebas de este tipo. Las pruebas de carácter normativo pueden ser útiles para clasificar y seleccionar a los alumnos según sus aptitudes, pero no para apreciar el progreso de un alumno según sus propias capacidades.

Evaluación cualitativa: Describe e interpreta los procesos que tienen lugar en el entorno educativo considerando todos los elementos que intervienen en él, subrayando la importancia de las situaciones que se crean en el aula. Es decir, fija más la atención en la calidad de las situaciones educativas creadas que en la cantidad de los resultados obtenidos.

Evaluación sumativa: Su objeto es conocer y valorar los resultados conseguidos por el alumno al finalizar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Así considerada recibe también el nombre de evaluación final.

2.6. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS

La educación es un “sistema complejo”, es decir, un sistema en el cual, en la totalidad o la unidad, existe la diversidad, por lo que la unidad o totalidad es la síntesis de múltiples determinaciones. Un sistema complejo se caracteriza porque contiene múltiples subsistemas fuertemente conectados.

Dentro de este aspecto se incluye todo lo relacionado con la gestión administrativa y técnica que se realiza en las instituciones educativas, las mismas que se encuentran claramente establecidas en la normativa que para el efecto el Ministerio de Educación ha emitido y difundido para conocimiento de los actores de la educación, de todos los niveles educativos.

Al establecer las metas u objetivos de los procesos de mejora de un centro educativo deben contemplarse, prioritariamente, las necesidades de desarrollo de los miembros de toda la comunidad escolar (alumnos, profesores y padres), y no sólo estimar los cambios en función de la evaluación del rendimiento de los alumnos.

Para dar cumplimiento a la política sexta del Plan Decenal de Educación, el Ministerio de Educación implanta, con Acuerdo Ministerial 025, del 26 de enero de 2009, el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas, que evalúa cuatro componentes del sector educativo: la gestión del Ministerio y sus dependencias, el desempeño de los docentes, el desempeño de los estudiantes y el currículo nacional.

Sus objetivos fundamentales son el monitoreo de la calidad de la educación que brinda el sistema educativo ecuatoriano y la definición de políticas que permitan mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

El sistema de evaluación se complementa con la rendición social de cuentas que consiste en la entrega de información transparente a la ciudadanía sobre los resultados de los procesos de evaluación efectuados.

2.6.1. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

El paradigma que ha predominado en las evaluaciones está inspirado en el positivismo: la evaluación mide el cumplimiento de objetivos y el estudio, por excelencia, es el experimental. Desde el punto de vista teórico, los resultados de las políticas quedan explicados, en gran parte, por los factores de contexto; y el aprendizaje de los estudiantes, por variables que responden al conductismo (Shepard, 2000; Tylor y Lyons, 1996).

La producción de información y conocimiento por medio de la evaluación es el camino más seguro para el mejoramiento de la calidad y equidad de la educación en América Latina. Gracias a la evaluación a las personas –en sus distintos niveles de trabajo– es posible desarrollar un aprendizaje sobre los logros y los problemas que presentan los procesos de reforma.

La preocupación por la calidad de los procesos y resultados ha ampliado la mirada sobre los aspectos de la realidad que son objeto de evaluación. Ya no basta con medir aquello que es cuantificable: los nuevos enfoques llaman la atención sobre dimensiones simbólicas y culturales de la escuela, interacciones, pensamientos y discursos que inciden y dan sentido a las prácticas pedagógicas. Además, los cambios educativos han transformado el centro de la decisión y de la acción. Sin embargo, en la mayoría de nuestros países los sistemas y los Estados limitan sus funciones a la regulación.

Por ello, la evaluación no debe ser entendida como una actividad marginal, o que ocurre al final del año o de los procesos educativos. Por el contrario, para el éxito de las reformas en esta área es necesaria una nueva cultura de evaluación, centrada en el aprendizaje, y que acompañe todo el proceso de cambio en los distintos niveles y áreas del sistema. La preocupación por la calidad de los procesos y resultados ha ampliado la mirada sobre los aspectos de la realidad que son objeto de evaluación. Ya no basta con medir aquello que es cuantificable: los nuevos enfoques llaman la atención sobre dimensiones simbólicas y culturales de la escuela, interacciones, pensamientos y discursos que inciden y dan sentido a las prácticas pedagógicas. Además, los cambios educativos han transformado el

centro de la decisión y de la acción. Sin embargo, en la mayoría de nuestros países los sistemas y los Estados limitan sus funciones a la regulación.

La evaluación del desempeño profesional de los docentes es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas. (Ministerio de Educación, 2012).

La evaluación del desempeño docente ha permitido promover acciones didácticas y pedagógicas que favorecen los procesos de aprendizaje de los estudiantes y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional. Según lo señala el Ministerio de Educación, la evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento.

La evaluación de los docentes se realiza en dos fases: evaluación interna (cualitativa) y evaluación externa. Se han elaborado instrumentos de evaluación para cada fase y se han determinado niveles de calificación.

2.6.2. EVALUACIÓN INTERNA

Consiste en la evaluación de las competencias que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa, en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes. Contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales. Se aplica en la institución donde labora el docente.

En esta fase de la evaluación de los docentes se han aplicado los siguientes instrumentos:

2.6.2.1 AUTOEVALUACIÓN

“Es el acto de evaluar, que una persona se hace a sí misma” (Rodríguez, 1999), es decir, “es un tipo de evaluación que toda persona realiza a lo largo de su vida, ya que continuamente se toma decisiones en función de valorización positiva o negativa de una actuación específica, un trabajo realizado, una tarea por cumplirse” (Pezo E., 2009).

Esta forma de evaluación permite al docente el autoanálisis y la autocrítica; potencia su desarrollo y autorregulación; este instrumento ha sido valorado con el cinco por ciento de la calificación total. (Ministerio de Educación, 2012).

Este instrumento se aplica a cada uno de los profesores de la institución educativa. Cada uno de ellos tiene la posibilidad de autovalorar su trabajo. Es una tarea individual que permite reflexionar y establecer valores sobre las siguientes siete dimensiones:

- a) Sociabilidad pedagógica. En este caso se toman en cuenta diversos aspectos relacionados con el trato que el maestro da a los estudiantes, con el clima de respeto entre ellos y el ambiente afectivo del aula.
- b) Habilidades pedagógicas y didácticas. Se relacionan con las prácticas pedagógicas del maestro, con la manera de planificar y desarrollar las clases, la metodología que usa, las destrezas que desarrolla con los estudiantes y la construcción de conocimientos.
- c) Desarrollo emocional. Dentro de este aspecto se toman en cuenta factores que se refieren al clima emocional de la clase, al modo de sentir y vivir ese ambiente en su relación consigo mismo, con los estudiantes y demás profesores de la escuela.
- d) Atención a estudiantes con necesidades especiales. Se trata de llevar a la práctica los criterios de la unidad en la diversidad; es decir, se toman en cuenta aspectos referidos a la atención a estudiantes que presentan diferentes

estilos y ritmos de aprendizaje; a las posibilidades de realizar adaptaciones curriculares.

- e) Aplicación de normas y reglamentos. Como la actividad docente se desarrolla dentro de un campo legal y reglamentario, se evalúan también los aspectos referidos al cumplimiento de leyes, reglamentos y disposiciones que son necesarias para el normal desenvolvimiento de las actividades docentes.
- f) Relación con la comunidad. En este aspecto, vale la pena destacar que las labores docentes no pueden ni deben estar distantes de la comunidad, del entorno social y natural de la institución. Por este motivo, en el instrumento de autoevaluación se incluyen aspectos de relación con la comunidad, con los padres de familia y otros elementos cercanos a la escuela.
- g) Clima de trabajo. Con el instrumento de evaluación se trata de determinar los aspectos positivos y negativos de la actuación docente en el campo laboral, en su diaria relación con sus colegas, en las posibilidades de interrelación con los demás para poder enseñar y aprender de ellos. (Ministerio de Educación, 2012).

Este instrumento permite que el maestro, de manera responsable y veraz, evalúe su gestión y el trabajo que realiza, tomando en cuenta cinco aspectos claves: la sociabilidad pedagógica, las habilidades pedagógicas, el desarrollo emocional, la atención a estudiantes que tienen necesidades especiales de aprendizaje, la aplicación de normas y reglamentos que se relacionan con el trabajo que realiza y el clima laboral.

2.6.2.2. COEVALUACIÓN

Permite el conocimiento del desempeño docente a través del docente par, es decir, de un compañero que comparte el trabajo en el mismo ciclo, nivel o área, y si es el caso en la misma especialidad; este instrumento tiene un valor del cinco por ciento de la calificación total. (Ministerio de Educación, 2012).

Este instrumento de autoevaluación debe aplicarse entre docentes pares, es decir entre parejas de docentes que laboran en paralelos diferentes del mismo año de Educación Básica, incluye cuatro dimensiones que se describen a continuación.

- a) Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas. En este aspecto se trata de conocer el desempeño docente respecto al diseño del currículo, planificación y desarrollo de las clases, uso de recursos didácticos, uso de las tecnologías de la información y la comunicación, adaptaciones curriculares que realizan para atender a estudiantes con necesidades educativas especiales.
- b) Cumplimiento de normas y reglamentos. Se refiere al cumplimiento de los maestros respecto a los preceptos legales y reglamentarios que rigen la actividad docente. Se evalúan aspectos sobre: reglamento interno, entrega de documentos curriculares en los plazos estipulados, entrega oportuna de calificaciones de los estudiantes, puntualidad en la asistencia al trabajo, actividades con padres de familia.
- c) Disposición al cambio en educación. En este ámbito se trata de evaluar el accionar docente respecto a la predisposición al cambio de actitud que requiere el nuevo modelo de gestión del currículo. Se consideran los siguientes aspectos: iniciativas en el trabajo, nuevas formas de enseñanza, colaboración con el desarrollo del PEI, compromiso con las actividades que realizan.
- d) Desarrollo emocional. Este factor se ocupa del aspecto emocional de los profesores que influye de manera importante en el desarrollo de su trabajo y en los alumnos. Se tratan aspectos como: relación con los compañeros, respeto a las diferencias, unidad en diversidad, oportunidades de aprender de los demás, relación con los estudiantes y colegas, preocupación por su apariencia personal. (Ministerio de Educación, 2012).

Este documento de evaluación permite que entre maestros pares, es decir entre parejas que trabajan en un mismo año o en un mismo nivel, se evalúe la gestión y el trabajo que realizan, tomando también en cuenta los siguientes aspectos: desarrollo de las habilidades pedagógicas, cumplimiento de normas y reglamentos que se relacionan con el trabajo que realiza, disposición al cambio y desarrollo emocional.

2.6.2.3. EVALUACIÓN POR PARTE DEL DIRECTIVO

Permite el conocimiento del desempeño docente a través de la observación del trabajo en el aula y la aplicación de un cuestionario por parte de la máxima autoridad educativa o su delegado (vicerrector, subdirector, primer vocal del Consejo Directivo o del Consejo Técnico). Este procedimiento tiene un valor del cinco por ciento de la calificación total. (Ministerio de Educación, 2012).

Este instrumento de evaluación permite conocer y auscultar el criterio que los directivos institucionales tienen con respecto al accionar de los docentes. Contempla cinco dimensiones.

- a) Sociabilidad pedagógica. Dentro de este campo se consideran algunos aspectos relacionados con las relaciones sociales de los maestros, entre los que destacan los siguientes: considerar las sugerencias y opiniones de los demás, preocupación por la ausencia de los estudiantes, selección de contenidos de acuerdo al desarrollo cognitivo, calidad de las prácticas pedagógicas del docente.
- b) Atención a estudiantes con necesidades individuales. Se trata de visualizar los criterios y actitudes que los maestros tienen con respecto a la inclusión educativa; en este caso se evalúa el respeto hacia las diferencias, la no discriminación, la actitud de responder a las inquietudes de los estudiantes, la habilidad del maestro para detectar condiciones especiales de los alumnos, habilidades de comunicación con padres de familia, colaboración con las tareas de los estudiantes que requieren ayuda.
- c) Habilidades pedagógicas y didácticas. El directivo institucional evalúa el trabajo del maestro con relación a los siguientes elementos: uso de bibliografía actualizada, desarrollo del PEI, elaboración y entrega oportuna de documentos curriculares, planificación de las clases, comunicación con los estudiantes respecto al desarrollo del currículo, criterios de evaluación de los aprendizajes, uso de tecnologías de la información y la comunicación, planificación de las clases para estudiantes con necesidades especiales.

- d) Aplicación de normas y reglamentos. Dentro de este aspecto, el rector de colegio evalúa el accionar docente relacionado con la aplicación y cumplimiento de preceptos legales y reglamentarios en su trabajo. Se consideran aspectos como: aplicación del reglamento interno, participación en consejo directivos o técnicos, puntualidad en la asistencia y en las clases, tiempo que dedican para la realización de actividades docentes.
- e) Relación con la comunidad. La escuela no es ni debe considerarse como una institución aislada del entorno y de la comunidad; al contrario, debe integrarse a ella, en tal virtud, el directivo institucional evalúa el accionar de los docentes sobre aspectos como: participación en el desarrollo de la comunidad, realización de actividades con padres de familia, actitud de compartir con los compañeros estrategias para mejorar la práctica docente encaminada al desarrollo comunitario. (Ministerio de Educación, 2012).

Este instrumento de evaluación ha sido llenado por el rector del colegio, tomando en cuenta los aspectos e indicadores que el Ministerio de Educación ha planteado. Contiene cinco grandes campos: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, atención a estudiantes con necesidades individuales, aplicación de normas y reglamentos, relación del docente con la comunidad.

2.6.2.4. EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

Permite el conocimiento del desempeño docente a través de la opinión del estudiante respecto a la metodología de enseñanza y a las relaciones docente-estudiante. La información se recoge en un cuestionario que responden los alumnos. Este documento tiene un valor equivalente al doce por ciento de la calificación total. (Ministerio de Educación, 2012).

Este instrumento de evaluación es aplicado por los estudiantes de la institución para evaluar la gestión de los docentes. En su estructura también se evidencia la presencia de cuatro dimensiones, tratadas también en los instrumentos anteriores; estas son las siguientes:

- a) Habilidades pedagógicas y didácticas. En este aspecto, los estudiantes evalúan al maestro considerando: la preparación de las clases tomando en cuenta sus necesidades de aprendizaje, si les da a conocer la programación al

inicio del año lectivo, la explicación de la relación que existe entre los contenidos de los temas que enseña, la manera cómo ejecutan sus clases, el desarrollo de habilidades y destrezas intelectuales.

- b) Habilidades de sociabilidad pedagógica. Dentro de este campo los estudiantes evalúan a los docentes sobre el desarrollo del currículo y de las clases. Se consideran aspectos como: evaluación del aprendizaje, uso de lenguaje apropiado, proceso didáctico, usos de recursos.
- c) Atención a estudiantes con necesidades especiales. En este caso, los estudiantes evalúan a los maestros sobre temas relacionados con: asistencia al colegio, evaluación diferenciada de los aprendizajes, comunicación con padres de familia, tareas enviadas a la casa, recomendaciones a estudiantes para ser atendidos por profesionales especializados, trabajo grupal, integración de estudiantes considerando el ritmo de los aprendizajes.
- d) Relación con los estudiantes. En este ámbito, los estudiantes evalúan al profesor sobre: respeto a las diferencias, no discriminación, buenas relaciones entre estudiantes, respeto a las opiniones, resolución de conflictos, trato cortés. (Ministerio de Educación, 2012).

Como en los instrumentos anteriores, los estudiantes tienen la posibilidad de evaluar a los docentes tomando en cuenta los diferentes aspectos que ellos deben realizar en su trabajo profesional. Contempla cuatro factores: habilidades pedagógicas y didácticas, sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades especiales y la calidad de la relación que se presenta entre maestros y alumnos.

2.6.2.5 EVALUACIÓN POR PARTE DEL PADRE, MADRE DE FAMILIA O REPRESENTANTE

Permite el conocimiento del desempeño docente a través de un cuestionario que recoge la opinión del padre, madre de familia o del representante, respecto a las relaciones del docente con los estudiantes; este procedimiento ha sido valorado con el ocho por ciento de la calificación total. (Ministerio de Educación, 2012).

Con este instrumento de evaluación, los padres de familia evalúan al maestro sobre cuatro dimensiones relacionadas con el trabajo que realizan.

- a) Relación con la comunidad. En este campo, los padres de familia evalúan a los profesores sobre: planificación, colaboración en el desarrollo de actividades de la comunidad, acciones que contribuyen a mejorar las relaciones con los miembros de la comunidad.
- b) Normas y reglamentos. Corresponden a este aspecto los siguientes factores: puntualidad para iniciar las clases, permanencia de los docentes junto a los alumnos durante la jornada laboral, comunicación oportuna con padres de familia.
- c) Sociabilidad pedagógica. Con este aspecto que evalúan los padres de familia se relacionan los siguientes indicadores: forma de tratar a los estudiantes, resolución de problemas disciplinarios, fomento de relaciones interpersonales, inquietudes y sugerencias de estudiantes, preocupación cuando faltan a clases, comunicación con los padres.
- d) Atención a estudiantes con necesidades individuales. Los padres de familia evalúan a los docentes sobre: atención a los estudiantes que requieren ayuda, recomendaciones para atención especializada, tareas especiales a estudiantes, respeto al ritmo de aprendizaje, trabajos extra clase, talleres de recuperación pedagógica. (Ministerio de Educación, 2012).

Este instrumento, que es llenado por los padres y representantes, se utiliza para recoger información sobre la gestión de los maestros sobre cuatro aspectos: relación con la comunidad, aplicación de normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica y atención a estudiantes con necesidades especiales.

2.6.2.6 OBSERVACIÓN DE UNA HORA DE CLASE

Consiste en la observación de una clase dada por los maestros ante el directivo institucional. Este procedimiento tiene un valor del quince por ciento de la calificación total. (Ministerio de Educación, 2012).

En este instrumento se observan los siguientes aspectos:

- a) Actividades iniciales. El directivo institucional, en la observación de la clase, toma en cuenta los siguientes aspectos: presentación de la planificación, puntualidad en el inicio de la clase, revisión de tareas enviadas a la casa, comunicación a los estudiantes sobre los objetivos de la clase, presentación del tema, realización de la evaluación diagnóstica antes de empezar a desarrollar el nuevo tema.
- b) Proceso de enseñanza- aprendizaje. En ese caso, el directivo evalúa si el maestro toma las experiencia previas del alumno para iniciar la clase; presenta el tema usando actividades motivadoras; relaciona el tema con la realidad; asigna actividades alternativas a estudiantes que las requieran; refuerza explicaciones, realiza preguntas para fijar aprendizajes desarrollados; evidencia seguridad en su accionar; resume puntos importantes al finalizar la clase; evalúa logros de los alumnos; usa recursos didácticos; envía tareas.
- c) Ambiente del aula. En este contexto, el directivo institucional, en su observación, evalúa si el docente: es afectuoso y cordial con los alumnos, les trata por sus nombres, valora la participación de los estudiantes en clases, mantiene la disciplina, motiva a los alumnos a participar en la clase. (Ministerio de Educación, 2012).

Con este instrumento se evalúa el accionar del docente mediante la observación de las clases que desarrolla frente a los alumnos. Se trata de establecer criterios sobre las actividades iniciales, proceso de enseñanza – aprendizaje y el ambiente del aula.

2.7. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DIRECTIVOS

Los directivos de las instituciones educativas también se someten a un proceso de evaluación que comprende dos fases: evaluación interna y evaluación externa.

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

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

2.7.1. EVALUACIÓN INTERNA

Para la evaluación interna de los directivos se utilizan cinco instrumentos: autoevaluación, evaluación por parte del Consejo Técnico, evaluación por parte del Consejo Estudiantil, evaluación por parte de los padres de familia, evaluación por parte del Supervisor.

En esta prueba se presentan tres campos relacionados con la gestión del directivo institucional: gerencia educativa, competencias pedagógicas y liderazgo. Estos tres grandes temas son desglosados en indicadores de evaluación en cada uno de los instrumentos que se usan para la evaluación de los directivos institucionales.

Este proceso de evaluación al desempeño profesional de los directivos busca generar una oportunidad de reflexión sobre la forma en la que se está guiando, o coordinando la marcha del establecimiento en el mejoramiento de la gestión escolar.

2.7.1.1. GERENCIA EDUCATIVA

Se designa con el término de gerente a aquella persona que en una determinada empresa u organización tiene la responsabilidad y las tareas de guiar a los demás, de ejecutar y dar órdenes y de lograr que las cosas se hagan para poder

cumplir cierta y correctamente con el objetivo y la misión que promueve la organización.

Por lo indicado, la gerencia educativa se relaciona con el ejercicio de dirigir la institución educativa para el logro de los objetivos de la educación.

Para el contexto de presente trabajo, se relaciona al gerente educativo con la persona quien se encuentra encargada de dirigir una institución educativa. En este caso se está haciendo referencia al rector del colegio, quien es la persona que va a ser evaluada.

En todos los instrumentos que el Ministerio de Educación ha diseñado para la evaluación de los directivos institucionales, se han incluido algunos indicadores que se refieren a este aspecto de la gestión educativa, los mismos que son tomados en cuenta para determinar la calidad de la gestión que está realizando esta autoridad en el establecimiento educativo.

Competencias gerenciales.

En este caso se evalúa si el rector del establecimiento educativo cumple, entre otros los siguientes indicadores:

Asistencia a la institución, rendición de cuentas, seguimiento al trabajo de personal directivo y docente, uso de recursos, ejercicio de liderazgo, gestión educativa, gestión administrativa, trabajo en equipo, actualización y capacitación, relación con la comunidad, entrega de información a autoridades, planificación, ejecución y evaluación de la gestión de directivos y docentes, atención a estudiantes, elaboración de instrumentos curriculares, preocupación por el proceso de aprendizaje y evaluación de los estudiantes.

Competencias pedagógicas.

Las competencias son “procesos complejos que las personas ponen en acción-actuación-creación, para resolver problemas y realizar actividades (de la vida cotidiana y del contexto laboral-profesional), aportando a la construcción y transformación de la realidad, para lo cual integran el saber ser (automotivación, iniciativa y trabajo colaborativo con otros), el saber conocer (observar,

explicar, comprender y analizar) y el saber hacer (desempeño basado en procedimientos y estrategias), teniendo en cuenta los requerimientos específicos del entorno, las necesidades personales y los procesos de incertidumbre, con autonomía intelectual, conciencia crítica, creatividad y espíritu de reto, asumiendo las consecuencias de los actos y buscando el bienestar humano. Las competencias, en tal perspectiva están constituidas por procesos subyacentes (cognitivo-afectivos) así como también por procesos públicos y demostrables, en tanto implican elaborar algo de sí para los demás con rigurosidad".(Gallego, 1999).

Al relacionar este concepto con el campo de la pedagogía, se diría que las competencias pedagógicas se refieren a las actividades que las personas ponen en acción-actuación-creación, para resolver problemas y realizar actividades referidas a la actividad educativa que cotidianamente se desarrollan en la escuela.

En este ámbito, se infiere que director debe poseer competencias profesionales para dirigir la institución educativa y enrumbarle hacia la consecución de los objetivos de la educación. Por tal motivo, el Ministerio de Educación ha incluido en el proceso de evaluación de directivos, las competencias pedagógicas para determinar cómo están desarrollándose en la institución y si están orientadas al mejoramiento de la educación. Este aspecto se encuentra inmerso en todos los instrumentos de evaluación que se están usando para este efecto.

Dentro de este aspecto, el rector del colegio es evaluado considerando los siguientes indicadores:

- Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.
- Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.
- Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.
- Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.
- Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.

- Solicita a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.
- Verifica la aplicación de la planificación didáctica.
- Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.
- Realiza acciones para evitar que los estudiantes repitan el año.
- Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.
- Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.
- Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.
- Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.
- Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.

2.7.1.2. LIDERAZGO EDUCACIONAL

El líder es el miembro del grupo que ejerce una influencia más positiva sobre los otros que la que éstos ejercen sobre él. El liderazgo, sin embargo, es algo más que un esfuerzo para influir en los demás, su presencia es indicativa de los cambios que tienen lugar sucesivamente. (Placencia, 1997).

Del texto indicado se desprende que el líder es la persona que por su personalidad o atributos particulares, es capaz de influir en el grupo de personas con quienes se interrelaciona.

El término liderazgo significa: “da rumbo, guía, dirige” (Cagigal, 1997); dentro de un grupo quien ejerce el liderazgo o actúa de líder: “Es una persona capaz de saber lo que quiere tanto a nivel profesional, como personal, está consciente de su fuerza y de sus debilidades; saben trabajar en equipo, no se asustan ante nada, les gusta el riesgo, son osados” (Palmar, 2009), es la persona al que todos están dispuestos a seguir porque influye, inspira entusiasmo, confianza a los demás, siempre se guía, actúa por una visión futura e ideal en beneficio colectivo.

El liderazgo educacional se relaciona con la persona que lidera las actividades educativas en un grupo humano o en una institución educativa.

No se refiere exclusivamente a quien la dirige, sino más bien, a la persona que por sus características personales, influye sobre los docentes que trabajan con él.

En este contexto, en los instrumentos de evaluación que se están usando en la presente investigación, se incluye una serie de indicadores que permiten evaluar el desempeño del directivo institucional, que sin ser necesariamente un líder, en el centro educativo. Estos aspectos se encuentran en todos los instrumentos que usan para el efecto señalado.

Competencias del liderazgo en la comunidad.

En este ámbito, el directivo institucional es evaluado considerando los siguientes aspectos:

- Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.
- Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.
- Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.
- Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.
- Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.
- Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.
- Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.
- Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.
- Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.

2.7.2. TIPOS DE EVALUACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DE CALIDAD DE DIRECTIVOS.

A partir de los tres ámbitos indicados, en la evaluación del directivo institucional se usan cinco instrumentos; estos son los siguientes:

Autoevaluación.

Este instrumento de evaluación tiene como objetivo obtener información sobre el desempeño profesional del rector del colegio, con el fin de mejorar la gestión de la institución educativa que dirige. Es llenado por el director del establecimiento educativo.

Evaluación del rector por parte del Consejo Técnico.

Este es otro instrumento que se usa para la evaluación de la gestión del directivo institucional. Participan en este proceso todos los miembros del Consejo técnico del colegio.

Evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil.

En este caso, son los estudiantes quienes participan también en la evaluación del directivo institucional. Este instrumento debe ser llenado por los miembros del Consejo Estudiantil, quienes tendrán que llenar el instrumento con sus criterios sobre la gestión del rector.

Evaluación del rector por parte del Comité Central de Padres de Familia.

Los padres de familia también intervienen en el proceso de evaluación del directivo institucional. Son los miembros del Comité Central quienes deben llenar el instrumento para emitir su criterio sobre la manera cómo el director o rector están llevando la gestión institucional.

Evaluación del rector por parte del Supervisor.

Este constituye otro instrumento que se ha determinado para la evaluación de la gestión del directivo institucional. En este caso interviene el Supervisor de Educación para emitir su opinión sobre la calidad de la gestión de quien dirige la escuela o el colegio. Debe llenar el instrumento asignado para tal fin.

3. METODOLOGÍA

3.1. PARTICIPANTES

La investigación se realizó en la Unidad Educativa Salesiana Domingo Comín, de la parroquia Ximena, cantón Guayaquil, provincia del Guayas.

Se trata de una institución que tiene especialidades técnicas, trabaja con jornada matutina, que tiene más de cincuenta años educando a niños y jóvenes de los alrededores del barrio Cuba aunque hay estudiantes que vienen de diferentes puntos de la ciudad, debido al prestigio que posee esta institución en esta localidad.

Participaron en la investigación 1465 personas: rector, vicerrector, 87 docentes, 1 supervisor de Educación, 720 estudiantes de Educación General Básica y 537 de Bachillerato, 118 padres y madres de familia, en el total se incluye a los docentes que conforman el Consejo Directivo, a los estudiantes que conforman el Consejo Estudiantil y a los Padres de Familia que conforman el Comité Central de Padres de Familia.

Población. Se han tomado en cuenta, para la investigación realizada, los datos que se resumen en la siguiente tabla:

Cuadro 1. Población.

Población a investigar	N° total
Para el desarrollo profesional docente:	
Rector	1
Docentes	87
Estudiantes	1257
Padres de familia	1030

Para el desempeño profesional directivo:	
Rector	1
Consejo directivo	6
Consejo estudiantil	9
Comité central de padres de familia	5
Supervisor de Educación	1

Fuente: Archivos del colegio
Elaboración: Shirley Coque

3.2. MUESTRA DE INVESTIGACIÓN

La muestra de autoridades, docentes, estudiantes y padres de familia del colegio queda establecida de la siguiente manera:

En la investigación se ha utilizado el 100 % de directivos, docentes y estudiantes. Por lo tanto, esta muestra queda establecida de la siguiente manera:

- 1 Rector.
- 87 Docentes
- 1257 Estudiantes
- 1 supervisor de educación.

Muestra de padres de familia.

Considerando que es muy difícil que todos los Padres de Familia asistan al llamado de la evaluación y por razones logísticas se ha considerado trabajar con una muestra. El tipo de muestro que más se ajusta de acuerdo a los requerimientos de la investigación planteada es el muestreo probabilístico, en su variante de muestreo aleatorio simple.

En la deducción de esta muestra probabilística para los padres de familia se dedujo que el total de padres a ser encuestados sería de 280.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

3.3.1. TÉCNICAS

Encuesta. Para evaluar el desempeño profesional docente se aplicó la encuesta al rector, docentes y estudiantes de la institución educativa, así como a padres de familia, a los integrantes del Consejo Directivo y Estudiantil, así como a los Padres de Familia que conforman el Comité Central.

En el instrumento que se aplicó a cada uno de los docentes, se trató de que cada uno de ellos haga una retrospectiva de su situación como profesional de la educación poniendo en consideración varios aspectos como el pedagógico, el emocional, cumplimiento de normas y reglamentos, la relación que sostiene con sus alumnos, con sus compañeros y con la comunidad en general.

Los compañeros docentes tuvieron su aporte con respecto al desempeño profesional de los demás compañeros ya que en su instrumento tuvieron que evaluar las habilidades pedagógicas de otros docentes, el cumplimiento de reglamentos, cómo los docentes actúan ante los cambios educativos, y el desarrollo emocional de los mismos.

Al Rector del Colegio se le pidió que evalúe aspectos como la sociabilidad pedagógica, cómo es la atención a los estudiantes que tienen necesidades individuales, las habilidades pedagógicas y didácticas que emplean los docentes, la aplicación de normas y reglamentos y la relación que los docentes mantienen con la comunidad.

Los estudiantes evaluaron a sus profesores para determinar sus habilidades pedagógicas, cómo socializa las clases, la atención del docente para estudiantes con necesidades individuales y la relación que mantienen los profesores con ellos. A los padres de familia se les pidió que evaluaran considerando cómo es la relación de los docentes con la comunidad, el cumplimiento de las normas y reglamentos de la institución, cómo es el trato a sus representados, y la atención a estudiantes con necesidades individuales.

Observación. La observación de clase sirvió para contrastar los resultados obtenidos en las encuestas con lo que la investigadora pudo observar y relacionar lo que indicaban los resultados con la realidad.

Para evaluar el desempeño profesional directivo, se encuestó al rector, Consejo Directivo, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar.

Los instrumentos que se utilizaron para evaluar al Rector estaban definidos en tres dimensiones: competencias gerenciales en donde se evaluaba como el rector asumía su rol de autoridad, competencias pedagógicas en la cual se tomaban en cuenta aspectos sobre los planes y proyectos que maneja el Rector en relación a la institución que dirige, competencias de liderazgo en la comunidad en donde se consideró la relación que mantiene el rector con la comunidad que rodea la institución educativa a su cargo.

3.3.2. INSTRUMENTOS

Software para recopilar datos de la encuesta

Para la evaluación del desempeño profesional docente, se desarrolló un software que contenía los siguientes cuestionarios:

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

En relación con la evaluación desempeño profesional directivo, se aplicó la encuesta, se usaron los siguientes cuestionarios:

- 1) Para la autoevaluación del director o rector
- 2) Para la evaluación del director o rector por el Consejo Directivo o Técnico

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

El software desarrollado está realizado en Lenguaje de Programación PHP, que permite tener un estilo web y fue cómo se pudo obtener los resultados; este software ayudó a que los registros de los encuestados se guarden en una base de datos.

Desde la base de datos se ha creado diferentes reportes que permitan obtener los datos que son necesarios para realizar el informe de tesis, es así como se ha involucrado un componente tecnológico, para el desarrollo rápido y oportuno del tema de tesis

Observación de la clase. Para observar la clase impartida por el docente evaluado, se utilizó la Matriz de Evaluación: Observación de Clase.

3.4. DISEÑO Y PROCEDIMIENTO

La investigación realizada es de carácter socioeducativa, basada en el paradigma de análisis crítico.

En el proceso investigativo se desarrollaron las siguientes actividades:

- Se asistió a la asesoría presencial, donde se conocieron los lineamientos generales del proceso de la investigación.
- A continuación se realizó la investigación bibliográfica para la redacción del marco teórico correspondiente.
- Luego se visitó la institución educativa para dialogar con el Sr. Rector, a quien se le hizo conocer sobre los objetivos y actividades a realizar en el proceso de investigación y solicitarle la autorización respectiva.
- Se recogieron datos sobre el número de estudiantes, docentes, autoridades y padres de familia del colegio.
- La Institución desarrolló en conjunto con la maestrante una pequeña aplicación

de software para la recopilación de información, esto se lo hizo con la finalidad de no llenarse de papeles en encuestas, sino que se maneje a través de una base de datos, para acceder a la información las veces que sea necesario.

- Los datos fueron ubicados en tablas estadísticas, con las correspondientes representaciones gráficas y el análisis respectivo.
- Tomando en cuenta los objetivos de la investigación y considerando los resultados alcanzados se han establecido las conclusiones y las correspondientes recomendaciones.
- Finalmente, se ha diseñado una propuesta de mejora, a partir del problema detectado en el proceso investigativo.
- La realización de las acciones y actividades indicadas condujeron a la redacción del informe final de la tesis de grado.

3.5. COMPROBACIÓN DE SUPUESTOS

Las hipótesis se constituyeron en instrumentos de trabajo de tipo descriptivo-explicativo, por lo tanto, se les asignó criterio matemático. Su propósito fue cuantificar el fenómeno, y explicarlo cualitativamente mediante el análisis relacional de la información teórica con los datos de la investigación de campo.

La primera hipótesis señala que el actual desempeño profesional docente en las instituciones de Educación General Básica y Bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

La segunda hipótesis señala que el actual desempeño profesional directivo en las instituciones de Educación Básica y Bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

4. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Los valores consignados en cada tabla corresponden a puntajes previamente establecidos, que han sido determinados en el diseño del proyecto de investigación y procesados mediante fórmulas matemáticas usadas en cada caso. Al inicio de cada tabla estadística se hace constar el puntaje total asignado para cada instrumento, a partir del cual se han valorado cada uno de los indicadores que constan en la columna de la izquierda, los mismos que han sido desglosados de cada una de las dimensiones, tomadas de los instrumentos que fueron dados por la Universidad.

Como consta en los documentos que se incluyen en los anexos, los valores cuantitativos que se incluyen en todas y cada una de las tablas, se relacionan con apreciaciones cualitativas, de la siguiente manera: 1 corresponde a nunca; 2 se refiere a rara vez; 3 indica que ocurre algunas veces; 4 señala que se produce frecuentemente; 5 indica que el hecho se produce siempre.

4.1.1. Resultados de las encuestas para evaluación de desempeño profesional de los docentes.

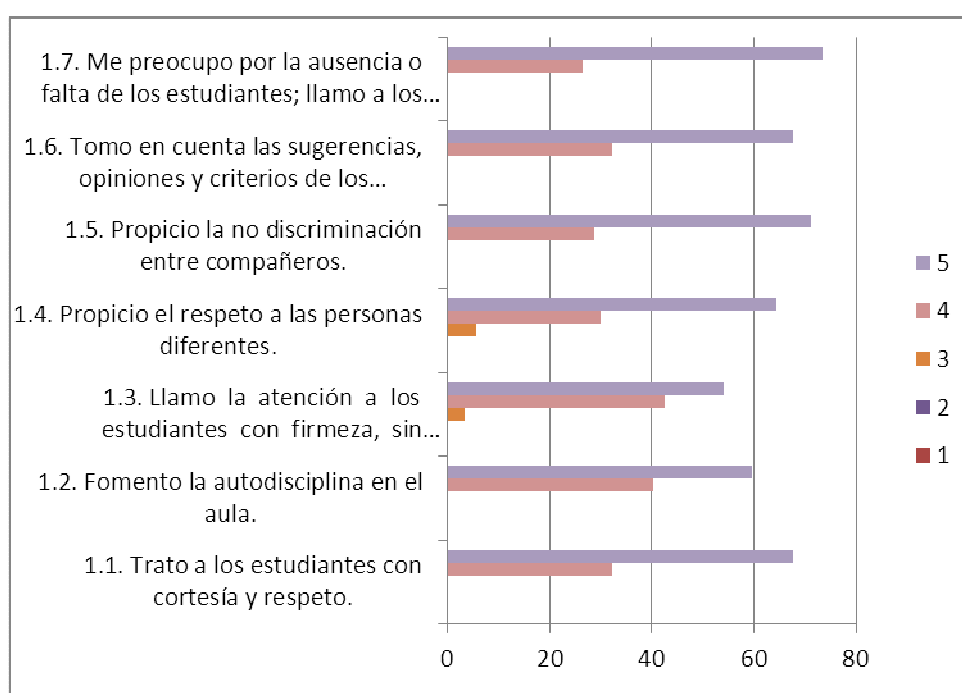
4.1.1.1. Autoevaluación de docentes (10 puntos)

Tabla 1. Autoevaluación de los docentes. Sociabilidad pedagógica.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</u>													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0	0	0	0	0	28	32,2	59	67,8	87	100	
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0	0	0	35	40,2	52	59,8	87	100	
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, sin faltarles al respeto ni agredirlos verbal o físicamente	0	0	0	0	3	3,45	37	42,5	47	54	87	100	
1.4. Propicio el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	5	5,75	26	29,9	56	64,4	87	100	

1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0	0	0	25	28,7	62	71,3	87	100
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0	0	0	28	32,2	59	67,8	87	100
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0	0	0	0	23	26,4	64	73,6	87	100
TOTAL	0	0	8	202	399							
PUNTAJE	0	0	0,408	15,554	41,097	57,059						
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0,0047	0,1788	0,4724	0,6559						

Gráfico 1. Autoevaluación de los docentes. Sociabilidad pedagógica.



Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Shirley Coque.

En la sociabilidad pedagógica se toman en cuenta diversos aspectos relacionados con el trato que el maestro da a los estudiantes, con el clima de respeto entre ellos y el ambiente afectivo del aula. (Ministerio de Educación, 2012).

Los valores promedios más altos señalan que los maestros consideran que la dimensión de sociabilidad pedagógica está bien manejada por parte de ellos, ya que la mayoría de docentes se calificó con cinco puntos lo que equivale a una puntuación del 0,472 / 0,655 del total obtenido de los 0,72 posibles que podrían obtenerse, para ellos el trato a los estudiantes y la relación que se

maneja en el aula está manejada con criterios que permiten dar una puntuación alta.

El valor de 0,004 / 0,655 nos indica que se encuentra una pequeña debilidad en señalar que llaman la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto y propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes, según el criterio de algunos docentes estos aspectos deben mejorarse.

Tabla 2. Autoevaluación de los docentes: habilidades pedagógicas y didácticas.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria	0	0	0	0	0	0	28	32,2	59	67,8	87	100	
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes	0	0	0	0	3	3,45	37	42,5	47	54	87	100	
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	34	39,1	53	60,9	87	100	
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0	5	5,75	28	32,2	54	62,1	87	100	
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me	0	0	0	0	0	0	23	26,4	64	73,6	87	100	
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0	0	0	36	41,4	51	58,6	87	100	
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior	0	0	0	0	0	0	37	42,5	50	57,5	87	100	
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0	3	3,45	25	28,7	59	67,8	87	100	
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0	5	5,75	28	32,2	54	62,1	87	100	
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0	0	0	23	26,4	64	73,6	87	100	
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos	0	0	0	0	0	0	35	40,2	52	59,8	87	100	
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0	0	0	27	31	60	69	87	100	
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje signicativo de los estudiantes	0	0	0	0	0	0	28	32,2	59	67,8	87	100	
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases	0	0	0	0	0	0	26	29,9	61	70,1	87	100	

2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes	0	0	0	0	0	0	23	26,4	64	73,6	87	100
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0	0	0	36	41,4	51	58,6	87	100
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0	6	6,9	40	46	41	47,1	87	100
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	0	0	23	26,4	64	73,6	87	100
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación	0	0	0	0	0	0	23	26,4	64	73,6	87	100
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0	0	5	5,75	33	37,9	49	56,3	87	100
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0	0	0	0	34	39,1	53	60,9	87	100
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y comunicación	0	0	0	0	0	0	23	26,4	64	73,6	87	100
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0	4	4,6	47	54	36	41,4	87	100
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:												
2.24.1. Analizar	0	0	0	0	0	0	33	37,9	54	62,1	87	100
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0	0	0	45	51,7	42	48,3	87	100
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0	0	0	12	13,8	75	86,2	87	100
2.24.4. Observar.	0	0	0	0	0	0	36	41,4	51	58,6	87	100
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0	0	0	55	63,2	32	36,8	87	100
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0	0	0	0	32	36,8	55	63,2	87	100
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	0	0	0	45	51,7	42	48,3	87	100
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0	0	0	33	37,9	54	62,1	87	100
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0	0	0	0	4	4,6	83	95,4	87	100
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0	0	0	56	64,4	31	35,6	87	100
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0	0	0	32	36,8	55	63,2	87	100
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0	0	0	45	51,7	42	48,3	87	100
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0	0	0	32	36,8	55	63,2	87	100
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0	0	0	33	37,9	54	62,1	87	100
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0	0	0	34	39,1	53	60,9	87	100
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0	0	0	37	42,5	50	57,5	87	100
2.24.17. Generalizar.	0	0	0	0	0	0	32	36,8	55	63,2	87	100
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0	0	0	30	34,5	57	65,5	87	100
TOTAL	0		0		31		1323		2213			
PUNTAJE	0		0		1,581		101,87		227,94		331,39	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0,0182		1,1709		2,62		3,7909	

Gráfico 2.a. Autoevaluación de los docentes: habilidades pedagógicas y didácticas.

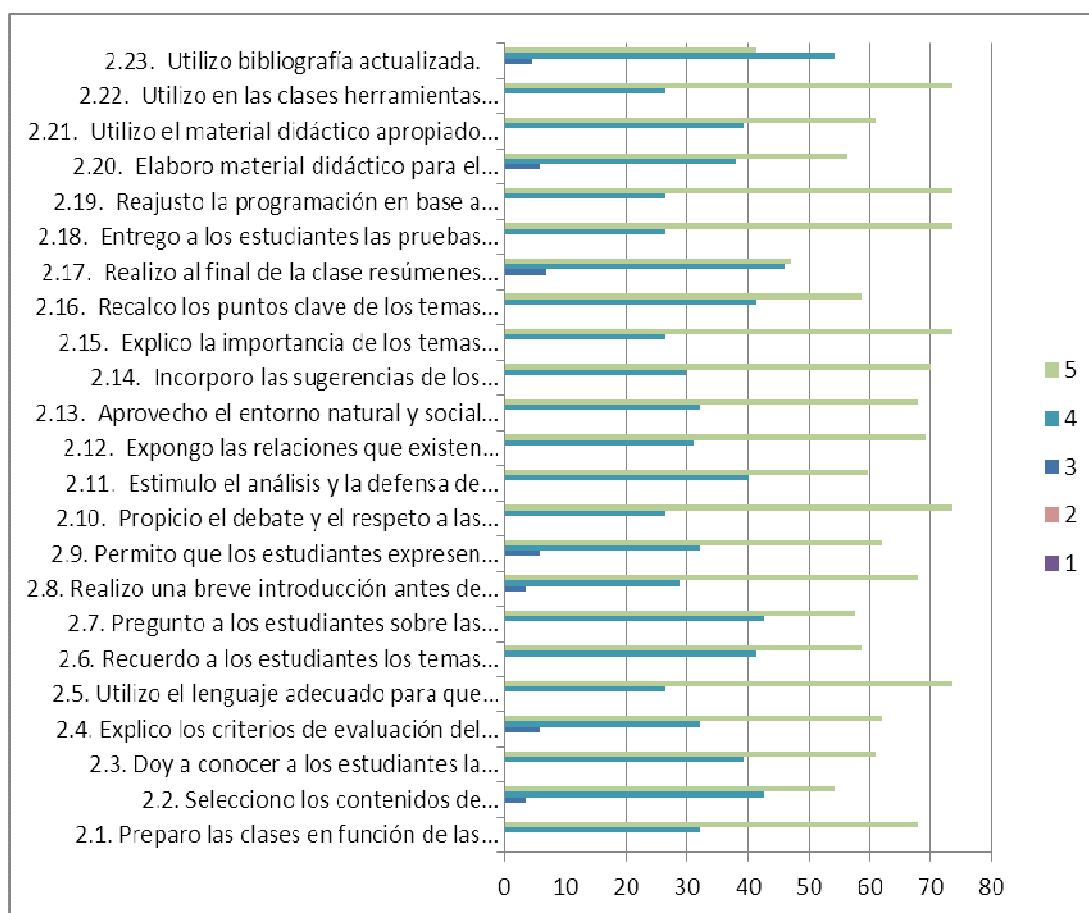
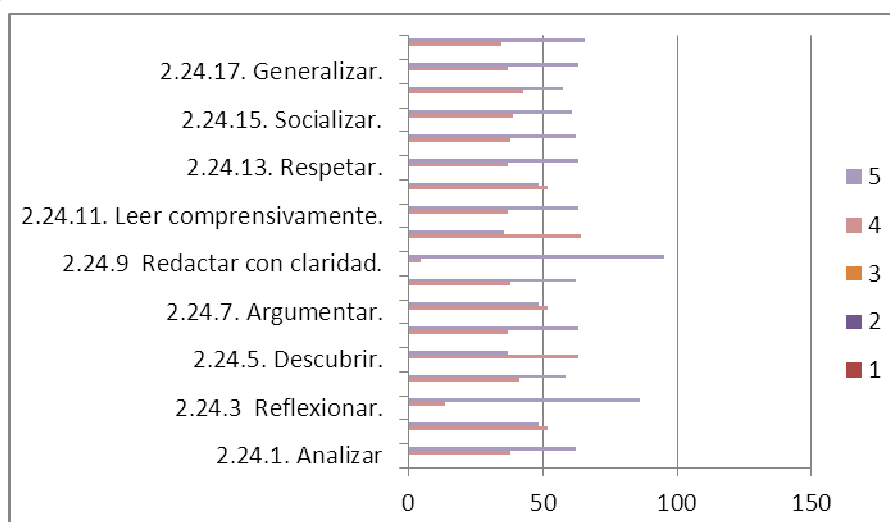


Gráfico 2.b. Autoevaluación de los docentes: habilidades pedagógicas y didácticas.



Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Shirley Coque.

En cuanto a las habilidades pedagógicas y didácticas, éstas se relacionan con las prácticas pedagógicas del maestro, con la manera de planificar y desarrollar las clases, la metodología que usa, las destrezas que desarrolla con los estudiantes y la construcción de conocimientos. (Ministerio de Educación, 2012).

En esta dimensión los docentes en su mayoría dijeron que estaban aplicando la pedagogía y didáctica de la mejor manera ya que sobre cinco puntos se obtuvo un 2,619 / 3,79 que se obtuvo al sumar toda la dimensión, es decir que la mayoría de los encuestados asumen que están aplicando los respectivos procesos de aprendizaje.

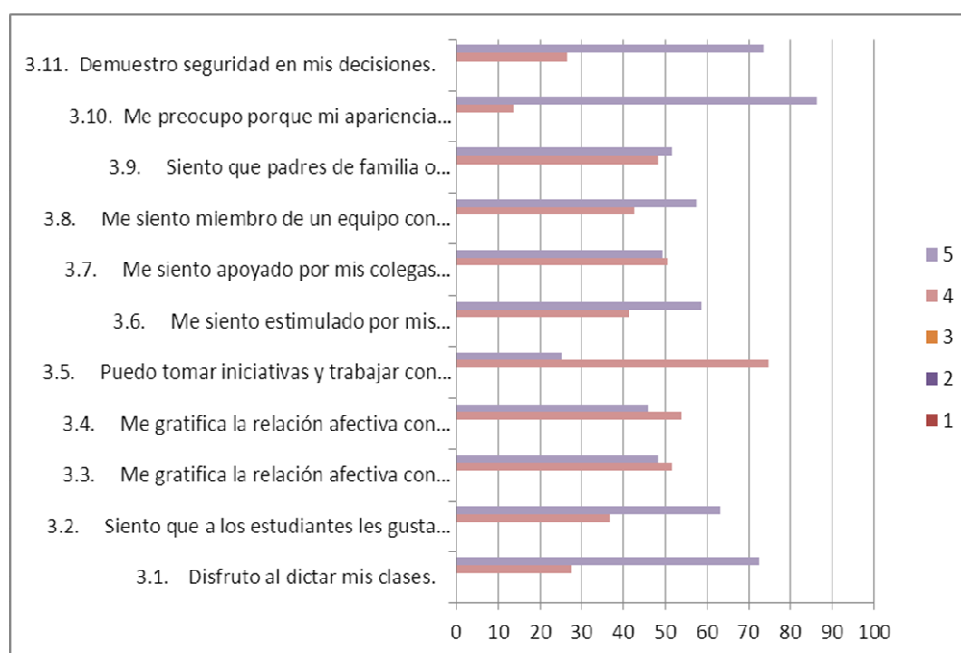
Existen algunas falencias sobre todo en el contenido del material y de la actualización del mismo, al igual que en hacer la respectiva retroalimentación de la clase anterior o del contenido involucrado con el nuevo conocimiento, así mismo se denota una dificultad en explicar bien cómo será el proceso de evaluación que será aplicado en la materia o asignatura asignada.

Tabla 3. Autoevaluación de los docentes: desarrollo emocional.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. <u>DESARROLLO EMOCIONAL</u>													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0	0	0	24	27,6	63	72,4	87	100	
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0	0	0	32	36,8	55	63,2	87	100	
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0	0	0	45	51,7	42	48,3	87	100	
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0	0	0	47	54	40	46	87	100	
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0	0	0	65	74,7	22	25,3	87	100	
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0	0	0	0	36	41,4	51	58,6	87	100	
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0	0	0	0	44	50,6	43	49,4	87	100	
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0	0	0	0	37	42,5	50	57,5	87	100	
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo	0	0	0	0	0	0	42	48,3	45	51,7	87	100	

3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	0	0	12	13,8	75	86,2	87	100
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0	0	0	23	26,4	64	73,6	87	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	407	550				
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	31,339	56,65				87,989
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0	0	0	0	0,3602	0,6511				1,0114

Gráfico 3. Autoevaluación de los docentes: desarrollo emocional.



Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Shirley Coque.

En el desarrollo emocional se toman en cuenta factores que se refieren al clima emocional de la clase, al modo de sentir y vivir ese ambiente en su relación consigo mismo, con los estudiantes y demás profesores de la escuela. (Ministerio de Educación 2012).

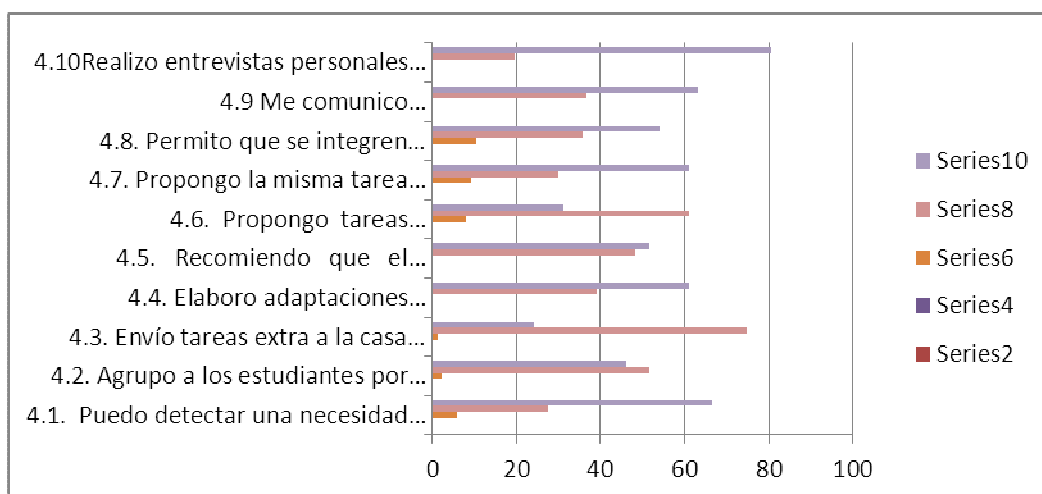
Los docentes demuestran en su gran mayoría el total convencimiento de que les gusta su trabajo y que disfrutan de su profesión, ya que ellos se han evaluado la mayoría con cinco puntos que obtuvo el 0,65 / 1,01 y la diferencia correspondió al puntaje sobre cuatro puntos que corresponde al 0,36 del total obtenido, además el mayor puntaje que se podía obtener era de 1,13 puntos lo que marca una diferencia de apenas 0,12 puntos.

Es decir que para todos ellos el expresarse a través de su trabajo es una tarea que disfrutan y de que están plenamente convencidos de las decisiones que asumen en su vida, que se sienten estimulados y apoyados por el entorno de su trabajo, que pueden tomar iniciativas, lo que hace presumir que están identificados con la comunidad educativa a la que pertenecen.

Tabla 4. Autoevaluación de los docentes: atención a estudiantes con necesidades

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. <u>ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES</u>												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	5	5,75	24	27,6	58	66,7	87	100
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0	0	2	2,3	45	51,7	40	46	87	100
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0	0	1	1,15	65	74,7	21	24,1	87	100
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	34	39,1	53	60,9	87	100
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0	0	0	0	0	42	48,3	45	51,7	87	100
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los	0	0	0	0	7	8,05	53	60,9	27	31	87	100
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0	0	8	9,2	26	29,9	53	60,9	87	100
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	9	10,3	31	35,6	47	54	87	100
4.9 Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos	0	0	0	0	0	0	32	36,8	55	63,2	87	100
4.10Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0	0	0	0	17	19,5	70	80,5	87	100
TOTAL	0		0		32		369		469			
PUNTAJE	0		0		1,632		28,413		48,307		78,352	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0,0188		0,3266		0,5553		0,9006	

Gráfico 4. Autoevaluación de los docentes: atención a estudiantes con necesidades



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Shirley Coque.

La atención a estudiantes con necesidades especiales, consiste en llevar a la práctica los criterios de la unidad en la diversidad; es decir, se toman en cuenta aspectos referidos a la atención a estudiantes que presentan diferentes estilos y ritmos de aprendizaje; a las posibilidades de realizar adaptaciones curriculares. (Ministerio de Educación 2012).

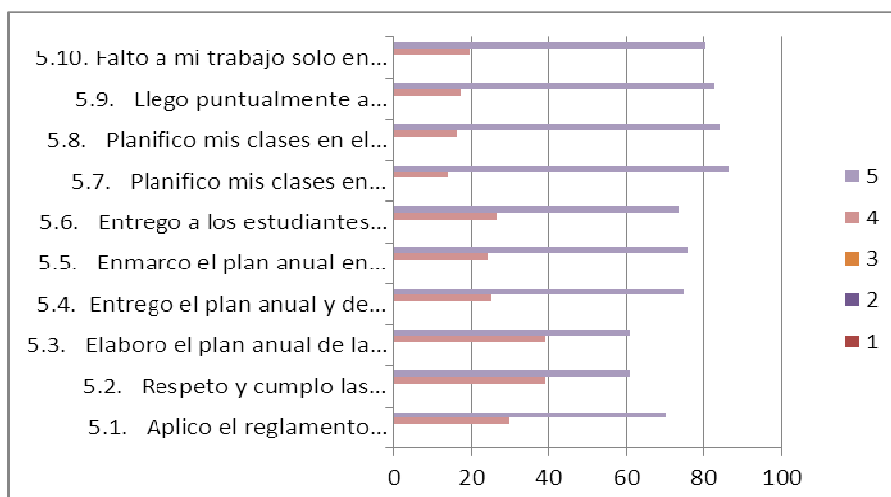
En esta dimensión los docentes consideran que en su mayoría, ellos si detectan las necesidades especiales de sus estudiantes en caso de que existieran y que aplican las debidas técnicas para constatar que efectivamente los estudiantes la tienen ya que 0,55 / 0,90 afirma que son capaces de cumplir con lo que esta dimensión propone es decir que involucra a padres de familia, al envío de tareas y de cómo son propuestas.

Apenas el 0,018 aceptó tener algún tipo de dificultad con respecto a los estudiantes con necesidades especiales, lo que denota un convencimiento efectivo por parte de los docentes con respecto a los estudiantes y a los padres de familia de estos estudiantes que necesitan o requieran el algún momento ser atendidos de forma especial por parte de los docentes.

Tabla 5. Autoevaluación de los docentes: aplicación de normas y reglamentos.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 5. <u>APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS</u>												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0	0	0	26	29,9	61	70,1	87	100
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0	0	0	34	39,1	53	60,9	87	100
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0	0	0	34	39,1	53	60,9	87	100
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	22	25,3	65	74,7	87	100
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0	0	21	24,1	66	75,9	87	100
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	23	26,4	64	73,6	87	100
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0	0	0	12	13,8	75	86,2	87	100
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	0	0	14	16,1	73	83,9	87	100
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0	0	0	15	17,2	72	82,8	87	100
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	0	0	0	0	17	19,5	70	80,5	87	100
TOTAL	0		0		0		218		652			
PUNTAJE	0		0		0		16,786		67,156		83,942	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0,1929		0,7719		0,9649	

Gráfico 5. Autoevaluación de los docentes: aplicación de normas y reglamentos.



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Shirley Coque

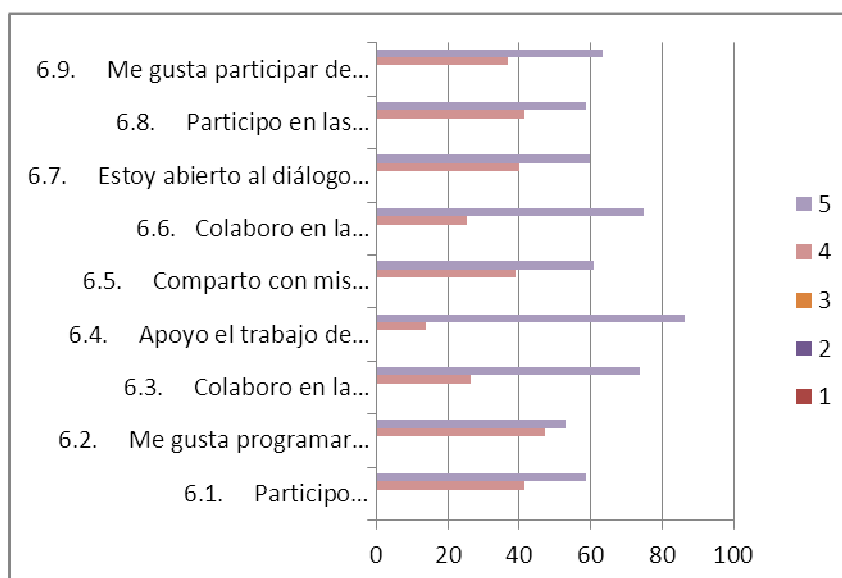
Como la actividad docente se desarrolla dentro de un campo legal y reglamentario, se evalúan también los aspectos referidos al cumplimiento de leyes, reglamentos y disposiciones que son necesarias para el normal desenvolvimiento de las actividades docentes (Ministerio de Educación, 2012).

Los resultados de esta dimensión son altamente positivos ya que el 0,77 / 0,96 de los docentes se catalogó con cinco puntos es decir que ellos consideran que cumplen con los aspectos de cumplimientos y normas de la institución, así como la entrega de planes y la planificación de clases.

Los aspectos que deben tomar en cuenta para mejorarse son: la entrega del plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades, planificación de las clases en el marco del currículo nacional y aplicación del reglamento interno de la institución en las actividades que le competen, ya que fueron los que obtuvieron un menor puntaje en relación a los demás, aunque esto no afecte en la calificación final.

Tabla 6. Autoevaluación de los docentes: relaciones con la comunidad.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 6. <u>RELACIONES CON LA COMUNIDAD</u>												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	36	41,4	51	58,6	87	100
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0	0	0	41	47,1	46	52,9	87	100
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extracurriculares.	0	0	0	0	0	0	23	26,4	64	73,6	87	100
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0	0	0	0	12	13,8	75	86,2	87	100
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0	0	0	34	39,1	53	60,9	87	100
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0	0	0	22	25,3	65	74,7	87	100
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0	0	0	35	40,2	52	59,8	87	100
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	36	41,4	51	58,6	87	100
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0	0	0	32	36,8	55	63,2	87	100
TOTAL	0		0		0		271		512			
PUNTAJE	0		0		0		20,867		52,736		73,603	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0,2399		0,6062		0,846	

Gráfico 6. Autoevaluación de los docentes: relaciones con la comunidad.

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Shirley Coque.

Vale la pena destacar que las labores docentes no pueden ni deben estar distantes de la comunidad, del entorno social y natural de la institución. Por este motivo, en el instrumento de autoevaluación se incluyen aspectos de relación con la comunidad, con los padres de familia y otros elementos cercanos a la escuela (Ministerio de Educación 2012).

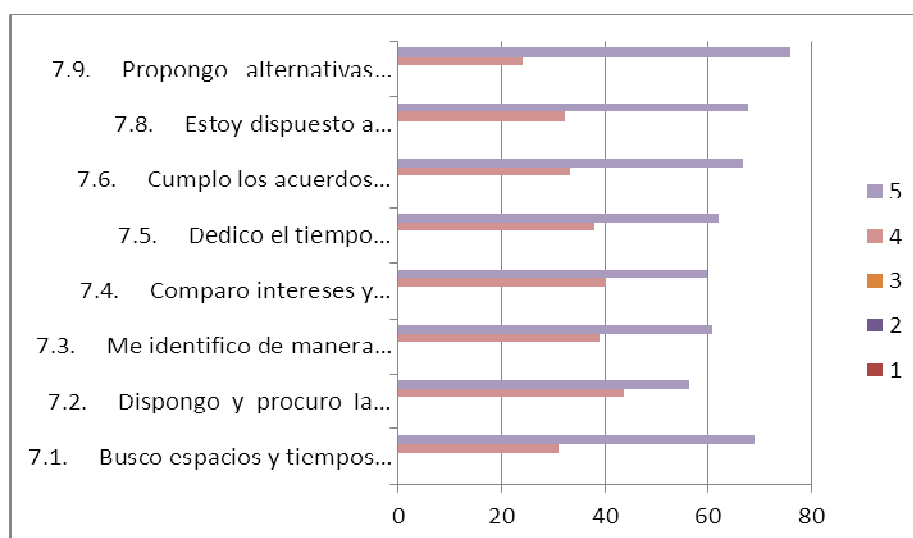
La relación con la comunidad es un tema en la que la mayoría de los docentes concuerda con que se encuentran bien involucrados ya que 0,60 / 0,84 se valoró con la puntuación más alta, es decir que la mayoría considera que apoya y colabora el trabajo con la comunidad y que le gusta involucrarse en lo relacionado a ésta y que está dispuesto a tomar acciones que concreten el mejoramiento de dicha relación.

Tabla 7. Autoevaluación de los docentes: clima de trabajo.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 7. <u>CLIMA DE TRABAJO</u>												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0	0	0	27	31	60	69	87	100
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar	0	0	0	0	0	0	38	43,7	49	56,3	87	100

el trabajo conjunto.													
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0	0	0	34	39,1	53	60,9	87	100	
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0	0	0	35	40,2	52	59,8	87	100	
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	0	0	33	37,9	54	62,1	87	100	
7.6. Cumpro los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0	0	0	29	33,3	58	66,7	87	100	
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0	0	0	28	32,2	59	67,8	87	100	
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0	0	0	21	24,1	66	75,9	87	100	
TOTAL	0		0		0		245		451				
PUNTAJE	0		0		0		18,865		46,453		65,318		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0,2168		0,5339		0,7508		

Gráfico 7. Autoevaluación de los docentes: clima de trabajo.



Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Shirley Coque.

Con el instrumento de evaluación se trata de determinar los aspectos positivos y negativos de la actuación docente en el campo laboral, en su diaria relación con sus colegas, en las posibilidades de interrelación con los demás para poder enseñar y aprender de ellos. (Ministerio de Educación, 2012).

Con respecto al clima laboral que perciben los docentes en su entorno de trabajo la mayoría concuerda en que conllevan una relación sostenible con los demás compañeros, que demuestran interés y tolerancia hacia los demás compañeros y que pueden aceptar la aportación de ideas de otros docentes, eso se ve reflejado en el puntaje de 0,53 / 0,75 del total obtenido para esta dimensión, es decir que una amplia mayoría piensa que no tiene problemas con los compañeros y que dedica tiempo y espacio para compartir con los demás compañeros.

Apenas el 0,21 / 0,75 se puntuó con cuatro puntos que es el segundo puntaje más alto dentro de la calificación del instrumento propuesto.

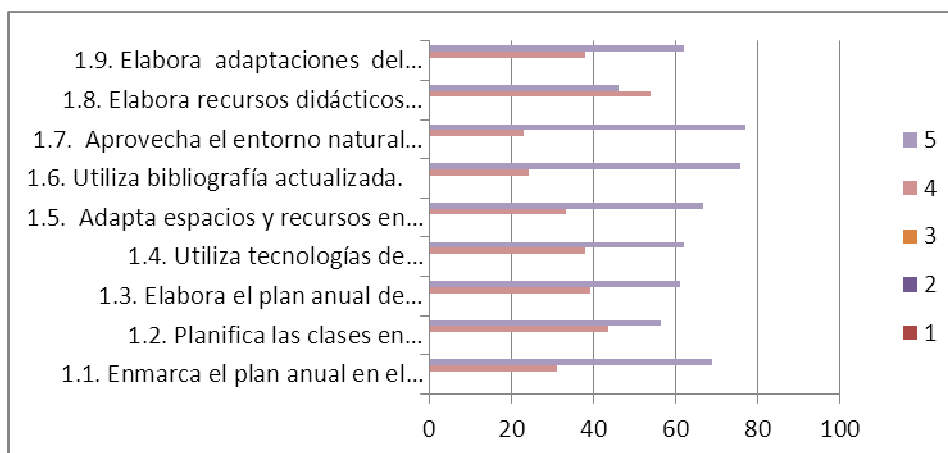
Puntaje total alcanzado en este instrumento: 8,922/10 puntos

4.1.1.2. Coevaluación de docentes

Tabla 8. Coevaluación de los docentes: Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS</u>												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0	0	27	31	60	69	87	100
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	0	0	0	38	43,7	49	56,3	87	100
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	0	0	34	39,1	53	60,9	87	100
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0	0	0	33	37,9	54	62,1	87	100
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	29	33,3	58	66,7	87	100
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	0	0	21	24,1	66	75,9	87	100
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	20	23	67	77	87	100
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0	0	0	0	47	54	40	46	87	100
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	33	37,9	54	62,1	87	100
TOTAL	0		0		0		282		501			
PUNTAJE	0		0		0		81,498		192,89		274,38	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0,9368		2,2171		3,1538	

Gráfico 8. Coevaluación de los docentes: Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas.



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Shirley Coque.

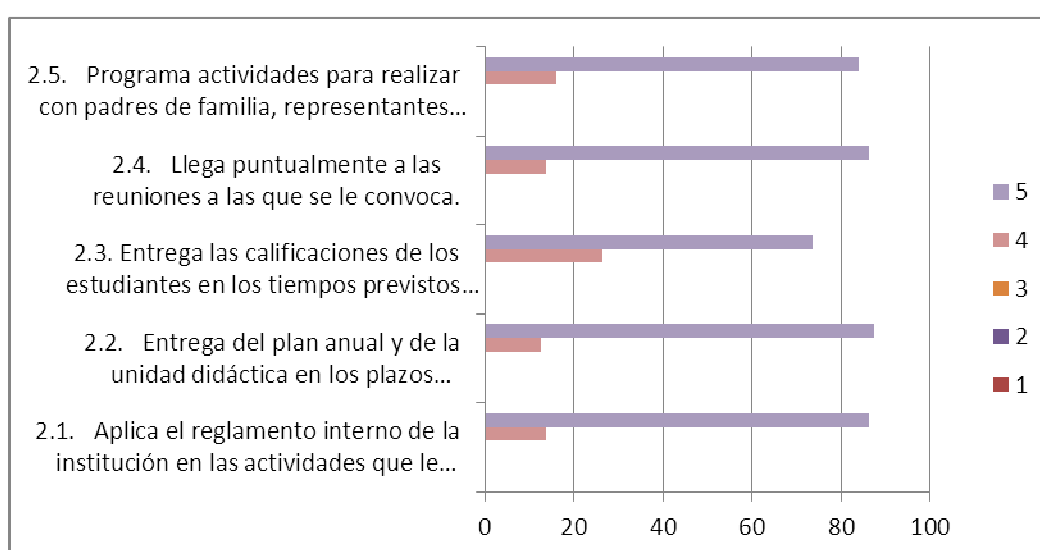
Se trata de conocer el desempeño docente respecto al diseño del currículo, planificación y desarrollo de las clases, uso de recursos didácticos, uso de las tecnologías de la información y la comunicación, adaptaciones curriculares que realizan para atender a estudiantes con necesidades educativas especiales. (Ministerio de Educación, 2012)

De estos datos se desprende que, en cuanto al desarrollo de actividades pedagógicas y didácticas, los maestros del colegio presentan los siguientes aciertos: elaboran el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva, adaptan espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes, enmarcan el plan anual en el proyecto educativo institucional y utiliza bibliografía actualizada, aprovechan el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes, planifican las clases en coordinación con los compañeros de área y elaboran adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales; la mayoría que corresponde al 2,21 / 3,15 acepta que se encuentra bastante acertado en esta dimensión, ya que no hubo puntuaciones por debajo de cuatro.

Tabla 9. Coevaluación de los docentes: cumplimiento de normas y reglamentos.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. <u>CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS</u>													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	0	0	12	13,8	75	86,2	87	100	
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	11	12,6	76	87,4	87	100	
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre.	0	0	0	0	0	0	23	26,4	64	73,6	87	100	
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0	0	0	12	13,8	75	86,2	87	100	
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0	0	0	14	16,1	73	83,9	87	100	
TOTAL	0		0		0		72		363		435		
PUNTAJE	0		0		0		20,808		139,76		160,56		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0,2392		1,6064		1,8456		

Gráfico 9. Coevaluación de los docentes: cumplimiento de normas y reglamentos.



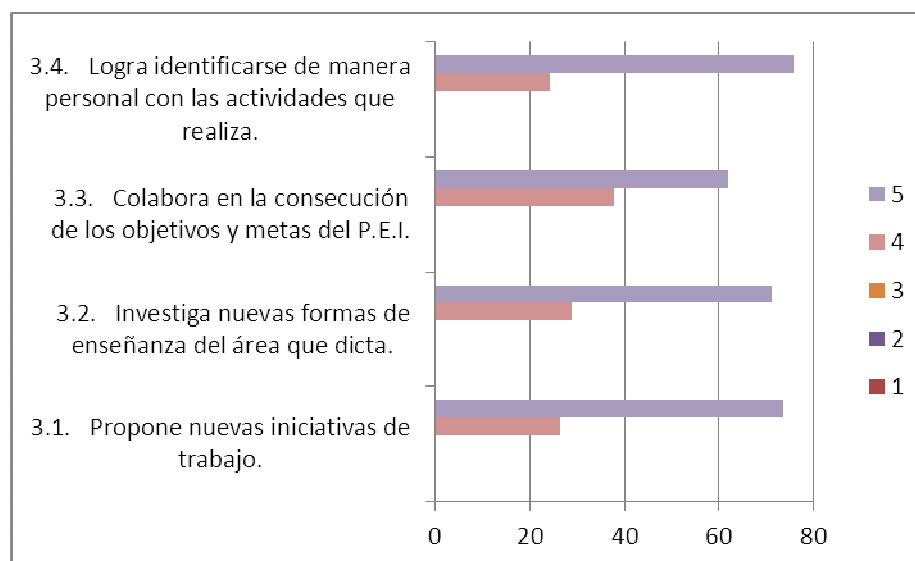
Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Shirley Coque

Cumplimiento de normas y reglamentos, se refiere al cumplimiento de los maestros respecto a los preceptos legales y reglamentarios que rigen la actividad docente. Se evalúan aspectos sobre: reglamento interno, entrega de documentos curriculares en los plazos estipulados, entrega oportuna de calificaciones de los estudiantes, puntualidad en la asistencia al trabajo, actividades con padres de familia (Ministerio de Educación, 2012).

En lo referente al cumplimiento de normas y reglamentos, los datos indicados dan a entender que los docentes, en su gestión, concuerdan en que ellos aplican los lineamientos dados por la institución a la que pertenecen, ya que 1,60 / 1,84 concuerda en que cumplen con las directrices establecidas en el cumplimiento de su trabajo.

Tabla 10. Coevaluación de los docentes: disposición al cambio en educación.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. <u>DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN</u>												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	0	0	0	23	26,4	64	73,6	87	100
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	0	0	0	25	28,7	62	71,3	87	100
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0	0	0	33	37,9	54	62,1	87	100
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0	0	0	21	24,1	66	75,9	87	100
TOTAL	0		0		0		102		246		348	
PUNTAJE	0		0		0		29,478		94,71		124,19	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0,3388		1,0886		1,4274	

Gráfico 10. Coevaluación de los docentes: disposición al cambio en educación.

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Shirley Coque.

En este ámbito se trata de evaluar el accionar docente respecto a la predisposición al cambio de actitud que requiere el nuevo modelo de gestión del currículo. Se consideran los siguientes aspectos: iniciativas en el trabajo, nuevas formas de enseñanza, colaboración con el desarrollo del PEI, compromiso con las actividades que realizan. (Ministerio de Educación, 2012).

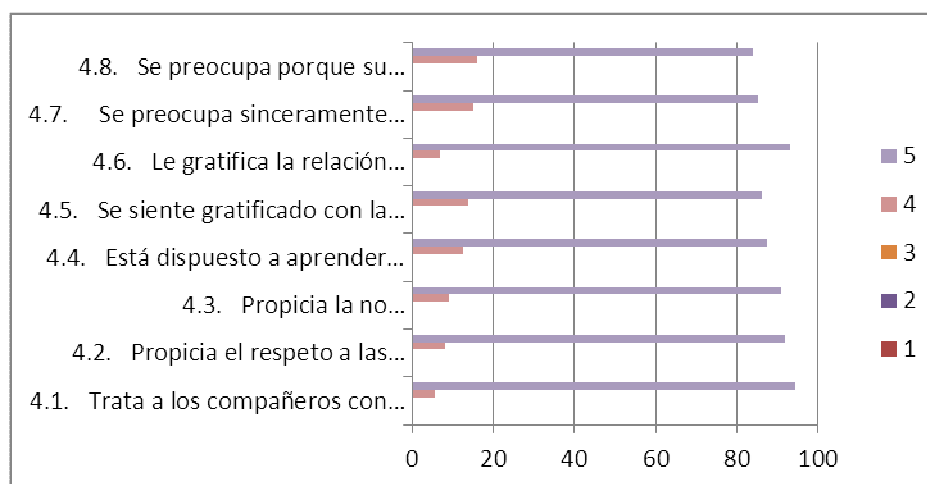
Con relación a la disposición al cambio, hay puntajes altos que indican que los maestros logran identificarse de manera personal con las actividades que realiza, proponen nuevas iniciativas de trabajo, colaboran en la consecución de los objetivos y metas del PEI, investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta ya que el 1,08 / 1,42 concuerda en que lo hace de forma totalitaria y apenas un 0,33 / 1,42 cree que lo hace de forma menos acertada, de todas formas la coevaluación indica que esta dimensión se encuentra superada por los docentes.

Tabla 11. Coevaluación de los docentes: desarrollo emocional.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. <u>DESARROLLO EMOCIONAL</u>													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	

4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0	0	0	5	5,75	82	94,3	87	100
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	0	0	7	8,05	80	92	87	100
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	0	0	8	9,2	79	90,8	87	100
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0	0	0	11	12,6	76	87,4	87	100
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	12	13,8	75	86,2	87	100
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0	0	0	6	6,9	81	93,1	87	100
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	0	0	0	13	14,9	74	85,1	87	100
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	0	0	14	16,1	73	83,9	87	100
TOTAL	0		0		0		71		538			
PUNTAJE	0		0		0		20,519		207,13		227,65	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0,2359		2,3808		2,6167	

Gráfico 11. Coevaluación de los docentes: desarrollo emocional



Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Shirley Coque.

Desarrollo emocional, este factor se ocupa del aspecto emocional de los profesores que influye de manera importante en el desarrollo de su trabajo y en los alumnos. Se tratan aspectos como: relación con los compañeros, respeto a las diferencias, unidad en diversidad, oportunidades de aprender de los demás, relación con los estudiantes y colegas, preocupación por su apariencia personal. (Ministerio de Educación, 2012).

En el desarrollo emocional con respecto a los docentes se generaliza el hecho de que la mayoría de los encuestados considera que ésta dimensión de la coevaluación está bien en los docentes evaluados, ya que la puntuación sobre cinco ha alcanzado 2,74 / 2,99 del total obtenido para esta dimensión del instrumento de coevaluación, lo que indica que los docentes encuestados afirman que los docentes de la institución están comprometidos con el compañerismo.

Puntaje total obtenido en este instrumento: 9,04/10 puntos.

4.1.1.3. Evaluación de docentes por parte del rector (10 puntos)

Tabla 12. Evaluación por parte del rector: sociabilidad pedagógica.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</u>												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	4	4,6	83	95,4	87	100
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	0	0	0	3	3,45	84	96,6	87	100
1.2. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	2,3	85	97,7	87	100
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0	0	0	4	4,6	83	95,4	87	100
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	2,3	85	97,7	87	100
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	12	13,8	75	86,2	87	100
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	0	0	6	6,9	81	93,1	87	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0	0	0	5	5,75	82	94,3	87	100
TOTAL	0		0		0		38		658			
PUNTAJE	0		0		0		8,398		194,11		202,51	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0,0965		2,2311		2,3277	

Gráfico 12. Evaluación por parte del rector: sociabilidad pedagógica.

Fuente: Encuesta al rector
Elaboración: Shirley Coque.

Sociabilidad pedagógica, dentro de este campo se consideran algunos aspectos relacionados con las relaciones sociales de los maestros, entre los que destacan los siguientes: considerar las sugerencias y opiniones de los demás, preocupación por la ausencia de los estudiantes, selección de contenidos de acuerdo al desarrollo cognitivo, calidad de las prácticas pedagógicas del docente (Ministerio de Educación, 2012).

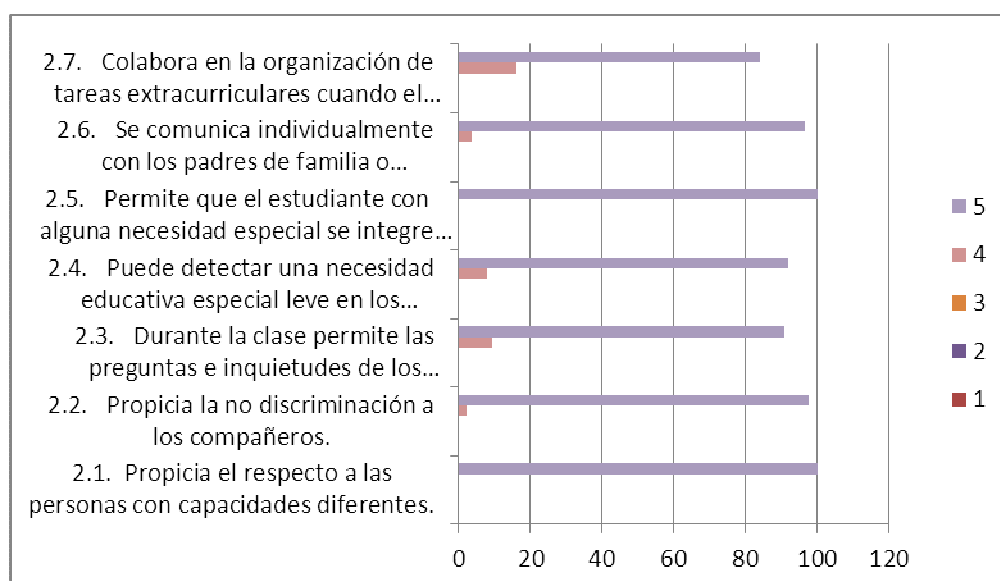
En cuanto se refiere a la sociabilidad pedagógica, se denota un gran positivismo de parte del rector, ya que ha calificado a los docentes con un puntaje bastante alto según su criterio el 2,23 / 2,35 de los puntos obtenidos corresponden a docentes que si cumplen con todos los aspectos sugeridos en esta dimensión en el instrumento aplicado, es decir que se considera que se tiene un equipo de docentes con gran profesionalismo y que están dispuestos a trabajar con los estudiantes.

Tabla 13. Evaluación por parte del rector: atención a estudiantes con necesidades individuales.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. <u>ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES</u>													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	

2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	87	100	87	100
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	0	0	2	2,3	85	97,7	87	100
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	8	9,2	79	90,8	87	100
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	7	8,05	80	92	87	100
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	0	0	0	0	87	100	87	100
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0	0	0	0	3	3,45	84	96,6	87	100
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	0	0	0	14	16,1	73	83,9	87	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	34	575				
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	7,514	169,63				
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0	0	0	0	0,0864	1,9497				

Gráfico 13. Evaluación por parte del rector: atención a estudiantes con necesidades individuales.



Fuente: Encuesta al rector
Elaboración: Shirley Coque.

Atención a estudiantes con necesidades individuales, se trata de visualizar los criterios y actitudes que los maestros tienen con respecto a la inclusión educativa; en este caso se evalúa el respeto hacia las diferencias, la no discriminación, la actitud de responder a las inquietudes de los estudiantes, la habilidad del maestro para detectar condiciones especiales de los alumnos, habilidades de comunicación con padres de familia, colaboración con las tareas de los estudiantes que requieren ayuda (Ministerio de Educación, 2012).

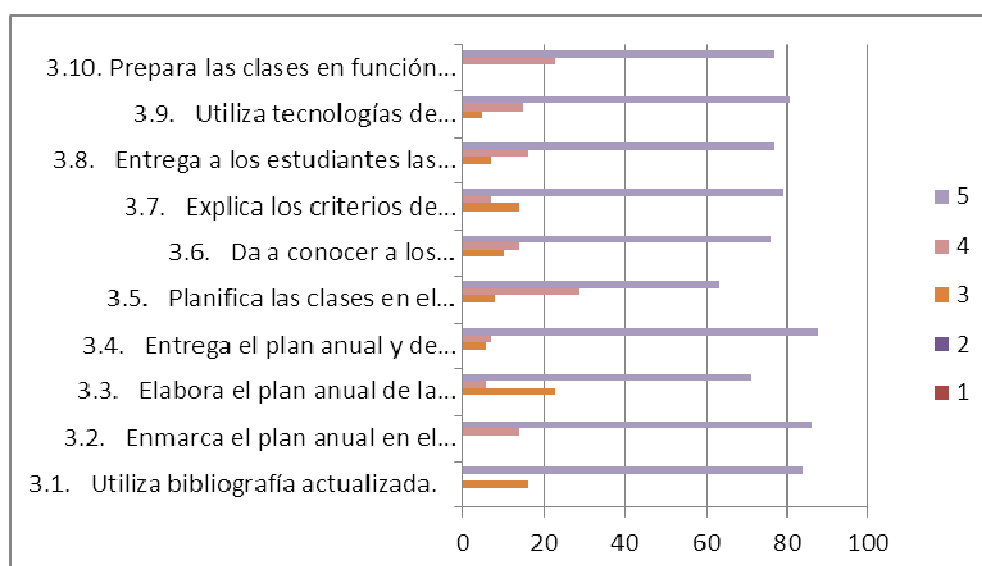
En este caso, de acuerdo con la visualización del rector, los maestros se encuentran bien, en los siguientes aspectos: propician la no discriminación a los compañeros y el respeto a las personas con capacidades diferentes; durante la clase, permiten las preguntas e inquietudes de los estudiantes y que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase; colaboran en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera. Así lo demuestra el 1,94 / 2,03 que obtuvieron los docentes en esta dimensión, es decir que para el rector ésta dimensión está muy bien aplicada por los docentes de la institución que dirige.

Tabla 14. Evaluación por parte del rector: habilidades pedagógicas y didácticas

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	14	16,1	0	0	73	83,9	87	100
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0	0	12	13,8	75	86,2	87	100
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	20	23	5	5,75	62	71,3	87	100
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	5	5,75	6	6,9	76	87,4	87	100
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	7	8,05	25	28,7	55	63,2	87	100
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0	9	10,3	12	13,8	66	75,9	87	100
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	12	13,8	6	6,9	69	79,3	87	100
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	6	6,9	14	16,1	67	77	87	100

3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0	4	4,6	13	14,9	70	80,5	87	100
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0	0	0	20	23	67	77	87	100
TOTAL	0	0	0	0	77	113	680					
PUNTAJE	0	0	0	0	11,396	24,973	200,6					
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0	0	0,131	0,287	2,3057					2,7238

Gráfico 14. Evaluación por parte del rector: habilidades pedagógicas y didácticas



Fuente: Encuesta al rector

Elaboración: Shirley Coque.

En las habilidades pedagógicas y didácticas, el directivo institucional evalúa el trabajo del maestro con relación a los siguientes elementos: uso de bibliografía actualizada, desarrollo del PEI, elaboración y entrega oportuna de documentos curriculares, planificación de las clases, comunicación con los estudiantes respecto al desarrollo del currículo, criterios de evaluación de los aprendizajes, uso de tecnologías de la información y la comunicación, planificación de las clases para estudiantes con necesidades especiales (Ministerio de Educación, 2012).

De los datos indicados, de acuerdo con el criterio del rector, en lo que se relaciona con las habilidades pedagógicas y didácticas, los maestros del colegio

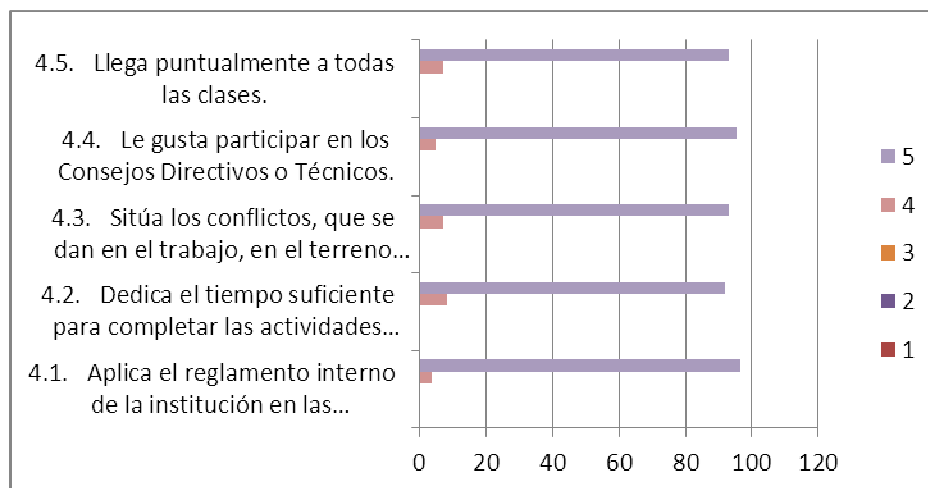
presentan un acierto del 2,30 / 2,72 del total obtenido para los diferentes aspectos que se evalúan en esta dimensión, es decir que una buena mayoría cumple con los aspectos evaluados, la mayoría de ellos entrega los planes a tiempo, acopla los planes a los del PEI, planifica sus clases.

Aunque existe una pequeña minoría que fue evaluada con tres puntos lo que corresponde al 0,13 / 2,72 del total obtenido, estos docentes al decir del rector deben mejorar los aspectos que fueron evaluados en la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas.

Tabla 15. Evaluación por parte del rector: aplicación de normas y reglamentos.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	0	0	3	3,45	84	96,6	87	100
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas	0	0	0	0	0	0	7	8,05	80	92	87	100
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0	0	0	6	6,9	81	93,1	87	100
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0	0	0	4	4,6	83	95,4	87	100
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0	0	0	6	6,9	81	93,1	87	100
TOTAL	0		0		0		26		409			
PUNTAJE	0		0		0		5,746		120,66		126,4	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0,066		1,3868		1,4529	

Gráfico 15. Evaluación por parte del rector: aplicación de normas y reglamentos.



Fuente: Encuesta al rector
Elaboración: Shirley Coque.

Aplicación de normas y reglamentos. Dentro de este aspecto, el rector de colegio evalúa el accionar docente relacionado con la aplicación y cumplimiento de preceptos legales y reglamentarios en su trabajo. Se consideran aspectos como: aplicación del reglamento interno, participación en consejo directivos o técnicos, puntualidad en la asistencia y en las clases, tiempo que dedican para la realización de actividades docentes (Ministerio de Educación, 2012).

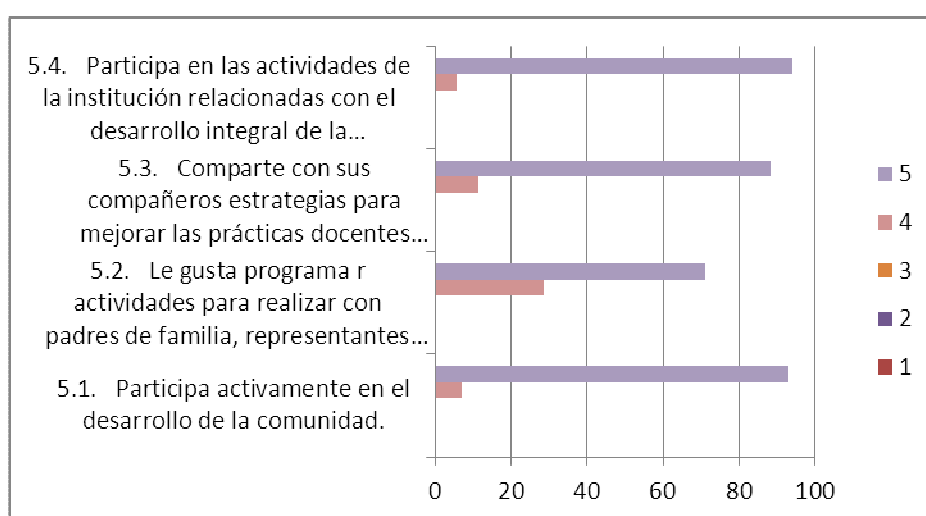
En lo que respecta a la aplicación de normas y reglamentos, según criterio del rector del colegio, los docentes se encuentran desempeñando su trabajo de manera aceptable, pues presentan los siguientes aspectos positivos: llegan puntualmente a las clases, dedican el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas; es decir que en su mayoría cumplen con las directrices proporcionadas por la institución, estos docentes representan el 1,38 / 1,45 del total obtenido y apenas 0,06 representa el siguiente grupo que cae sobre la calificación sobre cuatro puntos.

Tabla 16. Evaluación por parte del rector: relación con la comunidad.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	6	6,9	81	93,1	87	100
5.2. Le gusta programa r actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0	0	0	25	28,7	62	71,3	87	100

5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0	0	0	10	11,5	77	88,5	87	100
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	5	5,75	82	94,3	87	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	46	302				
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	10,166	89,09				
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0	0	0	0	0,1169	1,024				1,1409

Gráfico 16. Evaluación por parte del rector: relación con la comunidad.



Fuente: Encuesta al rector

Elaboración: Shirley Coque.

La escuela no es ni debe considerarse como una institución aislada del entorno y de la comunidad; al contrario, debe integrarse a ella, en tal virtud, el directivo institucional evalúa el accionar de los docentes sobre aspectos como: participación en el desarrollo de la comunidad, realización de actividades con padres de familia, actitud de compartir con los compañeros estrategias para mejorar la práctica docente encaminada al desarrollo comunitario. (Ministerio de Educación, 2012).

En lo referente a la relación de los maestros con la comunidad, de acuerdo con el criterio del rector, este aspecto se encuentra bien, no presenta dificultades. Es decir, los docentes en su trabajo mantienen buenas relaciones con la comunidad, lo que garantiza y reafirma el criterio de buena gestión y calidad de la educación.

Puntaje total obtenido en este instrumento: 9,678/10 puntos.

4.1.1.4. Evaluación de docentes por los estudiantes (24 puntos)

Tabla 17. Evaluación de docentes por los estudiantes: habilidades pedagógicas y didácticas.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	9	0,72	44	3,5	234	18,6	970	77,2	1257	100
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	0	12	0,95	36	2,86	256	20,4	953	75,8	1257	100
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	0	15	1,19	38	3,02	321	25,5	883	70,2	1257	100
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0	13	1,03	45	3,58	220	17,5	979	77,9	1257	100
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	0	12	0,95	43	3,42	350	27,8	852	67,8	1257	100
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	0	20	1,59	39	3,1	279	22,2	919	73,1	1257	100
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	15	1,19	40	3,18	375	29,8	827	65,8	1257	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:												
1.8.1. Analizar.	0	0	22	1,75	45	3,58	523	41,6	667	53,1	1257	100
1.8.2. Sintetizar.	0	0	25	1,99	43	3,42	476	37,9	713	56,7	1257	100
1.8.3. Reflexionar.	0	0	12	0,95	23	1,83	568	45,2	654	52	1257	100
1.8.4. Observar.	0	0	23	1,83	36	2,86	278	22,1	920	73,2	1257	100
1.8.5. Descubrir.	0	0	10	0,8	37	2,94	301	23,9	909	72,3	1257	100
1.8.6. Redactar con claridad.	0	0	11	0,88	29	2,31	143	11,4	1074	85,4	1257	100
1.8.7. Escribir correctamente.	0	0	12	0,95	34	2,7	159	12,6	1052	83,7	1257	100
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	0	17	1,35	16	1,27	188	15	1036	82,4	1257	100
TOTAL	0		228		548		4671		13408			
PUNTAJE	0		38,988		187,96		2400,9		9197,9		11825,7	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,031		0,1495		1,91		7,3173		9,4079	

Gráfico 17.a. Evaluación de docentes por los estudiantes: habilidades pedagógicas y didácticas.

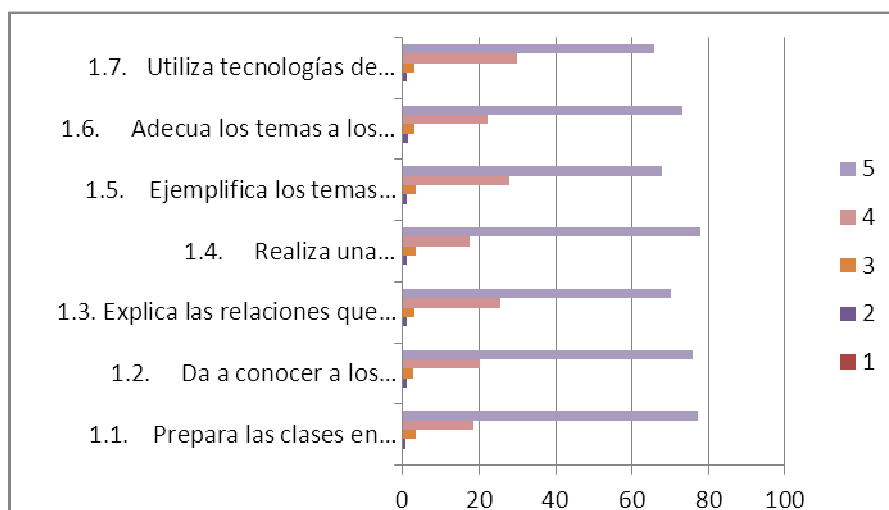
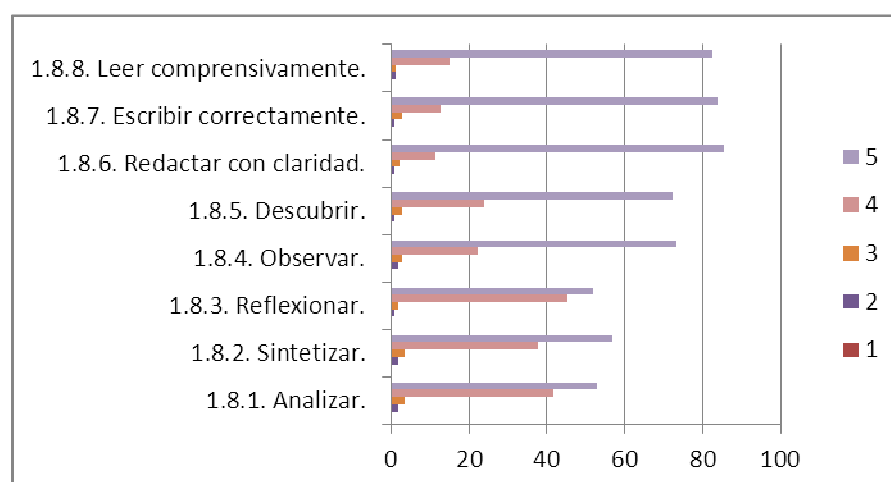


Gráfico 17.b. Evaluación de docentes por los estudiantes: habilidades pedagógicas y didácticas.



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaboración: Shirley Coque

En la evaluación de las habilidades pedagógicas y didácticas, los estudiantes evalúan al maestro considerando: la preparación de las clases tomando en cuenta sus necesidades de aprendizaje, si les da a conocer la programación al inicio del año lectivo, la explicación de la relación que existe entre los contenidos de los temas que enseña, la manera cómo ejecutan sus clases, el desarrollo de habilidades y destrezas intelectuales (Ministerio de Educación, 2012).

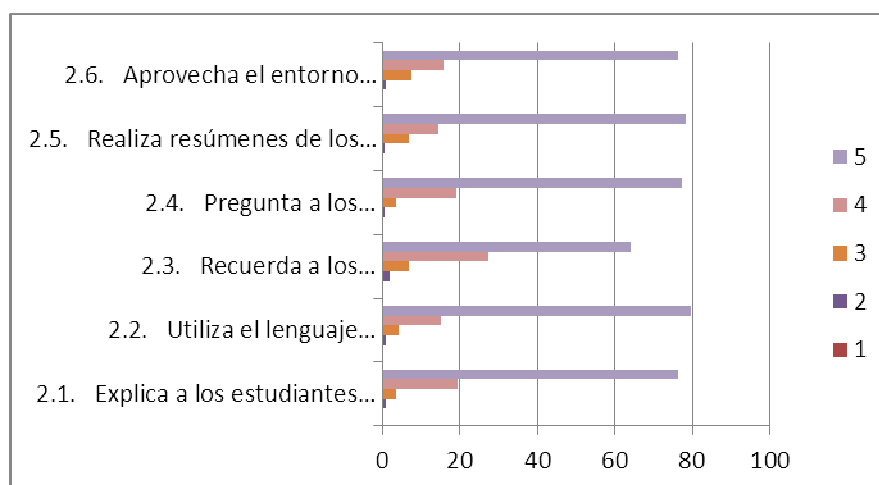
Para los estudiantes los docentes en su mayoría si cumple con los aspectos evaluados en la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas, ya que ellos valoraron en un 7,31 / 9,40 a los docentes con el puntaje más alto, es decir que los estudiantes consideran que sus docentes si cumplen con lo propuesto en la encuesta.

El grupo de docentes que se encuentran entre el tres y cuatro son los que suman un total de 0,14 y 0,91 del total obtenido. También hay estudiantes que consideran que hay profesores que no cumplen en su totalidad así lo refleja el 0,03 / 9,40 que obtuvieron una puntuación de dos puntos en los diferentes aspectos que se evaluaron ésta dimensión.

Tabla 18. Evaluación de docentes por los estudiantes: habilidades de sociabilidad pedagógica.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura	0	0	8	0,64	45	3,58	245	19,5	959	76,3	1257	100
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan	0	0	12	0,95	53	4,22	189	15	1003	79,8	1257	100
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	0	21	1,67	87	6,92	342	27,2	807	64,2	1257	100
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	0	5	0,4	44	3,5	237	18,9	971	77,2	1257	100
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	0	6	0,48	86	6,84	179	14,2	986	78,4	1257	100
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	10	0,8	92	7,32	196	15,6	959	76,3	1257	100
TOTAL	0		62		407		1388		5685			
PUNTAJE	0		10,602		139,6		713,43		3899,9		4763,55	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,0084		0,1111		0,5676		3,1026		3,78961	

Gráfico 18. Evaluación de docentes por los estudiantes:
habilidades de sociabilidad pedagógica.



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaboración: Shirley Coque

Habilidades de sociabilidad pedagógica, dentro de este campo los estudiantes evalúan a los docentes sobre el desarrollo del currículo y de las clases. Se consideran aspectos como: evaluación del aprendizaje, uso de lenguaje apropiado, proceso didáctico, usos de recursos (Ministerio de Educación, 2012).

Con relación a las habilidades de sociabilidad pedagógica, los estudiantes, con sus puntajes permiten establecer que el 3,10 / 3,78 del total obtenido fue evaluado con la puntuación más alta que provee el instrumento, es decir que para los estudiantes sus docentes en su mayoría si cumplen con los aspectos propuestos para la sociabilidad pedagógica.

De lo indicado se desprende que, en cuanto a las habilidades de sociabilidad pedagógica, es decir a los atributos profesionales que los maestros deben poseer para relacionarse con los estudiantes, presentan más aciertos que deficiencias, los estudiantes evaluaron y puntuaron con calificaciones bastantes altas a sus docentes.

Tabla 19. Evaluación de docentes por los estudiantes: atención a los estudiantes con necesidades individuales.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes	0	0	8	0,64	98	7,8	305	24,3	846	67,3	1257	100	
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	0	21	1,67	87	6,92	382	30,4	767	61	1257	100	
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	0	15	1,19	65	5,17	365	29	812	64,6	1257	100	
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	0	12	0,95	52	4,14	337	26,8	856	68,1	1257	100	
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	0	32	2,55	88	7	278	22,1	859	68,3	1257	100	
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	0	25	1,99	93	7,4	306	24,3	833	66,3	1257	100	
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	21	1,67	99	7,88	345	27,4	792	63	1257	100	
TOTAL	0		134		582		2318		5765				
PUNTAJE	0		22,914		199,63		1191,5		3954,8		5368,78		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,0182		0,1588		0,9479		3,1462		4,27111		

Gráfico 19. Evaluación de docentes por los estudiantes: atención a los estudiantes con necesidades individuales.



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaboración: Shirley Coque

Atención a estudiantes con necesidades especiales, en este caso, los estudiantes evalúan a los maestros sobre temas relacionados con: asistencia al colegio, evaluación diferenciada de los aprendizajes, comunicación con padres de familia, tareas enviadas a la casa, recomendaciones a estudiantes para ser atendidos por profesionales especializados, trabajo grupal, integración de estudiantes considerando el ritmo de los aprendizajes (Ministerio de Educación, 2012).

Los criterios recogidos permiten establecer que en el colegio, los maestros se comunican individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas o entrevistas personales, agrupan a los estudiantes que presentan dificultades y los atienden de manera especial, se preocupan por los estudiantes que faltan y llaman a los padres de familia o representantes.

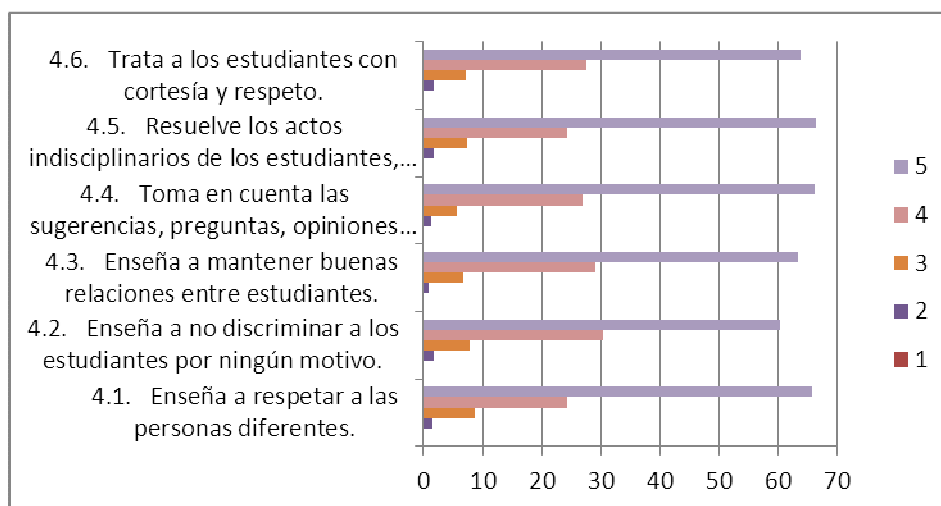
Es decir, en cuanto al aspecto relacionado con la atención a estudiantes con necesidades individuales, el colegio presenta algunas debilidades, lo que afecta a la calidad de la educación que ofrece a la comunidad. Los estudiantes indican debilidades que se deben tomar en cuenta para mejorar la gestión técnica y pedagógica de la institución.

Tabla 20. Evaluación de docentes por los estudiantes: relación con los estudiantes.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0	18	1,43	108	8,59	305	24,3	826	65,7	1257	100
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	0	21	1,67	97	7,72	382	30,4	757	60,2	1257	100
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	12	0,95	85	6,76	365	29	795	63,2	1257	100
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	17	1,35	72	5,73	337	26,8	831	66,1	1257	100
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.	0	0	23	1,83	93	7,4	306	24,3	835	66,4	1257	100
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0	22	1,75	89	7,08	345	27,4	801	63,7	1257	100
TOTAL	0		113		544		2040		4845			

PUNTAJE	0	19,323	186,59	1048,6	3323,7	4578,145
PUNTAJE PROMEDIO	0	0,0154	0,1484	0,8342	2,6441	3,64212

Gráfico 20. Evaluación de docentes por los estudiantes: relación con los estudiantes.



Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaboración: Shirley Coque

En la evaluación de la relación de los docentes con los estudiantes, éstos evalúan al profesor sobre: respeto a las diferencias, no discriminación, buenas relaciones entre estudiantes, respeto a las opiniones, resolución de conflictos, trato cortés. (Ministerio de Educación, 2012).

En lo referente a la relación de los maestros con los estudiantes, los datos de la investigación hacen posible determinar que este aspecto está bastante bien, sin embargo, se debe mejorar para que en el trabajo que se realiza se trate a los estudiantes con cortesía. Y se resuelven los actos indisciplinarios de los estudiantes sin agredirles de forma verbal o física.

Pero también vale la pena indicar que, siendo los estudiantes quienes reciben de manera directa el accionar de los docentes, sus criterios son más confiables y se apegan más a la realidad, de tal manera que los datos numéricos de este sector podrían ser tomados como punto de partida de cambios para mejorar.

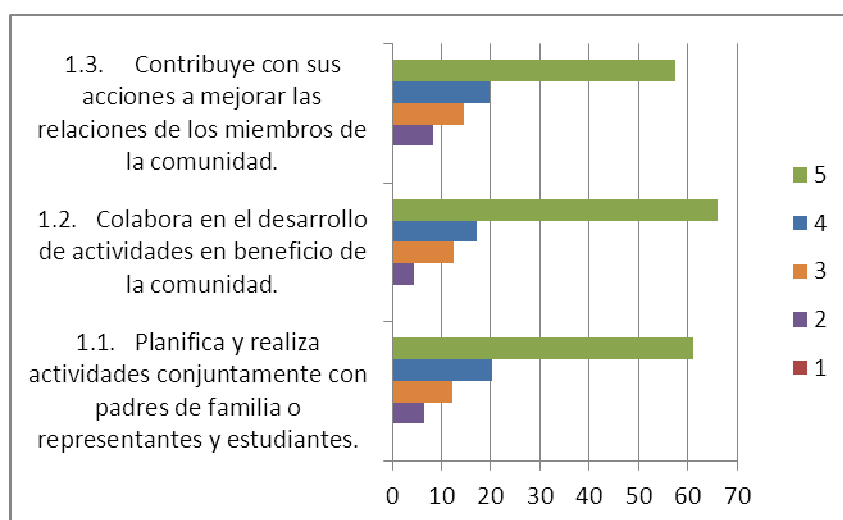
Puntaje total obtenido en este instrumento: 21,109/24 puntos.

4.1.1.5. Evaluación de docentes por los padres de familia (16 puntos)

Tabla 21. Evaluación de docentes por los padres de familia: relación con la comunidad.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	0	18	6,43	34	12,1	57	20,4	171	61,1	280	100
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	12	4,29	35	12,5	48	17,1	185	66,1	280	100
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	0	23	8,21	41	14,6	55	19,6	161	57,5	280	100
TOTAL	0		53		110		160		517			
PUNTAJE	0		11,183		46,31		101,12		435,83		594,44	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,0399		0,1654		0,3611		1,5565		2,123	

Gráfico 21. Evaluación de docentes por los padres de familia: relación con la comunidad.



Fuente: Encuesta a padres de familia.
Elaboración: Shirley Coque

En la relación con la comunidad, los padres de familia evalúan a los profesores sobre: planificación, colaboración en el desarrollo de actividades de la comunidad, acciones que contribuyen a mejorar las relaciones con los miembros de la comunidad (Ministerio de Educación, 2012).

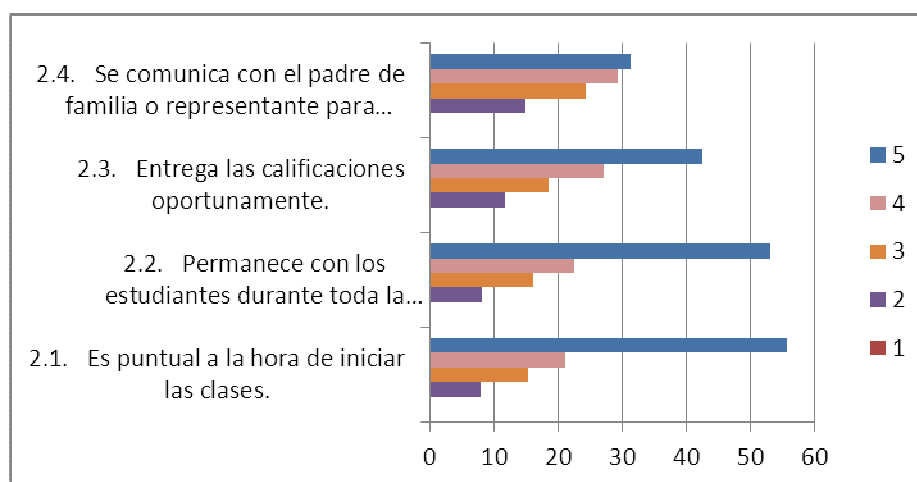
Para los padres de familia la gran mayoría de los docentes se interrelaciona bien con la comunidad, esto se muestra en el 1,55 / 2,12 de los puntos obtenidos, esto demuestra el interés que presentan los docentes con respecto a la colectividad.

También hay que recalcar que existe una minoría que opina que algunos docentes no contribuyen con sus acciones al mejoramiento de las relaciones de los miembros de la comunidad, esto es importante destacar.

Tabla 22. Evaluación de docentes por los padres de familia: normas y reglamentos.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. NORMAS Y REGLAMENTOS												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0	22	7,86	43	15,4	59	21,1	156	55,7	280	100
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0	23	8,21	45	16,1	63	22,5	149	53,2	280	100
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0	33	11,8	52	18,6	76	27,1	119	42,5	280	100
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	0	42	15	68	24,3	82	29,3	88	31,4	280	100
TOTAL	0		120		208		280		512			
PUNTAJE	0		25,32		87,568		176,96		431,62		721,46	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,0904		0,3127		0,632		1,5415		2,5767	

Gráfico 22. Evaluación de docentes por los padres de familia: normas y reglamentos.



Fuente: Encuesta a padres de familia.
Elaboración: Shirley Coque

Las normas y reglamentos, corresponden a este aspecto los siguientes factores: puntualidad para iniciar las clases, permanencia de los docentes junto a los alumnos durante la jornada laboral, comunicación oportuna con padres de familia (Ministerio de Educación, 2012).

En cuanto se refiere al cumplimiento de normas y reglamentos, los padres de familia denotan su gran aprobación con respecto a las actitudes de los docentes para cumplir con su rol, alcanzando el 1,54 / 2,57 del puntaje obtenido en esta encuesta.

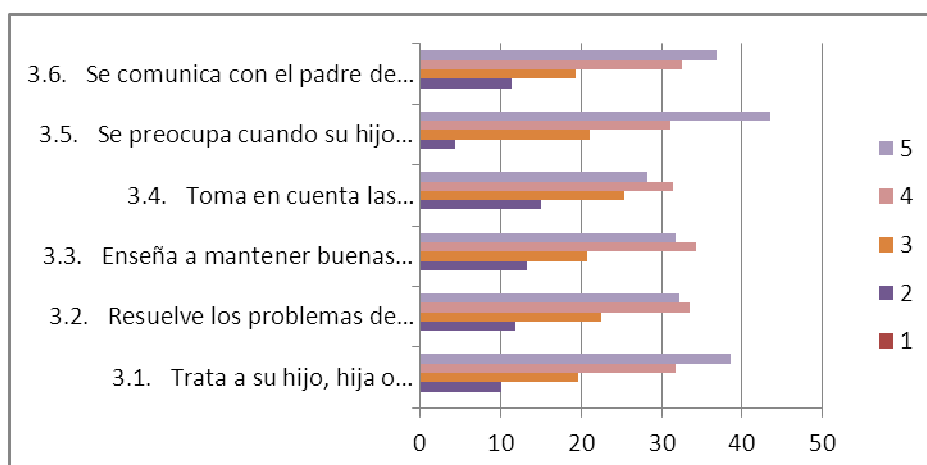
Es de destacar que existe una brecha más estrecha en los puntajes obtenidos en la comunicación con ellos, es decir que los padres denotan que los docentes no están comunicándose en su totalidad con ellos para hablar sobre el rendimiento académico de sus hijos o representados.

Tabla 23. Evaluación de docentes por los padres de familia: sociabilidad pedagógica

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0	28	10	55	19,6	89	31,8	108	38,6	280	100

3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0	33	11,8	63	22,5	94	33,6	90	32,1	280	100
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	37	13,2	58	20,7	96	34,3	89	31,8	280	100
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0	42	15	71	25,4	88	31,4	79	28,2	280	100
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	0	12	4,29	59	21,1	87	31,1	122	43,6	280	100
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	0	32	11,4	54	19,3	91	32,5	103	36,8	280	100
TOTAL	0		184		360		545		591			
PUNTAJE	0		38,824		151,56		344,44		498,21		3,6894	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,1387		0,5413		1,2301		1,7793		3,6894	

Gráfico 23. Evaluación de docentes por los padres de familia: sociabilidad pedagógica



Fuente: Encuesta a padres de familia.
Elaboración: Shirley Coque

En la sociabilidad pedagógica, los padres de familia evalúan cómo se relacionan los siguientes indicadores: forma de tratar a los estudiantes, resolución de problemas disciplinarios, fomento de relaciones interpersonales, inquietudes y sugerencias de estudiantes, preocupación cuando faltan a clases, comunicación con los padres (Ministerio de Educación, 2012).

En lo referente a la sociabilidad pedagógica, los padres de familia presentan criterios muy favorables en algunos casos; sin embargo, hay aspectos que se

deben tomar en cuenta para efectos de mejora la gestión educativa de la institución, como: tomar en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los hijos o representados; comunicarse con el padre de familia o representante a través de esquelas, notas y/o entrevistas y resolver los problemas de indisciplina de los hijos o representados.

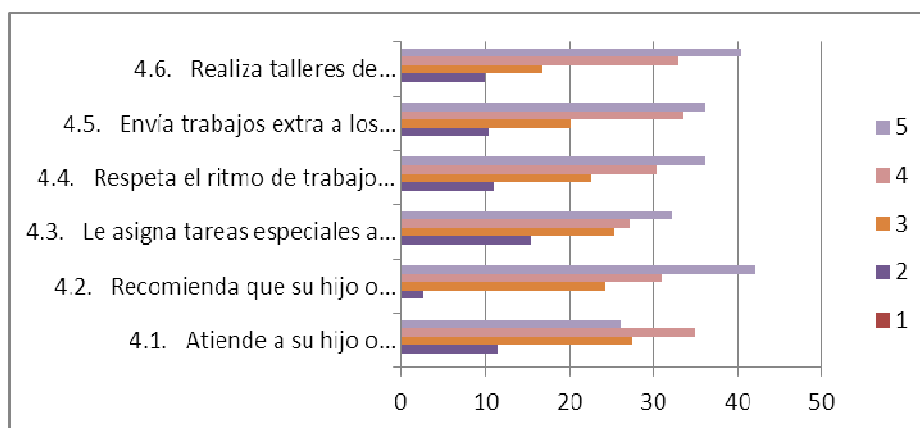
Tabla 24. Evaluación de docentes por los padres de familia:

atención a estudiantes con necesidades individuales.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	0	32	11,4	77	27,5	98	35	73	26,1	280	100
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	0	7	2,5	68	24,3	87	31,1	118	42,1	280	100
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	0	43	15,4	71	25,4	76	27,1	90	32,1	280	100
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	0	31	11,1	63	22,5	85	30,4	101	36,1	280	100
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	0	29	10,4	56	20	94	33,6	101	36,1	280	100
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	0	28	10	47	16,8	92	32,9	113	40,4	280	100
TOTAL	0		170		382		532		596			
PUNTAJE	0		35,87		160,82		336,22		502,43		1035,3	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,1281		0,5744		1,2008		1,7944		3,6977	

Gráfico 24. Evaluación de docentes por los padres de familia:

atención a estudiantes con necesidades individuales.



Fuente: Encuesta a padres de familia.
Elaboración: Shirley Coque

Atención a estudiantes con necesidades individuales, los padres de familia evalúan a los docentes sobre: atención a los estudiantes que requieren ayuda, recomendaciones para atención especializada, tareas especiales a estudiantes, respeto al ritmo de aprendizaje, trabajos extra clase, talleres de recuperación pedagógica. (Ministerio de Educación, 2012).

Con respecto a la atención de los maestros a estudiantes con necesidades individuales, los datos señalan que los maestros se encuentran bien; pero deben mejorar en lo referente a la asignación de tareas especiales a su hijo o representado.

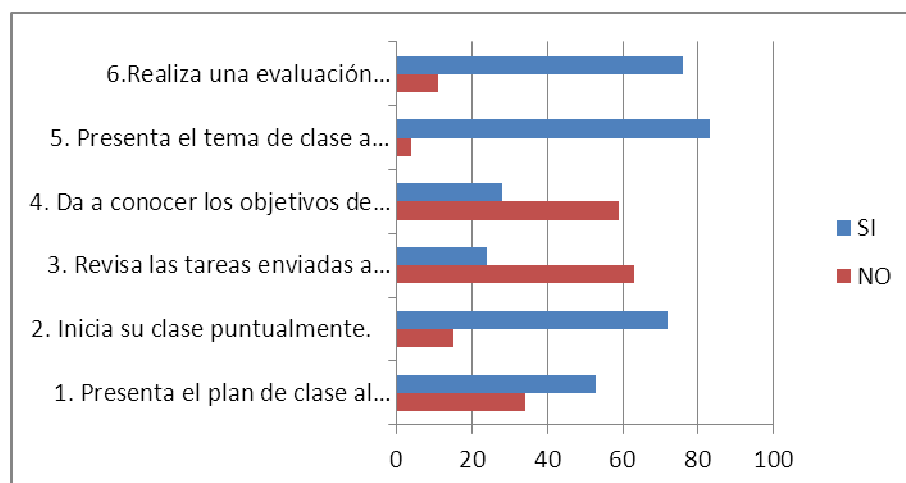
Puntaje total obtenido en este instrumento: 12,08/16 puntos.

5.1.1.6. Observación de las clases (30 puntos)

Tabla 25. Observación de las clases impartida por el docente: actividades iniciales.

A. ACTIVIDADES INICIALES		
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:	
	SI	NO
1. Presenta el plan de clase al observador.	53	34
2. Inicia su clase puntualmente.	72	15
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	24	63
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	28	59
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	83	4
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	76	11
TOTAL	336	186
PUNTAJE	420	0
PUNTAJE PROMEDIO	4,82759	0

Gráfico 25. Observación de las clases impartida por el docente: actividades iniciales.



Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Shirley Coque

Actividades iniciales, en la observación de la clase, se toma en cuenta los siguientes aspectos: presentación de la planificación, puntualidad en el inicio de la clase, revisión de tareas enviadas a la casa, comunicación a los estudiantes sobre los objetivos de la clase, presentación del tema, realización de la evaluación diagnóstica antes de empezar a desarrollar el nuevo tema (Ministerio de Educación, 2012).

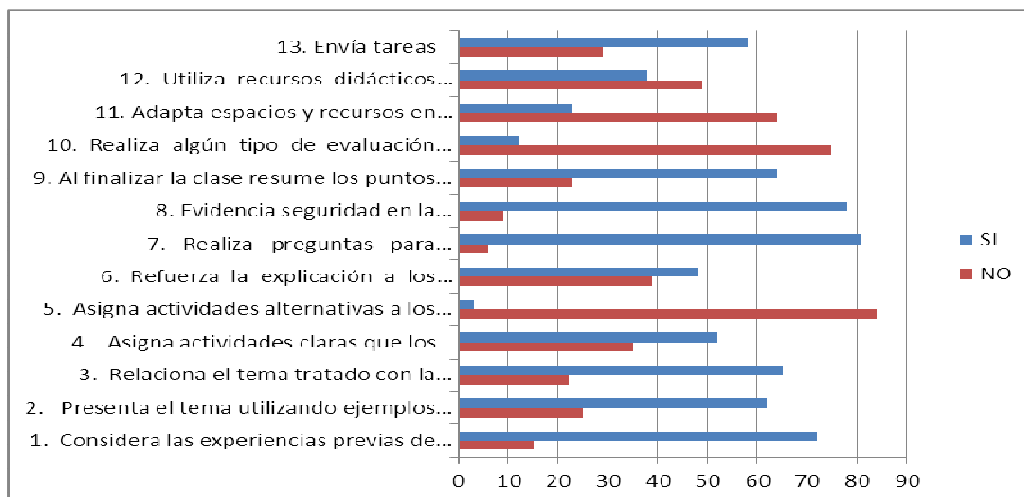
En lo referente a la observación de las clases, sobre las actividades iniciales, los datos indican que los maestros no presentan el plan de clase ni revisan las tareas de los estudiantes antes de empezar una nueva clase.

Esto permite establecer que las clases son improvisadas y que no se relaciona el contenido y el tema de la clase nueva con el nuevo tema a tratar. Este es un indicador que demuestra que hay falencias en el proceso didáctico, que afecta de manera negativa a la calidad de la educación.

Tabla 26. Observación de clases impartida por el docente: proceso Enseñanza- Aprendizaje.

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE		
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:	
	SI	NO
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	72	15
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	62	25
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	65	22
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	52	35
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	3	84
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	48	39
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	81	6
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	78	9
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	64	23
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	12	75
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	23	64
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	38	49
13. Envía tareas	58	29
TOTAL	656	475
PUNTAJE	820	0
PUNTAJE PROMEDIO	9,42529	0

Gráfico 26. Observación de clases impartida por el docente: proceso Enseñanza- Aprendizaje.



Fuente: Encuesta a docentes

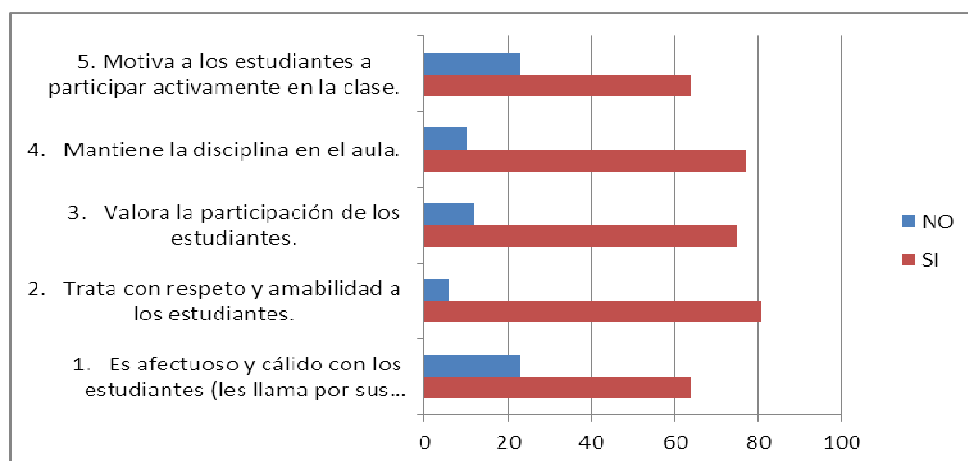
Elaboración: Shirley Coque

Proceso de enseñanza- aprendizaje, se evalúa si el maestro toma las experiencia previas del alumno para iniciar la clase; presenta el tema usando actividades motivadoras; relaciona el tema con la realidad; asigna actividades alternativas a estudiantes que las requieran; refuerza explicaciones, realiza preguntas para fijar aprendizajes desarrollados; evidencia seguridad en su accionar; resume puntos importantes al finalizar la clase; evalúa logros de los alumnos; usa recursos didácticos; envía tareas (Ministerio de Educación, 2012).

Con respecto al desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje de los alumnos, la observación realizada permite determinar aspectos positivos y negativos. Dentro de los segundos, se pueden establecer como nudos críticos que los maestros: no asignan tareas alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido. Tampoco refuerzan la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad. No adaptan espacios y recursos en función de las actividades propuestas. No se evidencia que utilicen recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante, no envían tareas a los estudiantes. Tampoco envían tareas.

Tabla 27. Observación de clases impartida por el docente: ambiente en el aula.

C. AMBIENTE EN EL AULA		
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:	
	SI	NO
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	64	23
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	81	6
3. Valora la participación de los estudiantes.	75	12
4. Mantiene la disciplina en el aula.	77	10
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	64	23
TOTAL	361	74
PUNTAJE	451,25	0
PUNTAJE PROMEDIO	5,18678	0

Gráfico 27. Observación de clases impartida por el docente: ambiente en el aula.

Fuente: Encuesta a docentes
 Elaboración: Shirley Coque

Ambiente del aula, en este contexto, el directivo institucional, en su observación, evalúa si el docente: es afectuoso y cordial con los alumnos, les trata por sus nombres, valora la participación de los estudiantes en clases, mantiene la disciplina, motiva a los alumnos a participar en la clase. (Ministerio de Educación, 2012).

Con respecto al ambiente del aula, de la observación realizada se desprende que los maestros presentan más fortalezas que debilidades. Es decir, en este aspecto la gestión de los docentes se encuentra bien.

Puntaje total obtenido en este instrumento: 19,438/30 puntos.

La calificación final que los maestros han alcanzado en la observación de las clases corresponde al valor de 19,43 sobre 30, que puede ser considerado como un puntaje bajo que no supera el 75 % del total.

Este valor debe ser muy tomado en cuenta para que la institución educativa busque alternativas que permitan mejorar la gestión de los maestros en las clases que realizan con los estudiantes, puesto que este es el aspecto que más se debe considerar para efectos de mejoramiento de la calidad de la educación.

Resumen final de la calificación del desempeño docente.

INSTRUMENTOS APLICADOS	Valoración	Categoría	Equivalencia
Autoevaluación.	8,922	A	EXCELENTE
Coevaluación.	9,04		
Evaluación por el Rector.	9,678		
Evaluación por los estudiantes.	21,109		
Evaluación por los padres de familia.	12,08		
Observación de clases.	19,438		
CALIFICACIÓN FINAL	80,267/100		

Fuente: Resultados de encuestas y observación de la clase.
Elaboración: Shirley Coque

Los datos presentados en esta tabla permiten establecer lo siguiente:

- En la autoevaluación, los docentes alcanzan un promedio de 8,922 puntos, que es un puntaje alto alcanzado por ellos.
- En la coevaluación, los docentes alcanzan el promedio de 9,04 puntos, que es un puntaje aceptable
- En la evaluación de los estudiantes, los maestros alcanzan un promedio de 21,109 puntos, que puede ser también considerado como un puntaje alto
- En la evaluación de los padres de familia, los maestros del colegio alcanzan un puntaje de 12,08 puntos
- En la observación de la clase, los docentes obtienen una calificación de 19,438 que puede considerarse bajo.

Como consecuencia de lo indicado, la gestión técnica y pedagógica de los maestros del colegio es calificada con “A”, equivalente a Excelente.

4.1.2. Resultados de encuestas para evaluación del desempeño profesional de los directivos

4.1.2.1. Autoevaluación del rector

Tabla 28. Autoevaluación del rector: competencias gerenciales.

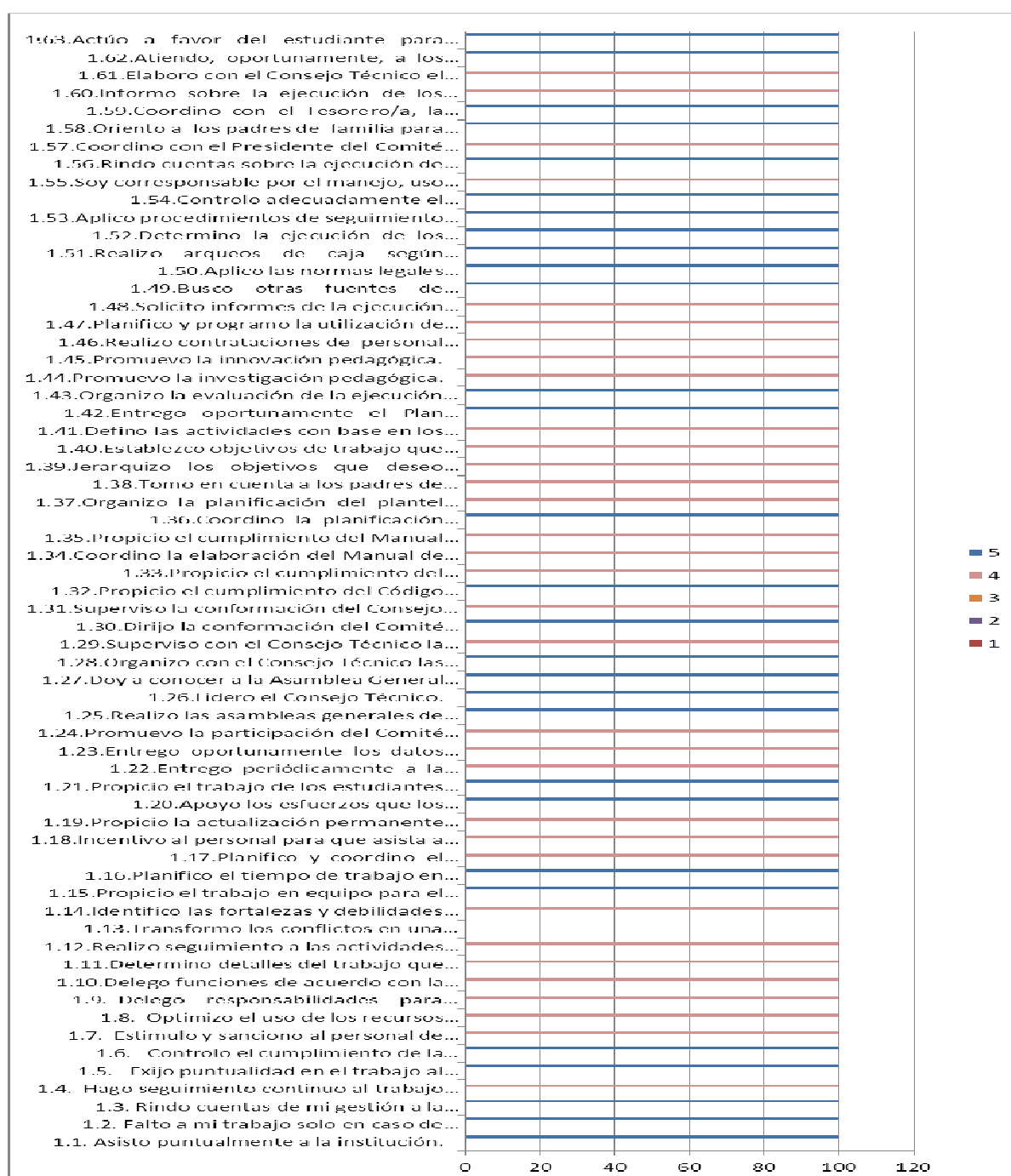
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0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

1.19.Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.20.Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.21.Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.22.Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.23.Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.24.Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.25.Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.26.Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.27.Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.28.Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.29.Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.30.Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.31.Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.32.Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.33.Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.34.Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.35.Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.36.Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.37.Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.38.Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.39.Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.40.Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100

1.41.Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.42.Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.43.Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.44.Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.45.Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.46.Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.47.Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.48.Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.49.Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.50.Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.51.Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.52.Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.53.Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.54.Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.55.Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.56.Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.57.Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.58.Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.59.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.60.Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.61.Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100

1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
TOTAL	0	0	0	1	33	29							
PUNTAJE	0	0	0,116	5,775	6,757	12,648							
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0,116	5,775	6,757	12,648							

Gráfico 28. Autoevaluación del rector: competencias gerenciales.



Fuente: Encuesta al rector
Elaboración: Shirley Coque

Los datos presentados conducen a establecer que la gestión que realiza el rector del colegio es bastante acertada, lo que constituye un factor muy importante para el mejoramiento de la calidad del servicio educativo que la institución ofrece a la comunidad.

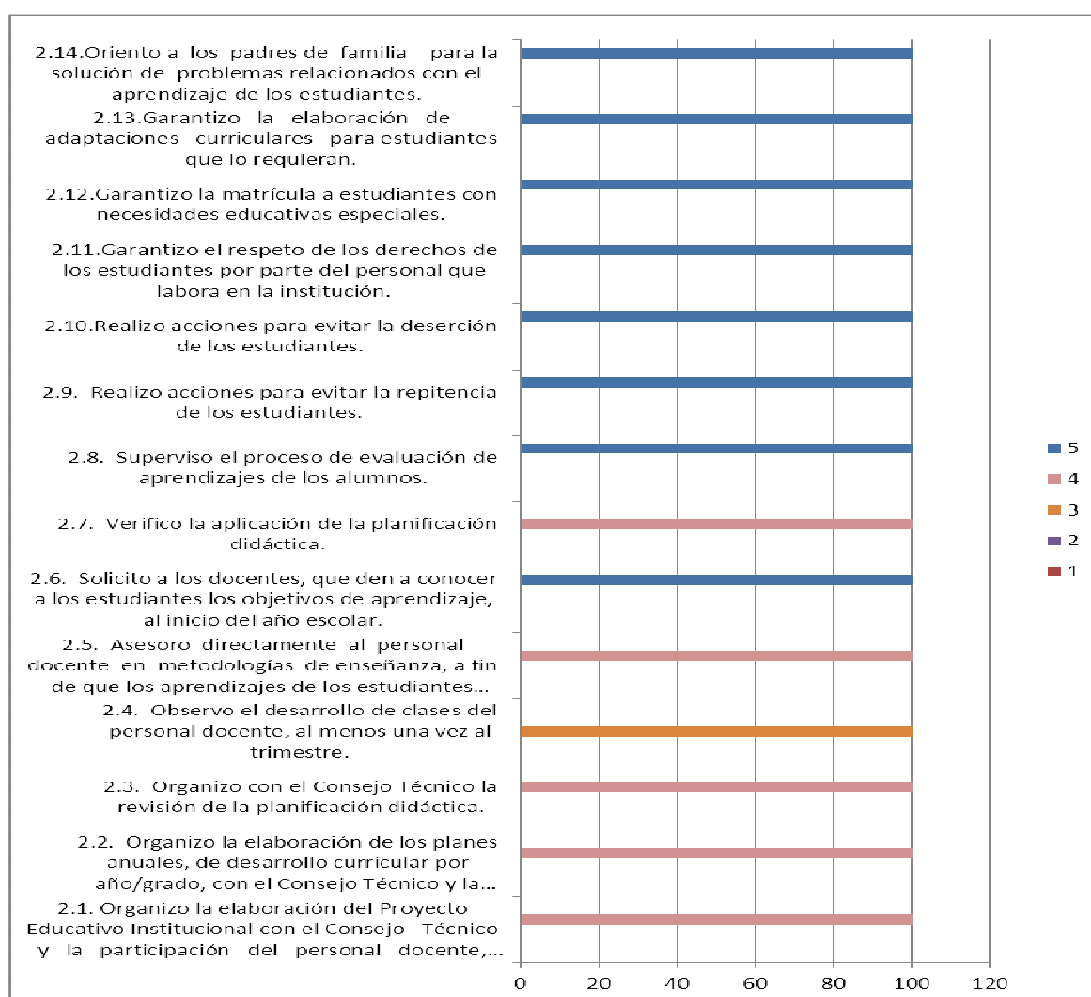
Sin embargo de lo indicado, debería mejorar en lo que se refiere a realizar el seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo, delegar funciones de acuerdo con la norma legal vigente, determinar detalles del trabajo que delega, realizar seguimiento a las actividades que delega, transformar los conflictos en oportunidades para la convivencia, identificar las fortalezas y debilidades del personal para mejorar la gestión institucional, propiciar el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución, planificar el tiempo de trabajo en horarios bien definidos y coordinar el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.

Además incentivar al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional, propiciar la actualización permanente del personal de la institución y el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias, promover la participación del comité central de padres de familia en las actividades del colegio, dirigir la conformación del comité central de padres de familia, jerarquizar los objetivos que desea alcanzar con el plan institucional, establecer objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo, solicitar informes de la ejecución presupuestaria al menos una vez al mes, buscar otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento del colegio, determinar la ejecución de los recursos de otras fuentes, elaborar con el Consejo Directivo el distributivo de trabajo y horario de docentes.

Tabla 29. Autoevaluación del rector: competencias pedagógicas.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS</u>													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100	

2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
TOTAL	0	0	0	0	1	5	8					
PUNTAJE	0	0	0,116	0,875	1,864	2,855						
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0,116	0,875	1,864	2,855						

Gráfico 29. Autoevaluación del rector: competencias pedagógicas.

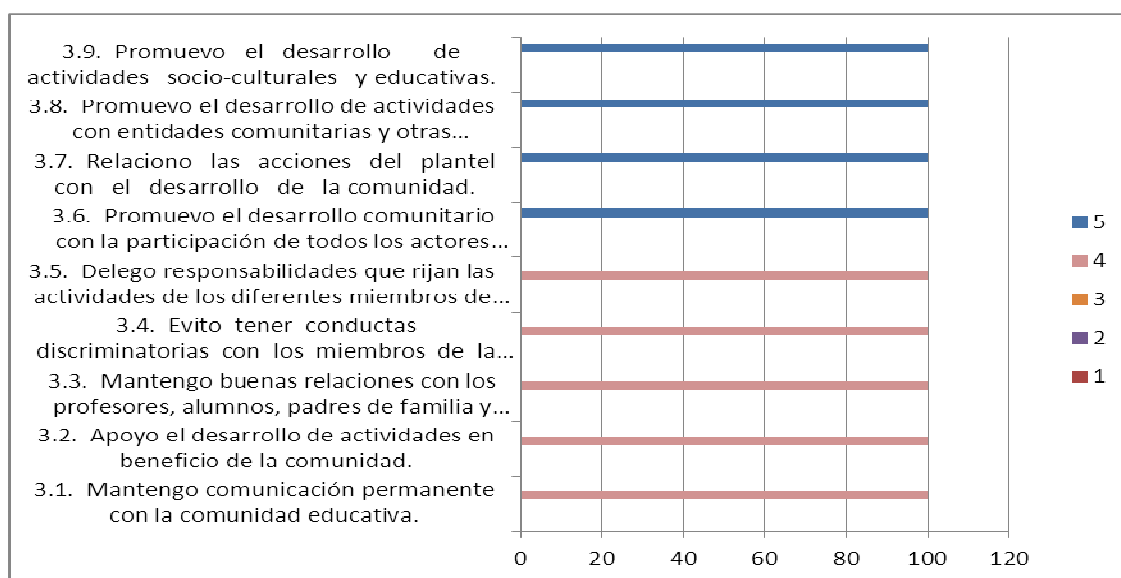
Fuente: Encuesta al rector
Elaboración: Shirley Coque

Dentro del aspecto pedagógico, las respuestas obtenidas conducen a establecer que el rector del colegio realiza también una gestión muy acertada. Por lo indicado se evidencia que se preocupa por el aspecto pedagógico. Pero debe mejorar en cuanto se refiere a la organización con el Consejo Directivo de la revisión de la planificación didáctica, observación del desarrollo de clases del personal docente al menos una vez al trimestre, asesorar directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales, verificación de la aplicación de la planificación didáctica, supervisión del proceso de evaluación de los aprendizajes de los alumnos, garantizar la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieren, solicitar a los docentes que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje al inicio del año escolar, realizar acciones tendientes a evitar la deserción de los estudiantes.

Tabla 30. Autoevaluación del rector: competencias de liderazgo en la comunidad.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
TOTAL	0		0		0		5		4			
PUNTAJE	0		0		0		0,875		0,932		1,807	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0,875		0,932		1,807	

Gráfico 30. Autoevaluación del rector: competencias de liderazgo en la comunidad.



Fuente: Encuesta al rector
Elaboración: Shirley Coque

De estos datos se desprende que la gestión del rector es acertada puesto que mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa y buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad; evita tener conductas discriminatorias, promueve el desarrollo comunitario de la participación de todos los actores educativo, relaciona las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad y promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.

Sin embargo de lo indicado, se debería mejorar en lo que se refiera al apoyo para el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, la delegación de responsabilidades que rigen las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa y la promoción del desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.

Puntaje total obtenido en este instrumento: 17,31/20 puntos.

La calificación total que el rector ha alcanzado en su auto evaluación corresponde al valor de 17,31 puntos sobre 20, que es una valoración alta, que ha superado el 75% del valor total. Esto implica que el rector tiene un

concepto elevado de la gestión que realiza, lo que constituye una fortaleza para que la institución pueda buscar alternativas que permitan mejorar la gestión que realizan los docentes.

4.1.2.2. Evaluación del rector por el Consejo Directivo

Tabla 31. Evaluación del rector por el Consejo Directivo: competencias gerenciales.

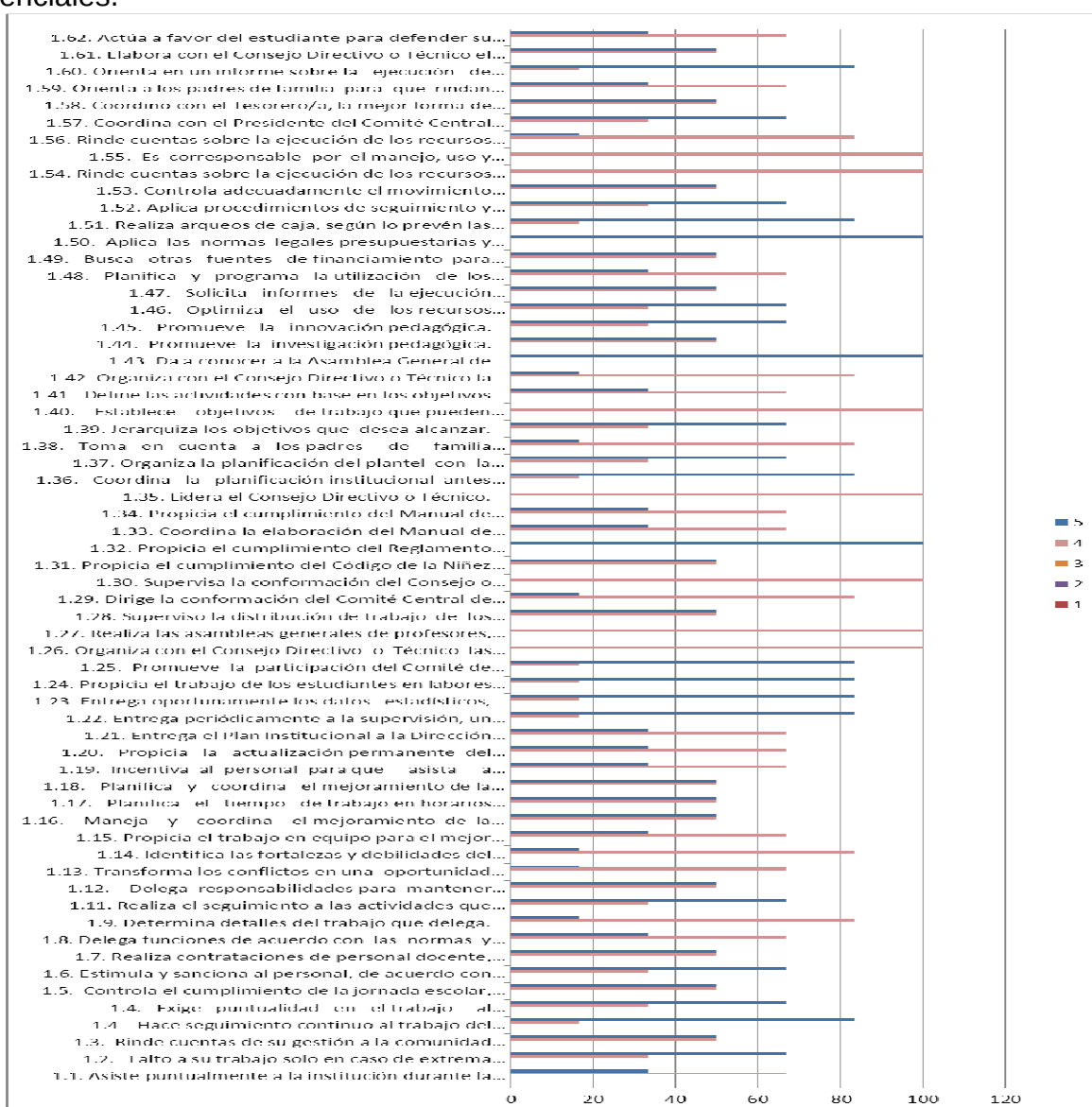
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>1. COMPETENCIAS GERENCIALES</u>												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	0	0	4	66,7	2	33,3	6	100
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	2	33,3	4	66,7	6	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50	6	100
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0	0	0	1	16,7	5	83,3	6	100
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	2	33,3	4	66,7	6	100
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50	6	100
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0	0	2	33,3	4	66,7	6	100
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50	6	100
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	4	66,7	2	33,3	6	100
1.9. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0	0	5	83,3	1	16,7	6	100
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0	0	2	33,3	4	66,7	6	100
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50	6	100
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	1	0	4	66,7	1	16,7	6	83
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	5	83,3	1	16,7	6	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	4	66,7	2	33,3	6	100
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50	6	100

equipamiento del plantel.												
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50	6	100
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50	6	100
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	4	66,7	2	33,3	6	100
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	4	66,7	2	33,3	6	100
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	4	66,7	2	33,3	6	100
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0	0	1	16,7	5	83,3	6	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	1	16,7	5	83,3	6	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	1	16,7	5	83,3	6	100
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	1	16,7	5	83,3	6	100
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	6	100	0	0	6	100
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	6	100	0	0	6	100
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50	6	100
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	5	83,3	1	16,7	6	100
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	6	100	0	0	6	100
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50	6	100
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	4	66,7	2	33,3	6	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	4	66,7	2	33,3	6	100
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	6	100	0	0	6	100
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	1	16,7	5	83,3	6	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	2	33,3	4	66,7	6	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de	0	0	0	0	0	0	5	83,3	1	16,7	6	100

las labores de la institución.												
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0	0	2	33,3	4	66,7	6	100
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	6	100	0	0	6	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	4	66,7	2	33,3	6	100
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	0	0	5	83,3	1	16,7	6	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50	6	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	2	33,3	4	66,7	6	100
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	2	33,3	4	66,7	6	100
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50	6	100
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	4	66,7	2	33,3	6	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50	6	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	0	1	16,7	5	83,3	6	100
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	2	33,3	4	66,7	6	100
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50	6	100
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	6	100	0	0	6	100
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0	0	6	100	0	0	6	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0	0	5	83,3	1	16,7	6	100
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	2	33,3	4	66,7	6	100
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50	6	100
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	0	4	66,7	2	33,3	6	100

1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	1	16,7	5	83,3	6	100
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50	6	100
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	4	66,7	2	33,3	6	100
TOTAL	0	0	0	1	197	174						
PUNTAJE	0	0	0,118	34,869	41,064	76,051						
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0,0197	5,8115	6,844	12,675						

Gráfico 31. Evaluación del rector por el Consejo Directivo: competencias gerenciales.



Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Shirley Coque

Los datos presentados conducen a establecer que la gestión que realiza el rector del colegio es bastante acertada, lo que constituye un factor muy importante para el mejoramiento de la calidad del servicio educativo que la institución ofrece a la comunidad.

Sin embargo de lo precisado, debería mejorar en los indicadores que recibieron puntajes bajos, estos aspectos se relacionan con: hacer seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo, estimular y sancionar al personal de acuerdo con las normas vigentes, determinar detalles del trabajo que delega, realizar el seguimiento a las actividades que delega, delegar responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales, planificar y coordinar el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento, propiciar el trabajo de estudiantes en labores comunitarias, promover la participación del comité de padres de familia en las actividades del colegio, organizar con el consejo directivo las comisiones para el normal funcionamiento del plantel a la inicio del año lectivo, supervisar con el consejo directivo la distribución de trabajo de los docentes, propiciar el cumplimiento del reglamento interno, coordinar la elaboración del Código de Convivencia y propiciar su cumplimiento, jerarquizar objetivos que desea alcanzar, organizar la evaluación de la ejecución del plan institucional con el Consejo Directivo, promover la innovación pedagógica, solicitar informes de la ejecución presupuestaria, planificar y programar la utilización de los recursos del presupuesto con la participación del Consejo Directivo, aplicar normas legales presupuestarias y financieras, realizar arqueos de caja de acuerdo con la normativa vigente, aplicar procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto; ser corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios; coordinar con el tesorero la mejor forma de manejo de recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, orientar a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del comité central, actuar a favor del estudiante para defender su integridad.

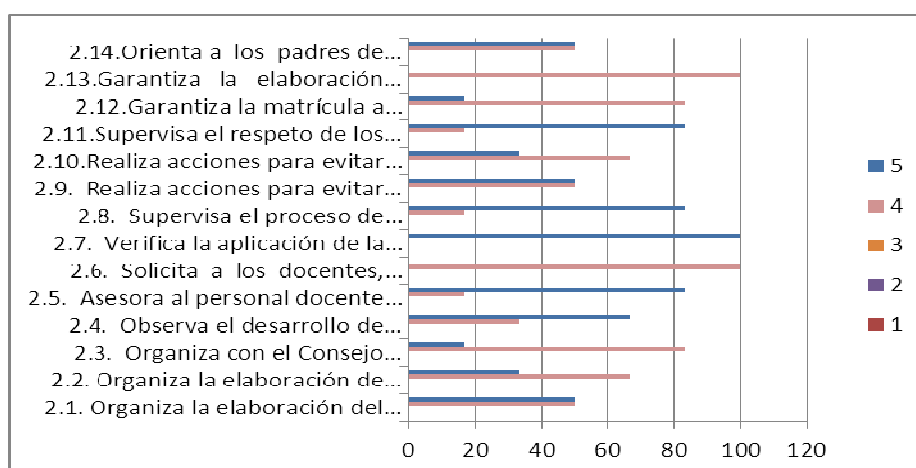
Si se mejoran los aspectos indicados, entonces podría afirmarse que también la calidad del servicio educativo que el colegio ofrece a la comunidad también mejoraría.

Tabla 32. Evaluación del rector por el Consejo Directivo:
competencias pedagógicas.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS</u>												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50	6	100
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0	0	4	66,7	2	33,3	6	100
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	5	83,3	1	16,7	6	100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0	0	2	33,3	4	66,7	6	100
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0	0	1	16,7	5	83,3	6	100
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	0	0	6	100	0	0	6	100
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	1	16,7	5	83,3	6	100
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50	6	100
2.10.Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	4	66,7	2	33,3	6	100
2.11.Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	1	16,7	5	83,3	6	100
2.12.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	5	83,3	1	16,7	6	100
2.13.Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	6	100	0	0	6	100

2.14.Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50	6	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	44	40				
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	7,788	9,44				17,228
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0	0	0	0	1,298	1,5733				2,8713

Gráfico 32. Evaluación del rector por el Consejo Directivo:
competencias pedagógicas.



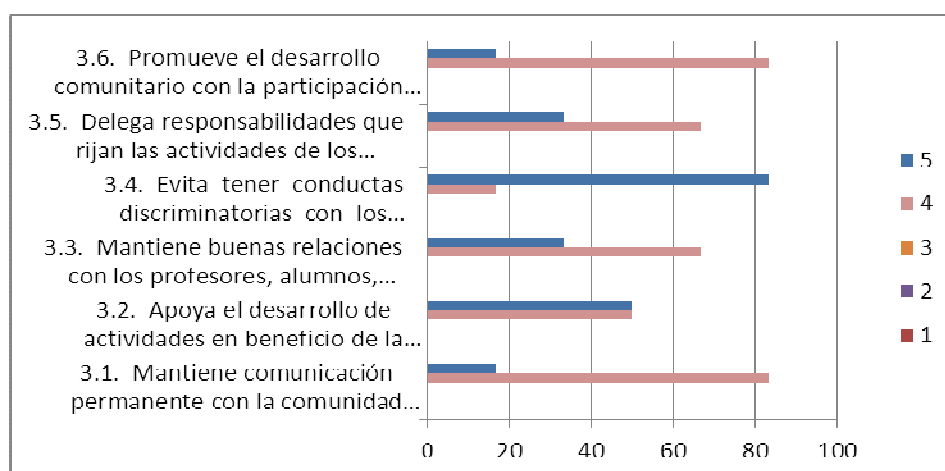
Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Shirley Coque

Interpretación: De estos datos se comprende que la gestión del rector presenta aspectos positivos que se deben aprovechar para mejorar los siguientes aspectos negativos: verificar la aplicación de la planificación didáctica, asesorar al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales, realizar acciones para evitar la deserción de los estudiantes, solicitar a los docentes que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes al inicio del año escolar, organizar con el Consejo Directivo la revisión de la planificación didáctica, observar el desarrollo de clases del personal docente al menos una vez al trimestre, supervisar el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos y realizar acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.

Tabla 33. Evaluación del Rector por el Consejo Directivo: competencias de liderazgo en la comunidad.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	5	83,3	1	16,7	6	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50	6	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	4	66,7	2	33,3	6	100
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	16,7	5	83,3	6	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	4	66,7	2	33,3	6	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	5	83,3	1	16,7	6	100
TOTAL	0		0		0		22		14			
PUNTAJE	0		0		0		3,894		3,304		7,198	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0,649		0,5507		1,1997	

Gráfico 33. Evaluación del Rector por el Consejo Directivo: competencias de liderazgo en la comunidad.



Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Shirley Coque

Estos datos permiten establecer que la gestión del rector del colegio es buena y debe considerar para mejorar el hecho de vincular las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.

Puntaje total obtenido en este instrumento: 16,745/20 puntos.

La calificación global que el rector del colegio ha alcanzado de parte de los miembros del consejo directivo corresponde a 16,745 puntos sobre 20, valor que puede ser considerado como bueno, ya que supera el 75 % del valor total.

Esta situación es favorable para el establecimiento educativo y debe ser considerada como una fortaleza que debe ser utilizada para mejorar los nudos críticos encontrados en otros segmentos de la evaluación, de manera especial en la evaluación a los maestros por los estudiantes y en la observación de las clases.

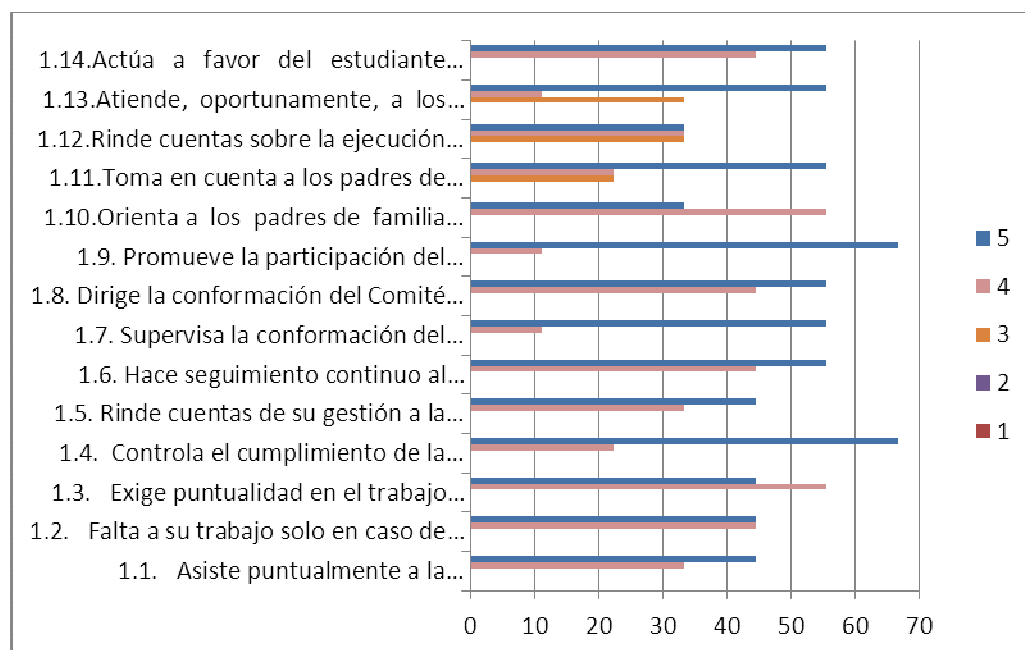
4.1.2.3. Evaluación del rector por el Consejo Estudiantil

Tabla 34. Evaluación del rector por el Consejo Estudiantil: competencias gerenciales.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>1. COMPETENCIAS GERENCIALES</u>												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	2	22,2	3	33,3	4	44,4	9	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	1	11,1	4	44,4	4	44,4	9	100
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	5	55,6	4	44,4	9	100
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	1	11,1	2	22,2	6	66,7	9	100
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	2	22,2	3	33,3	4	44,4	9	100
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	4	44,4	5	55,6	9	100
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	3	33,3	1	11,1	5	55,6	9	100
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	4	44,4	5	55,6	9	100

1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	2	22,2	1	11,1	6	66,7	9	100
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	1	11,1	5	55,6	3	33,3	9	100
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	2	22,2	2	22,2	5	55,6	9	100
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	3	33,3	3	33,3	3	33,3	9	100
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	3	33,3	1	11,1	5	55,6	9	100
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	4	44,4	5	55,6	9	100
TOTAL	0	0	0	0	20	42	64					
PUNTAJE	0	0	6,86	21,588	43,904	72,352						
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0,7622	2,3987	4,8782	8,0391						

Gráfico 34. Evaluación del rector por el Consejo Estudiantil: competencias gerenciales.



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaboración: Shirley Coque

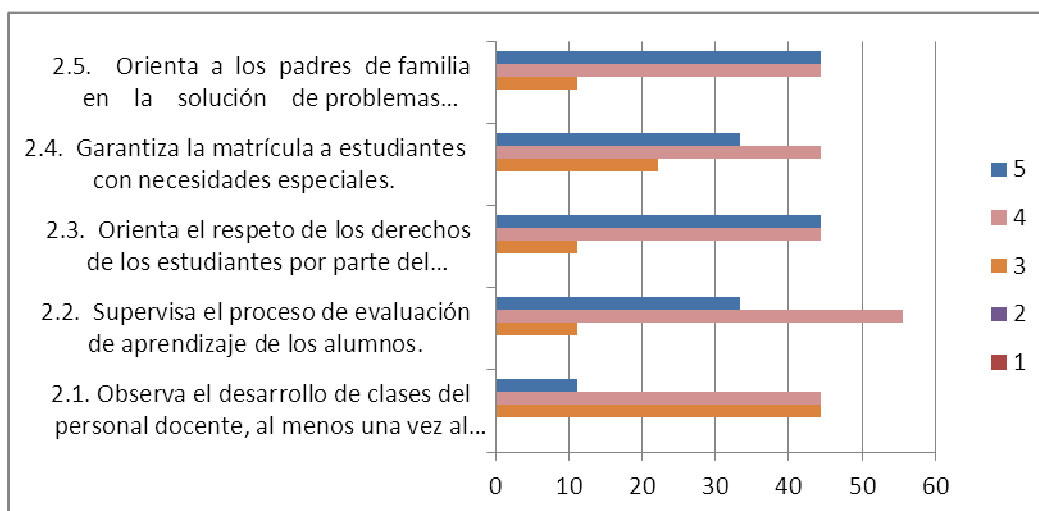
Con relación a las competencias generales, podría indicarse que la labor del rector es acertada, pues, es bien vista por los estudiantes. Sin embargo, el rector del colegio debería preocuparse por mejorar el hecho de tomar en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la

institución, así como atender oportunamente a los padres de familia que requieren información de sus hijos y rendir cuentas sobre los recursos del comité Central de Padres de Familia.

Tabla 35. Evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil: competencias pedagógicas

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS</u>													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	4	44,4	4	44,4	1	11,1	9	100	
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0	1	11,1	5	55,6	3	33,3	9	100	
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	1	11,1	4	44,4	4	44,4	9	100	
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades especiales.	0	0	0	0	2	22,2	4	44,4	3	33,3	9	100	
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	1	11,1	4	44,4	4	44,4	9	100	
TOTAL	0		0		9		21		15				
PUNTAJE	0		0		3,087		10,794		10,29		24,171		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0,343		1,1993		1,1433		2,6857		

Gráfico 35. Evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil: competencias pedagógicas



Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaboración: Shirley Coque

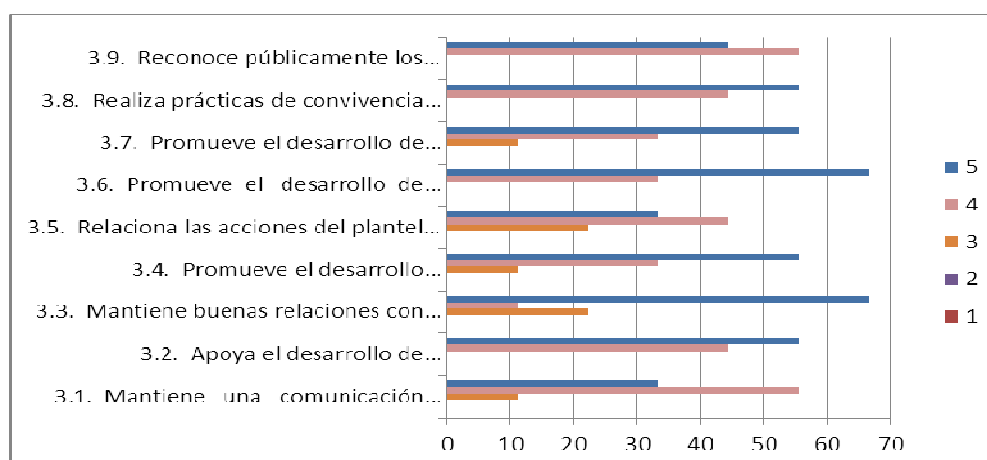
De esto se desprende que la gestión del rector, en lo que se relaciona con sus competencias pedagógicas, es bastante buena, pero debe mejorar en cuanto se refiere a observar el desarrollo de clases del personal docente, a garantizar la matrícula a estudiantes con necesidades especiales, supervisar el proceso de evaluación de los estudiantes y orientar el respeto de los derechos de los estudiantes.

Tabla 36. Evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil: competencias de liderazgo en la comunidad.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD</u>												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	11,1	5	55,6	3	33,3	9	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	4	44,4	5	55,6	9	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	2	22,2	1	11,1	6	66,7	9	100

3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	1	11,1	3	33,3	5	55,6	9	100
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	2	22,2	4	44,4	3	33,3	9	100
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	3	33,3	6	66,7	9	100
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	1	11,1	3	33,3	5	55,6	9	100
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0	0	4	44,4	5	55,6	9	100
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	5	55,6	4	44,4	9	100
TOTAL	0	0	0	0	7	32	42					
PUNTAJE	0	0	2,401	16,448	28,812	47,661						
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0,2668	1,8276	3,2013	5,2957						

Gráfico 36. Evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil: competencias de liderazgo en la comunidad.



Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaboración: Shirley Coque

En resumen, con relación a las competencias del rector sobre el liderazgo en la comunidad, se diría que está bien, pero hay que mejorar en cuanto a relacionar las actividades de la institución con la comunidad y mejorar las relaciones con docentes, estudiantes y padres de familia.

Puntaje total obtenido en este instrumento: 16,019/20 puntos.

En este aspecto, de acuerdo con los valores asignados por los miembros del consejo estudiantil, el rector del colegio ha alcanzado una calificación total de 16,019 puntos sobre 20, que podría considerarse como muy buena, lo que, sin duda alguna, contribuye positivamente al mejoramiento de la calidad de la educación que la institución brinda a la comunidad. Los miembros de este organismo interno perciben una buena labor del rector, aunque tiene aspectos que mejorar.

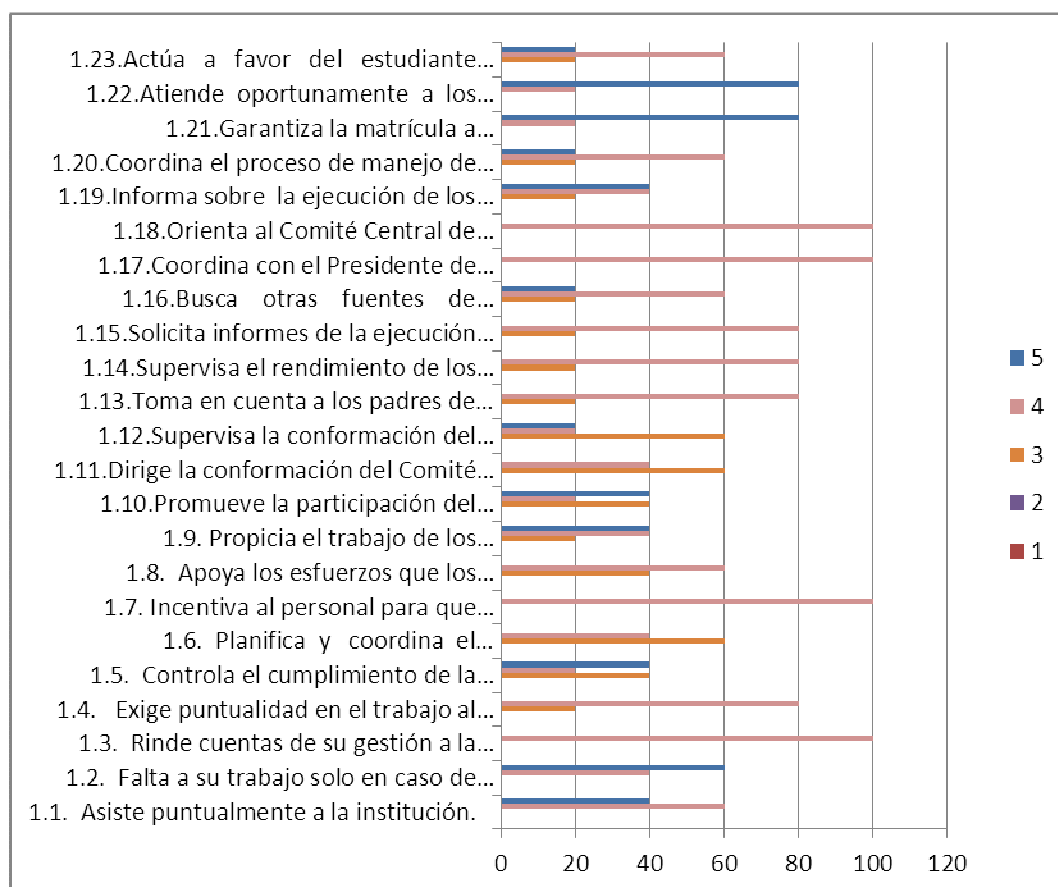
4.1.2.4. Evaluación del rector por el comité central de padres de familia

Tabla 37. Evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia: competencias gerenciales.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>1. COMPETENCIAS GERENCIALES</u>												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	5	100	0	0	5	100
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	1	20	4	80	0	0	5	100
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	2	40	1	20	2	40	5	100
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0	3	60	2	40	0	0	5	100
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	5	100	0	0	5	100
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	2	40	3	60	0	0	5	100
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	1	20	2	40	2	40	5	100
1.10.Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	2	40	1	20	2	40	5	100
1.11.Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	3	60	2	40	0	0	5	100
1.12.Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	3	60	1	20	1	20	5	100
1.13.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de	0	0	0	0	1	20	4	80	0	0	5	100

la institución.												
1.14.Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0	1	20	4	80	0	0	5	100
1.15.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	1	20	4	80	0	0	5	100
1.16.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1	20	3	60	1	20	5	100
1.17.Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	5	100	0	0	5	100
1.18.Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	5	100	0	0	5	100
1.19.Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	1	20	2	40	2	40	5	100
1.20.Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	1	20	3	60	1	20	5	100
1.21.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.22.Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.23.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	1	20	3	60	1	20	5	100
TOTAL	0	0	0	0	24	66	25					
PUNTAJE	0	0	6,312	25,872	13,175	45,359						
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	1,2624	5,1744	2,635	9,0718						

Gráfico 37. Evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia: competencias gerenciales.



Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaboración: Shirley Coque

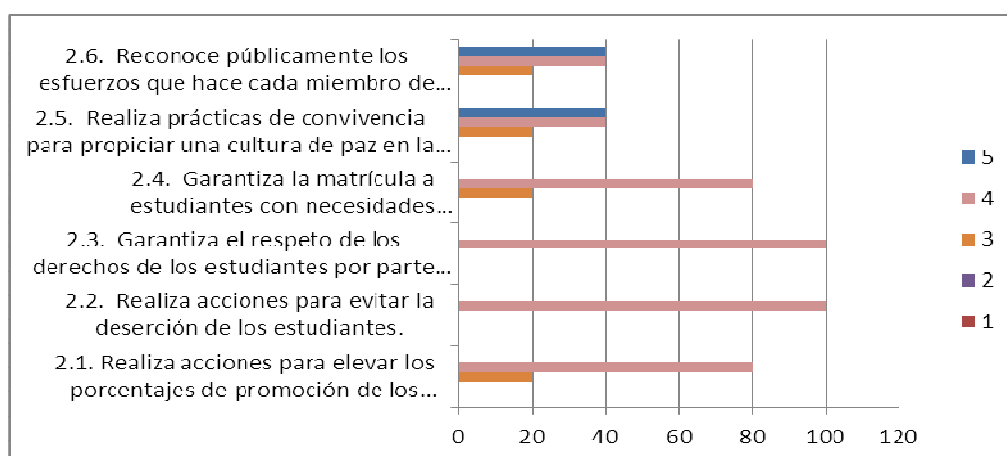
La información proporcionada por los padres de familia conduce a afirmar también que la gestión del rector, en cuanto se refiere a sus competencias gerenciales, es buena, por lo que podría afirmarse que con su accionar contribuye al mejoramiento de la calidad de la educación.

A pesar de lo indicado, el rector debe preocuparse para mejorar los puntos débiles que los padres de familia ven en su gestión, que se resumen en los siguientes: Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil, dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia, planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.

Tabla 38. Evaluación del rector por parte del Comité Central de los Padres de Familia: competencias pedagógicas.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS</u>												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	1	20	4	80	0	0	5	100
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	5	100	0	0	5	100
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	5	100	0	0	5	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1	20	4	80	0	0	5	100
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	1	20	2	40	2	40	5	100
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	1	20	2	40	2	40	5	100
TOTAL	0		0		4		22		4			
PUNTAJE	0		0		1,052		8,624		2,108		11,784	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0,2104		1,7248		0,4216		2,3568	

Gráfico 38. Evaluación del rector por parte del Comité Central de los Padres de Familia: competencias pedagógicas.



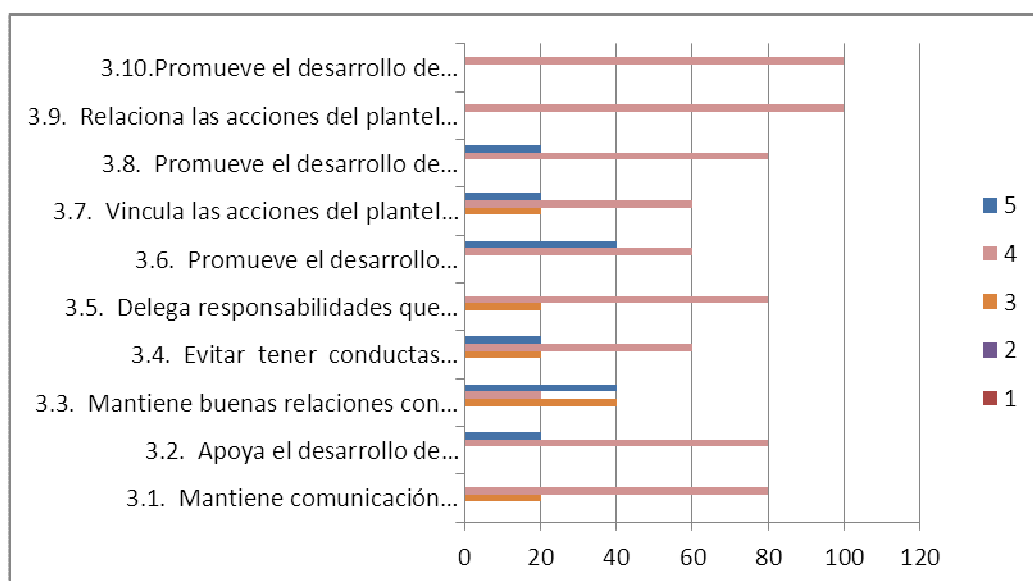
Fuente: Encuesta a padres de familia
Elaboración: Shirley Coque

Según el criterio de los Padres de Familia el rector está bastante bien en esta dimensión lo que debería mejorar es el reconocimiento público de los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, realizar prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución, garantizar la matrícula a los estudiantes con necesidades especiales y realizar acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.

Tabla 39. Evaluación del rector por parte del Comité Central de Padres de Familia: competencia de liderazgo en la comunidad.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	20	4	80	0	0	5	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	4	80	1	20	5	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	2	40	1	20	2	40	5	100
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	20	3	60	1	20	5	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	20	4	80	0	0	5	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	1	20	3	60	1	20	5	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	4	80	1	20	5	100
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	0	0	5	100	0	0	5	100
3.10.Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	5	100	0	0	5	100
TOTAL	0		0		6		36		8			
PUNTAJE	0		0		1,578		14,112		4,216		19,906	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0,3156		2,8224		0,8432		3,9812	

Gráfico 39. Evaluación del rector por parte del Comité Central de Padres de Familia: competencia de liderazgo en la comunidad.



Fuente: Encuesta a padres de familia
Elaboración: Shirley Coque

De estos datos se desprende que el rector, desde el punto de vista de los padres de familia, ejerce bien su gestión relacionada con las competencias del liderazgo, lo que conduce a concluir que este aspecto constituye una fortaleza para el mejoramiento de la calidad de la educación; pero debe mejorar en cuanto se refiere a mantener la comunicación permanente con la comunidad educativa, mantener buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad, vincular las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.

Puntaje total obtenido en este instrumento: 15,408/20 puntos.

Como consecuencia de los datos presentados, se concluye que la gestión que el rector del colegio realiza ha sido valorada con 15,408 puntos sobre 20, situación que ratifica el criterio emitido, que consta en líneas anteriores, que la gestión del rector es bien vista por los padres de familia del colegio y que tiene aspectos que pueden mejorarse.

4.1.2.5. Evaluación del rector por el supervisor de la zona

Tabla 40. Evaluación del rector por el supervisor de la zona:
competencias generales.

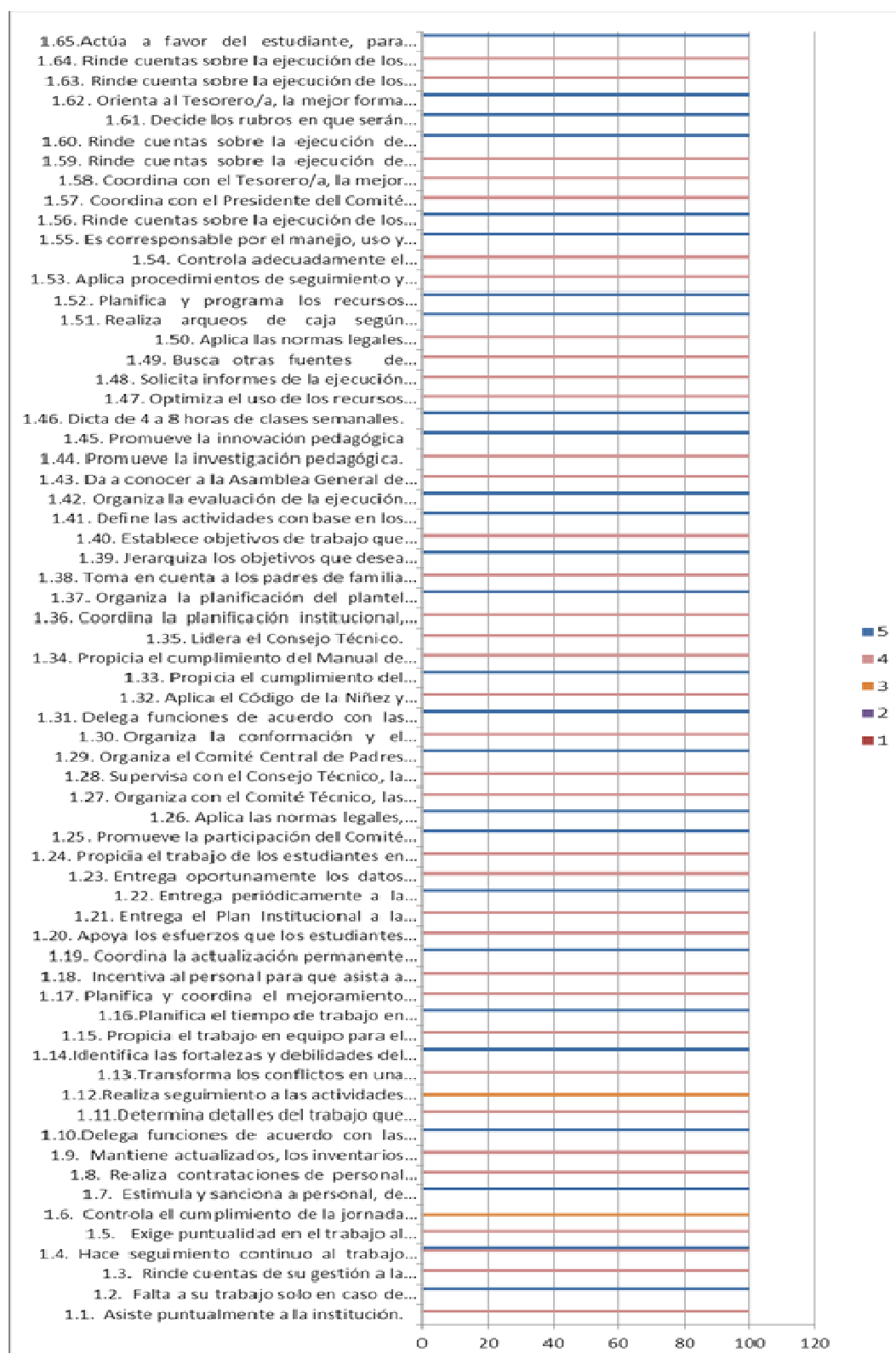
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>1. COMPETENCIAS GERENCIALES</u>												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100	1	200
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.10.Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.11.Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.12.Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100
1.13.Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.14.Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.16.Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100

1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.35. Lidera el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100

1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100

1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	0	1	100
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	0	1	100
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
TOTAL	0		0		2		37		27				
PUNTAJE	0		0		0,224		6,179		6,021		12,424		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0,0448		6,179		6,021		12,245		

Gráfico 40. Evaluación del rector por el supervisor de la zona:
competencias generales.



Fuente: Encuesta al supervisor de educación
Elaboración: Shirley Coque

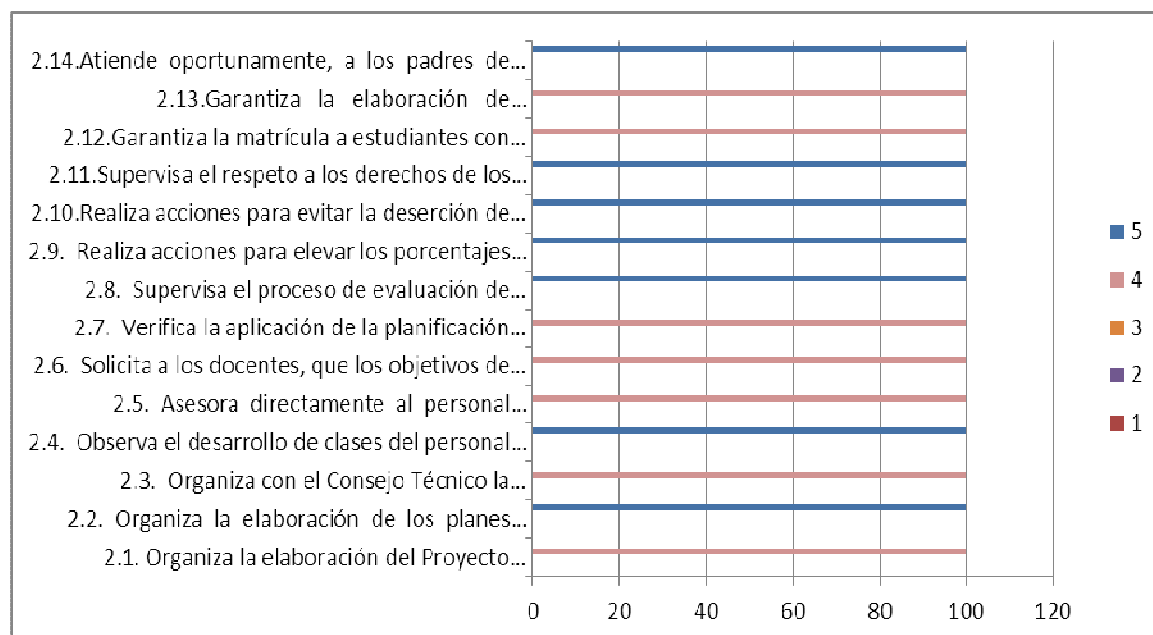
Si bien es cierto que el rector presenta muchos aspectos positivos en la gestión que realiza, con respecto a los datos presentados, no cabe duda que debe mejorar en los siguientes aspectos: controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos y realiza seguimiento a las actividades que delegada.

Tabla 41. Evaluación del rector por parte del supervisor de la zona: competencias pedagógicas.

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

2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.10.Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.11.Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.12.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
2.13.Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
2.14.Atiende oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
TOTAL	0		0		0		7		7				
PUNTAJE	0		0		0		1,169		1,561		2,73		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		1,169		1,561		2,73		

Gráfico 41. Evaluación del rector por parte del supervisor de la zona: competencias pedagógicas.



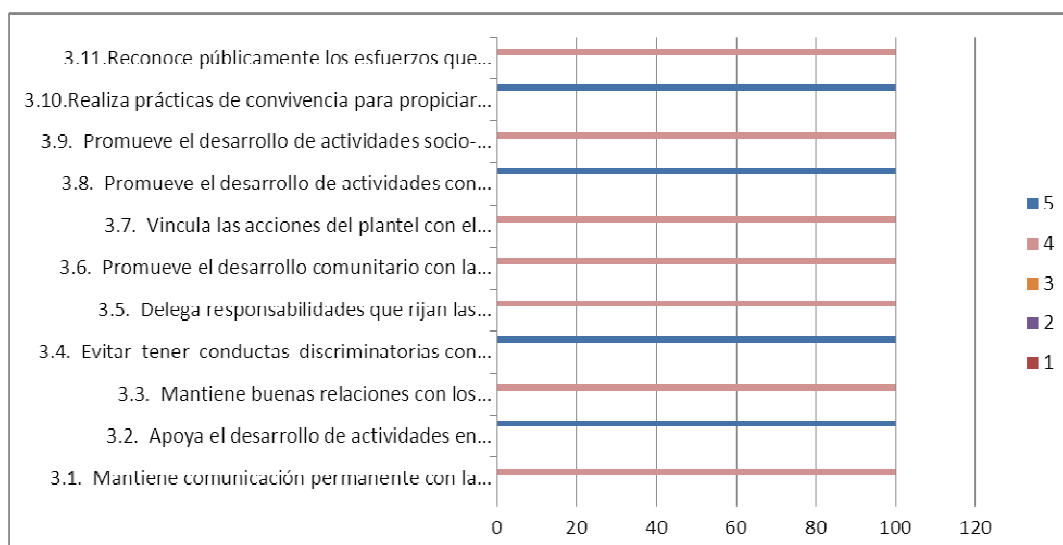
Fuente: Encuesta al supervisor de la zona
Elaboración: Shirley Coque

En lo referente a este aspecto, que se relaciona con la gestión del rector, se evidencian más aspectos positivos que negativos. El Supervisor tiene una perspectiva positiva sobre el trabajo del rector, lo que ratifica el criterio de la buena gestión en cuanto a sus competencias pedagógicas.

Tabla 42. Evaluación del rector por parte del supervisor de la zona:
competencias de liderazgo en la comunidad

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
3.10.Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.11.Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
TOTAL	0		0		0		7		4			
PUNTAJE	0		0		0		1,169		0,892		2,061	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		1,169		0,892		2,061	

Gráfico 42. Evaluación del rector por parte del supervisor de la zona: competencias de liderazgo en la comunidad.



Fuente: Encuesta al supervisor de la zona
Elaboración: Shirley Coque

Con relación a las Competencias de Liderazgo en la comunidad, que posee el rector del plantel, se concluye indicando que la gestión es bastante acertada y como tal debe ser considerada como un factor muy favorable para la buena gestión institucional y el buen servicio educativo.

La valoración total alcanzada por el rector del colegio, de acuerdo con el criterio del supervisor, es de 17,035 puntos sobre 20, que puede considerarse como muy buena.

Puntaje total obtenido en este instrumento: 17,035/20 puntos.

Resumen final de la calificación del desempeño directivo.

INSTRUMENTOS APLICADOS	Valoración	Categoría	Equivalencia
Autoevaluación.	17,31	A	EXCELENTE
Evaluación por Consejo Directivo	16,74		
Evaluación por Consejo Estudiantil	16,019		
Evaluación por Comité Central	15,40		
Evaluación por el Supervisor	17,03		
CALIFICACIÓN FINAL	82,499/100		

Fuente: Resultados de encuestas.
Elaboración: Shirley Coque

Los datos presentados en esta tabla permiten establecer lo siguiente:

- En la autoevaluación, el rector alcanza un promedio de 17,31 puntos, que es un puntaje alto alcanzado por ellos.
- En la evaluación por el Consejo Directivo, el rector alcanza el promedio de 16,74 puntos, que es un puntaje aceptable.
- En la evaluación por el Consejo Estudiantil el rector alcanza un promedio de 16,019 puntos, que también es un puntaje bastante aceptable.
- En la evaluación por el Comité Central de Padres de familia, el rector del colegio alcanza un puntaje de 15,40 puntos.
- En la evaluación del Supervisor, el rector obtienen una calificación de 17,03 que se convierte en el puntaje más alto de todos los instrumentos.

Como consecuencia de lo indicado, la gestión directiva del rector del colegio es calificada con “A”, equivalente a Excelente, ésta calificación demuestra que la autoridad es bien vista por los miembros de la comunidad educativa, aunque existen aspectos mejorables en su gestión, es un buen indicador de que el Rector está encaminando la Institución que dirige de buena forma, así lo perciben los estudiantes, docentes y padres de familia.

4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El Plan Decenal de Educación, en la sexta política, establece 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; sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa. (Plan Decenal de Educación)

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 la permanencia y culminación en dichos servicios.

Por lo tanto, de manera general, el sistema educativo será de calidad en la medida en que pueda proveer de 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 se aspira para el país. (Ministerio de Educación, 2012).

Pero la calidad también se relaciona con el tipo y la forma de gestión que los directivos y docentes realizan en su trabajo. Para el efecto, el Ministerio de Educación ha establecido los estándares de calidad que permiten evaluar tanto la gestión de los directivos como de los maestros que trabajan en las instituciones educativas.

Con respecto a la calidad de la gestión de los docentes, se establece que son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo.

Son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Cuando los estándares se aplican a docentes y directivos, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. (Ministerio de Educación: 2012).

El proceso de evaluación desarrollado, se relaciona con dos componentes básicos del quehacer educativo: los docentes y los directivos.

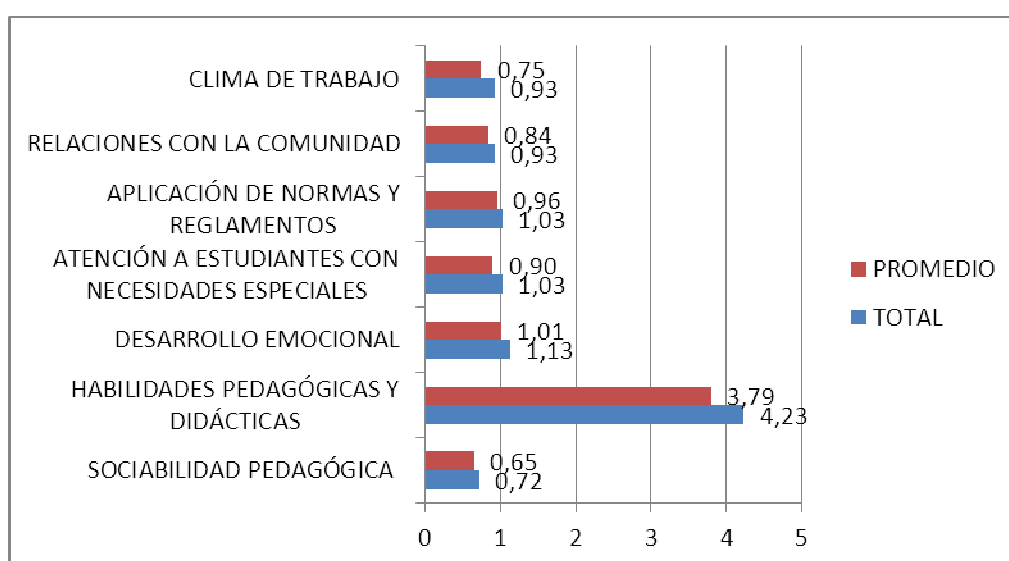
En primera instancia se realizará la discusión de resultados relacionados con la gestión de los maestros.

Los instrumentos de investigación aplicados para la evaluación a los maestros se refieren a aspectos comunes como: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, atención a estudiantes con necesidades especiales, desarrollo emocional, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad, clima de trabajo.

En la autoevaluación de los docentes el promedio obtenido que de 8,922 / 10 puntos denota el grado de confianza que tienen los docentes de estar haciendo bien su trabajo, ellos consideran que se encuentran cubriendo en gran parte los aspectos en los que fueron encuestados en cada una de las dimensiones.

Las dimensiones que resaltaron en la encuesta fue en primera instancia la de aplicación de normas y reglamentos, lo que nos indica que los docentes consideran que cumplen con las directrices de la institución, que cumplen con normas académicas planteadas por las autoridades de la institución, que es cumplido en la elaboración del plan anual de la asignatura, al igual con la unidad didáctica. Además considera que planifica sus clases, que asiste de forma puntual y que solo falta en caso de que sea necesario; estos aspectos los docentes en su mayoría consideran que se cumplen. (Ver gráfico 43)

Gráfico 43. Resumen Instrumento Autoevaluación de docentes



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Shirley Coque.

La sociabilidad pedagógica fue otra de las dimensiones que fue encuestada a los docentes en donde ellos se puntuaron con 0,65 sobre 0,72, cabe destacar que en esta dimensión se evaluaron aspectos como el trato a los estudiantes, la disciplina que se mantiene en el aula, el respeto entre compañeros con énfasis en las personas con capacidades diferentes, el control sobre la asistencia a clases por parte de los estudiantes, el convencimiento pleno de la gran mayoría de los encuestados sustenta que sienten que ellos cumplen con las expectativas planteadas.

Otro factor considerable en este análisis es que los docentes fueron encuestados sobre cómo atienden a los estudiantes con capacidades especiales, se les preguntó si pueden detectar esa necesidad educativa especial en los estudiantes, si atiende de forma personal a estos estudiantes, si realiza entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico, entre otras.

Es importante destacar que este punto ha estado muy en lo alto de la puntuación ya que obtuvo el 1,01 / 1,13 ésta puntuación es bastante alta, en relación a que no se tiene muchos estudiantes con necesidades especiales, debido a que recién el Ministerio de Educación instó para que las escuelas y colegios acojan a estudiantes que pertenecen a ese grupo.

En relación al desarrollo emocional de los docentes, también debe ser considerado como una de las fortalezas que ellos manifiestan tener, en esta dimensión se abordaron temas como si disfruta dar clases, si siente que a sus estudiantes les gusta su clase, si le es gratificante su trabajo en relación con los estudiantes y compañeros de trabajo, como ve su entorno en relación a sus compañeros, si se preocupa por su apariencia personal, entre otros.

La comunidad es parte de este instrumento en donde se refleja la participación activa que tienen los docentes, colabora la administración y ejecución de tareas extracurriculares, están abiertos al diálogo y trabajo de tareas extracurriculares, les gusta participar en los consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.

El clima de trabajo fue un tema planteado para ahondar de cómo los docentes perciben su entorno de trabajo en relación con sus compañeros, del manejo de los conflictos entre compañeros, el compartir ideas entre otros aspectos.

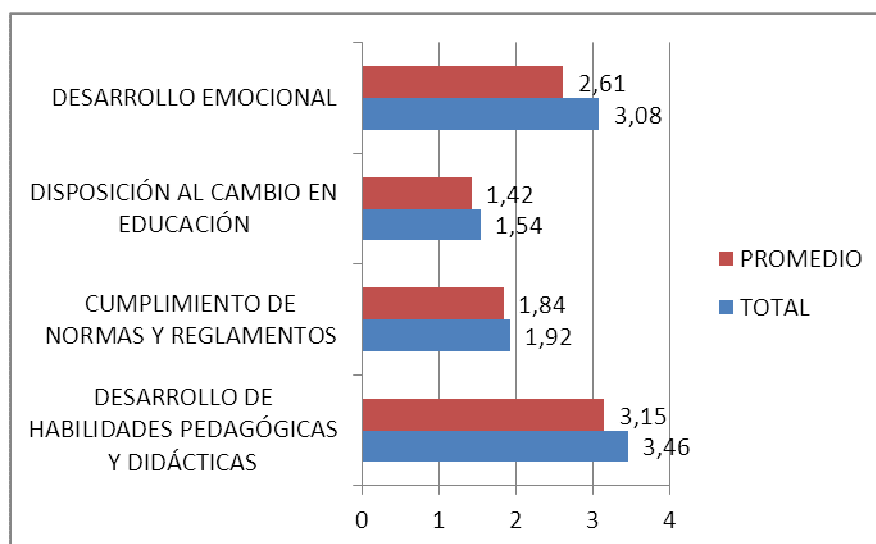
En esta dimensión el promedio de la evaluación de docentes fue de 0,75 / 0,93 lo que indica que existe una buena relación entre compañeros y que existe una aceptación por parte de ellos.

El total del instrumento aplicado fue de 8,922 / 10 puntos, un resultado bastante favorable a los docentes, ya que indica que están convencidos de aplicar las dimensiones con los aspectos propuestos en el instrumento.

Es importante destacar que los docentes creen firmemente que poseen las actitudes y las habilidades para desempeñarse como profesional de la educación, lo que los compromete a mejorar como personas y transmitir a los estudiantes no solamente conocimientos sino a convertirlos en ciudadanos que busquen la verdad y que basen sus vidas en buenos principios.

Se implementó un instrumento de coevaluación de docentes en donde se les consultó a los docentes dimensiones similares a las utilizadas en la autoevaluación, esto para ver cómo los compañeros docentes perciben el desempeño profesional de los docentes evaluados, para este caso se contó con la colaboración de todos los docentes de la institución educativa. El consolidado de este instrumento se presenta en el gráfico siguiente.

Gráfico 44. Resumen Instrumento Coevaluación de docentes



Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Shirley Coque.

Los resultados expresados en la coevaluación indican que con respecto al desarrollo de habilidades pedagógicas los docentes se encuentran bastante bien

ya que obtuvieron una puntuación de 3,15 / 3,46 es decir que se cumplen aspectos como utilizar bibliografía actualizada, enmarcar el plan anual en el proyecto educativo institucional, manejar tecnologías de información y de comunicación, entre otros aspectos solicitados en el instrumento.

Esto quiere decir que los docentes se preocupan de mejorar su pedagogía y didáctica manteniendo un alineamiento hacia la institución a la que pertenecen, además de que aplican lo que conocen y que están dispuestos a mejorar sus habilidades manteniendo actitudes que los conllevan a mejorar su desempeño como profesional y que será aprovechado por la institución y a favor de los estudiantes, lo que podrá mejorar la calidad educativa.

En la misma coevaluación se les consultó sobre el cumplimiento de normas y reglamentos, en esta dimensión los docentes respondieron sobre aspectos como los tiempos en la entrega de los planes, el cumplimiento de los reglamentos de la institución, tiempos de entrega de evaluaciones a los estudiantes, puntualidad, etc.

Con respecto al cumplimiento de normas los docentes se coevaluaron con una puntuación de 1,84 / 1,92 lo que indica claramente que consideran que los compañeros cumplen con los reglamentos propuestos por las autoridades y que cumplen con los tiempos que se les indica para la presentación de planes y de resultado de evaluaciones, esto implica que los docentes se esmeran en cumplir con las directrices que establece la institución educativa y el ministerio de educación.

Seguir lineamientos y normas por lo regular se convierte en una tarea muy difícil de conseguir, pero los compañeros docentes que realizaron la coevaluación manifiestan que en este caso la mayoría de ellos si cumplen con lo que se les indica demostrando que se puede mejorar la calidad de la educación, teniendo las actitudes adecuadas.

Seguidamente la dimensión que se evalúo es la de disposición al cambio en educación, esta dimensión es muy importante ya que generalmente ha solido ser prácticamente “la piedra en el zapato” eso se debe a que siempre los cambios son difíciles en todas las instancias y generalmente para los seres humanos, todo lo nuevo se nos hace bastante difícil de aceptar.

En esta dimensión los docentes fueron evaluados con 1,42 / 1,54 lo que demuestra que los coevaluadores aceptan que los docentes evaluados si están propensos al cambio en la educación, que son creadores de iniciativas en el trabajo, que son colaboradores con las iniciativas en el trabajo y que colabora en la consecución de objetivos.

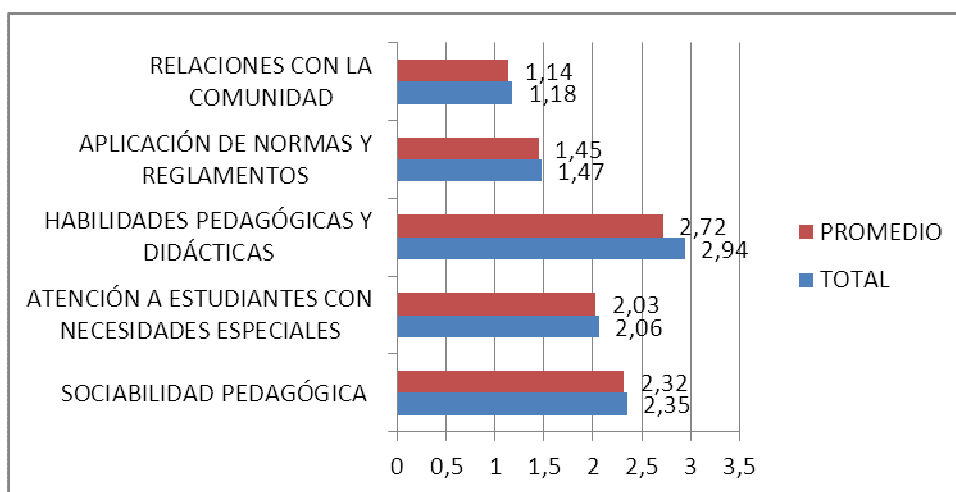
El desarrollo emocional que fue aplicado en la autoevaluación también fue consultado a los coevaluadores que participaron en la aplicación de la encuesta. Los aspectos más relevantes a los que respondieron fueron: el trato hacia los demás compañeros, si propicia el respeto y la no discriminación, si es capaz de aprender de otras personas, si se siente a gusto con lo que hace, y si se preocupa por los estudiantes y por el mismo.

Esta dimensión fue evaluada con un 2,61 / 3,08 es una puntuación bastante alta, lo que indica que los docentes están bien en la dimensión de desarrollo emocional, con respecto a los compañeros, estudiantes y a sí mismo.

El total obtenido en el instrumento de la coevaluación fue de 9,04 / 10 puntos lo que indica que los docentes evaluados están enmarcados en los lineamientos de la institución, que son un aporte y que todos están dispuestos a involucrarse plenamente con lo que se requiera.

El rector también formó parte de este proceso de evaluación, es muy importante tener su apreciación ya que él es quien dirige la institución educativa, y debe conocer a los docentes con los que trabaja y opinar que tan capacitados, aptos y predispuestos están para servir a la comunidad. El consolidado de este instrumento se encuentra a continuación.

Gráfico 45. Resumen Instrumento Evaluación de los docentes por parte del Rector



Fuente: Encuesta al Rector

Elaboración: Shirley Coque.

La primera dimensión que el evaluó fue la de sociabilidad pedagógica, en ella el puntúo a los docentes con 2,32 / 2,35, un puntaje bastante alto, lo que indica que para el rector los docentes de la institución que dirige cumplen prácticamente en su totalidad con los aspectos planteados tales como: tomar en cuenta sugerencias de estudiantes, seleccionar los contenidos a impartir, propiciar el debate, ejemplificar cada tema que se da, desarrollar en los estudiantes la habilidad de escuchar a los compañeros con respeto.

La puntuación obtenida indica que para el rector este tema está bien manejado y que los docentes pueden sobrellevar y aplicar los aspectos que han sido mencionados en la encuesta.

Se le propuso que evaluara sobre la atención a estudiantes con necesidades individuales, en donde se le consultó sobre temas como: propiciar el respeto a las personas, la no discriminación a los compañeros, si permite preguntas por parte de los estudiantes, se comunica con los padres de familia, si colabora en la organización de tareas extracurriculares.

En esta dimensión los docentes obtuvieron un 2,03 / 2,06; es un puntuación bastante alta que obtuvieron los docentes por parte del rector, esto implica que el confía en que los docentes tienen una alta prioridad en la atención a estudiantes con necesidades individuales.

También se le consultó sobre las habilidades pedagógicas y didácticas que tienen los docentes con respecto a la utilización de bibliografía actualizada, si enmarca el plan anual en el proyecto educativo, si da a conocer la programación y los objetivos de la asignatura, si explica los criterios de evaluación, utiliza tecnologías de comunicación e información, entre otros aspectos.

Esta dimensión es muy importante porque los estándares de calidad educativa establecen la actualización de conocimientos por parte del docente y la efectividad que tenga en el cumplimiento de su rol como profesional.

Para el rector de la institución investigada los docentes fueron puntuados con 2,72 / 2,94 en las habilidades mencionadas, este resultado sitúa a los docentes con habilidades pedagógicas y didácticas desarrolladas y que se acoplan al funcionamiento de la institución.

Se le consultó además sobre la aplicación de normas y reglamentos, para ello el rector contesto varios aspectos que fueron resaltados en su evaluación, los docentes obtuvieron el 1,45 / 1,47 puntos, quiere decir que en esta dimensión los docentes están bien en forma general, es decir que no presenta problemas en relación a aplicar el reglamento interno, dedicar el tiempo a las actividades asignadas, situar los conflictos que se dan en el trabajo, participar en los consejos directivos y llegar puntualmente a clases.

La evaluación que hizo el rector a los docentes incluía la dimensión de la relación que mantienen los docentes con la comunidad, estos aspectos son importantes porque el rector es quien está permanentemente con el docente y puede darse cuenta de si los docentes realmente se involucran con la comunidad.

Para tener una realidad de la perspectiva del rector se le consulto en los siguientes temas: si los docentes participan en el desarrollo de la comunidad, si les gusta los programas o actividades con los padres de familia y estudiantes, si comparten entre ellos estrategias para mejorar las prácticas docentes y si participan en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad. Basado en los temas mencionados los docentes fueron evaluados y obtuvieron un puntaje de 1,14 / 1,18, lo que hace darse cuenta de que los docentes, según la perspectiva del rector están bastante involucrados con el desarrollo de la comunidad.

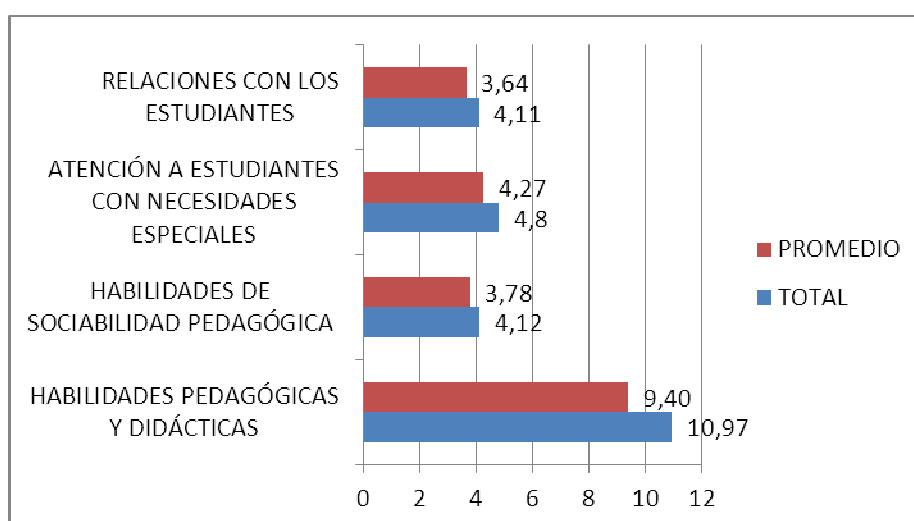
El total del instrumento que fue llenado por el rector nos da un 9,678 / 10, calificación que es excelente y que manifiesta que el rector está contento con el personal que tiene a su cargo y que considera que es de alto nivel profesional, por ello el resultado del instrumento es bastante alto.

Los docentes fueron sometidos, a una evaluación muy importante, ya que los estudiantes también fueron partícipes de este proceso de evaluación.

Ellos evaluaron a los docentes en dimensiones ya antes mencionadas como habilidades pedagógicas y didácticas, habilidades de sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales, y se les sumo una más que fue la relación que los docentes mantienen con ellos.

En el primer caso para las habilidades pedagógicas y didácticas los estudiantes evaluaron a sus profesores con 9,407 / 10,97, es decir que para los estudiantes los docentes cumplen preparando las clases en función a las necesidades de los estudiantes, dando a conocer la programación y los objetivos del área en la que dicta clases, explica las relaciones que existen entre los diversos temas, realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema, ejemplifica los temas tratados, adecua los temas a los intereses de los estudiantes, utiliza tecnología de comunicación e información, y además desarrolla habilidades en los estudiantes. El consolidado de este instrumento se detalla gráficamente a continuación.

Gráfico 46. Resumen Instrumento Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaboración: Shirley Coque.

Las habilidades de sociabilidad pedagógica también fueron evaluadas por los estudiantes, ésta opinión es muy importante porque justamente con ellos se involucran la aplicación de las habilidades que fueron preguntadas a los estudiantes.

Ellos manifestaron que sus docentes están en 3,78 / 4,12 puntos que fueron obtenidos del promedio de los docentes evaluados, que en su total fueron 87, es una puntuación bastante buena para los docentes, quienes a criterio de sus estudiantes cumplen con: explicar a los estudiantes la forma en que se va a evaluar, utilizar un lenguaje adecuado en las clases, recordar a los estudiantes los temas enseñados, preguntar a los estudiantes los temas enseñados, realizar resúmenes de los temas tratados, aprovechar el entorno natural y social para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Los estudiantes también evaluaron la atención a estudiantes con necesidades individuales, ya que todos los estudiantes son personas con realidades diferentes es muy importante saber cómo el estudiante percibe al docente con respecto a esta dimensión.

La puntuación obtenida en esta dimensión es de 4,27 / 4,80 una apreciación bastante buena para los docentes viniendo de los estudiantes, ya que son ellos los que perciben esta situación de forma real y vivencial.

Esto involucra al docente con la preocupación por sus estudiantes cuando faltan, realizar evaluaciones individuales, comunicarse con los padres de familia de todos los alumnos, enviar tareas extras a casa, recomendar en caso de que sea necesario ser atendido por un profesional especializado como un psicólogo, terapeuta; agrupa a los estudiantes que presentan dificultades, promueve la integración espontánea del estudiante; es decir que los estudiantes sienten que sus profesores están comprometidos con ellos.

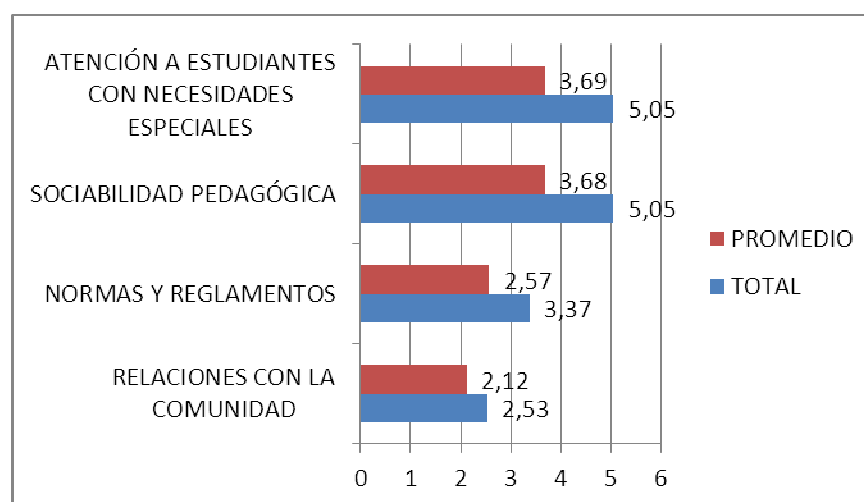
Se les consultó a los estudiantes sobre cómo es la relación con sus profesores, los estudiantes puntuaron a sus docentes con un 3,64 / 4,11 en esta dimensión, es decir que los docentes cumplen con enseñar a respetar a las personas diferentes, enseñar a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo, enseñar a mantener buenas relaciones entre estudiantes, tomar en cuenta sugerencias,

preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes, resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes sin agredirlos, trata a los estudiantes con cortesía y respeto.

A los padres de familia también se les hace partícipe de esta evaluación, ellos también aportaron con la encuesta que se efectuó, para determinar la calidad del desempeño profesional docente de la institución evaluada.

Tomando una muestra de padres de familia, se les consultó sobre las dimensiones de relación con la comunidad, normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales. El gráfico que consolida los resultados en las diferentes dimensiones del instrumento se detalla a continuación.

Gráfico 47. Resumen Instrumento Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia



Fuente: Encuesta a padres de familia
Elaboración: Shirley Coque.

En cuanto a la dimensión de relación con la comunidad los docentes fueron evaluados obteniendo 2,12 / 2,53 puntos es un promedio bastante aceptable para los docentes, es decir que los padres de familia concuerdan en que los profesores de la institución planifican y realizan actividades conjuntamente con ellos y sus hijos, colaboran en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad y contribuyen con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.

Estar en contacto permanente con los padres de familia es importante, porque son ellos los primeros educadores de los estudiantes que los docentes tienen a su cargo, es por ello que es de alta prioridad que ellos consideren que los docentes se involucren con la comunidad educativa a la que pertenecen.

En la dimensión de normas y reglamentos los padres de familia consideran que los docentes en más de un 76% cumplen con los aspectos evaluados, eso lo demuestran en el total obtenido que es 2,57 / 3,37 esto determina que los profesores en su mayoría cumplen los reglamentos y normas que imparte la institución desde la perspectiva de los padres de familia.

Al considerar que ellos son puntuales a la hora de iniciar las clases, permanecen con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo, entregan calificaciones puntualmente, se comunican con ellos sobre el rendimiento de su hijo o representado; los padres de familia están sustentando que los profesores se enmarcan dentro de las directrices de la institución y de las autoridades.

La sociabilidad pedagógica fue evaluada por los padres de familia tomando en consideración los siguientes aspectos: trata a su hijo o representado con cortesía y respeto, resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirlo verbalmente, enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes, toma en cuenta las sugerencias de su hijo, se preocupa cuando su hijo falta, se comunica con notas escritas.

En este sentido los padres de familia evaluaron a los docentes con un 3,68 / 5,05 que corresponde al 72% un porcentaje bueno pero que puede mejorarse, es decir que los docentes pueden mejorar este puntaje si se atendiera de mejor forma a los padres de familia, en relación a la percepción que ellos tienen del tratamiento de los docentes a sus hijos.

En la dimensión de la atención a los estudiantes con necesidades individuales los padres de familia puntuaron a los docentes con un 3,69 / 5,05 esto representa el 72% de la puntuación total, que representa un puntaje bueno pero mejorable.

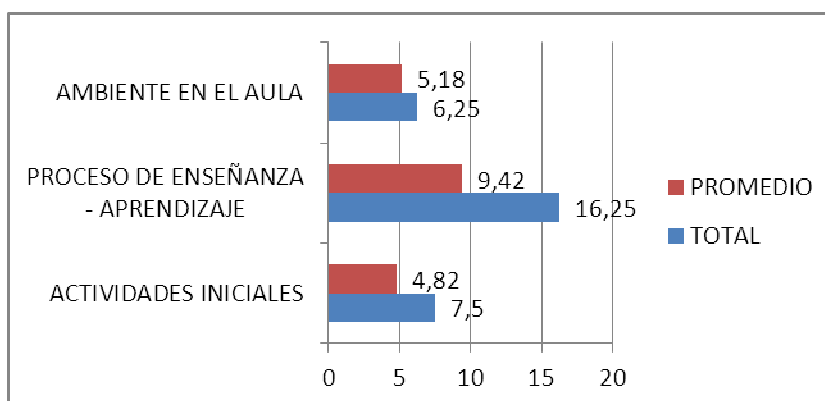
Los aspectos a mejorar son: atender al representado de manera específica, recomendar en caso de que sea necesario la asistencia de un profesional especializado, la asignación de tareas especiales, respetar el ritmo de trabajo de cada uno de los estudiantes, enviar trabajos extras a los estudiantes para mejorar

su rendimiento, realizar talleres de recuperación pedagógica.

Es importante que el docente conceptúe que atender las necesidades de un grupo heterogéneo implica atender a estudiantes que requieran un esfuerzo extra por parte del docente, esto mejora la calidad de la oferta educativa y eleva el desempeño profesional del docente, ya que estos esfuerzos lo llevan a investigar, a buscar nuevas estrategias y métodos que le ayuden a mejorar el aprendizaje de sus estudiantes.

Luego de la aplicación de los instrumentos que fueron realizados por docentes, estudiantes, rector y padres de familia, se realizó la observación de la clase impartida por los docentes, este instrumento es una referencia sumamente importante en este análisis, ya que permite contrastar lo investigado versus lo que se revela en la observación directa.

Gráfico 48. Resumen Instrumento Observación de la clase



Fuente: Observación de clase

Elaboración: Shirley Coque.

En la primera parte de la observación están las actividades iniciales en donde los docentes alcanzaron 4,82 / 7,50 lo que equivale al 64% que corresponde a un bueno, este es un aspecto que debe mejorarse.

Los docentes obtuvieron este promedio debido a que la mayoría no revisó las tareas enviadas, no da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes, y un buen número de docentes no presentó el plan de clase al observador; estos aspectos deben ser mejorados por la mayoría de los docentes que fueron observados ya que es importante establecer los objetivos que se van a impartir en una clase, y por supuesto tener siempre listo su plan de clase.

Lo que si fue positivo en esta observación es que la mayoría de los docentes si empieza puntualmente su clase, realizan una evaluación diagnóstica para conocer que tanto saben los estudiantes sobre el tema que se va a tratar; casi todos los docentes presentan el tema de clase a los estudiantes; estos aspectos positivos deben mantenerse y procurar llegar al cumplimiento total por parte de los docentes solo así se logrará encaminarse a tener una educación de calidad.

El segundo estamento para observar a los docentes fue el proceso de enseñanza-aprendizaje en donde los docentes alcanzaron un 9,42 / 16,25 equivalente a un 58% que lo determina con una calificación de bueno.

Para ello el resultado de la observación fue que la gran mayoría de los docentes observados: consideran las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase, presentan el tema utilizando ejemplos reales, relacionan el tema con la realidad que viven los estudiantes, asignan actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente, realizan preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en clases, muestran seguridad en el tema, resumen los puntos importantes, envían tareas, estos aspectos están en lo positivo de la evaluación y es importante que se mantengan.

Lo que se debe mejorar es la asignación de tareas alternativas para que los estudiantes avancen más rápido, realizar algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado, adaptar los espacios y recursos en función de las actividades propuestas, reforzar la explicación a los estudiantes que muestran dificultad, utilizar recursos didácticos creativamente; todos estos aspectos deben ser mejorados por la mayoría de los docentes, para mejorar su rol como docentes, se debe alinear a la exigencia de los estándares de desempeño profesional docente.

La última parte de la observación de clase fue el ambiente de aula en donde los docentes obtuvieron un 5,18 / 6,25 lo que equivale al 82% un valor bastante alto que lo pone con una calificación de excelente.

En esta sección de la observación se analizaron puntos como: si los docentes son afectuosos con los estudiantes, si tratan con respeto y amabilidad a los estudiantes, si valoran la participación de los estudiantes, si mantienen la disciplina en el aula, si motivan a los estudiantes a participar activamente en la clase.

Estos aspectos fueron cumplidos por la gran mayoría de los docentes, lo que debe mantenerse y tratar de que todos los docentes cumplan con los aspectos propuestos por este instrumento, es realmente importante hacer conciencia de que con mucho esfuerzo y mejoras continuas a la gestión que se realiza como docente se puede lograr mejorar el desempeño profesional docente.

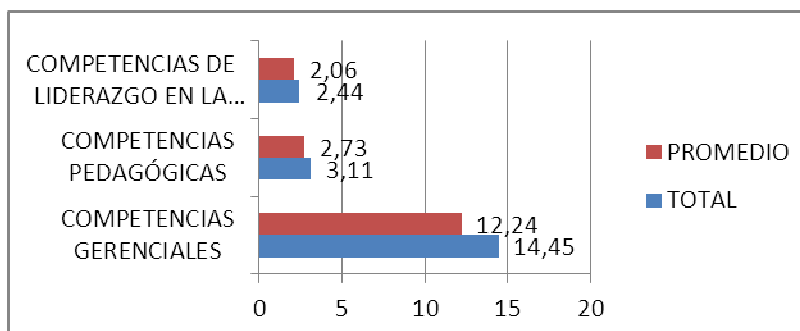
El total obtenido por los docentes en todos los instrumentos aplicados fue de 80,267 / 100 equivalente a Excelente, es decir que según la aplicación de las encuestas y la observación de clases, los docentes tienen una calificación satisfactoria, aunque esto no quiere decir que se haya alcanzado calidad en el desempeño profesional docente.

Existen aún muchos aspectos por mejorar sobre todo en el proceso de enseñanza-aprendizaje que fue la puntuación más baja durante la aplicación de los diferentes instrumentos.

La investigación efectuada se basó también en encuestas que sirvieron para evaluar el desempeño profesional de los directivos, para el efecto se consideraron los siguientes instrumentos: autoevaluación del rector, evaluación por parte del Consejo Directivo, evaluación por parte del Consejo Estudiantil, evaluación por parte del Comité Central de Padres de Familia, evaluación por parte del Supervisor.

En todos los instrumentos utilizados se evaluaron tres dimensiones: competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad, cada una de ellas en cada instrumento tiene una puntuación diferente.

En el primer instrumento nombrado, que es la autoevaluación que se hizo el rector de la institución, se puntúo en las competencias gerenciales con 12,64 / 14,65; en esta dimensión se evaluaron aspectos como asistencia, gestión sobre los docentes, delegación de funciones, planificación de tiempos y horarios, entrega de informes, supervisar a diferentes organismos y docentes, promover investigación pedagógica, planificación y control presupuestario, coordinación con los padres de familia, atención a padres de familia y estudiantes, entre otras; es una puntuación bastante buena lo que implica que él tiene la convicción de estar realizando bien su gestión, como se muestra en el gráfico a continuación.

Gráfico 49. Resumen Instrumento Autoevaluación del Rector

Fuente: Encuesta al Rector

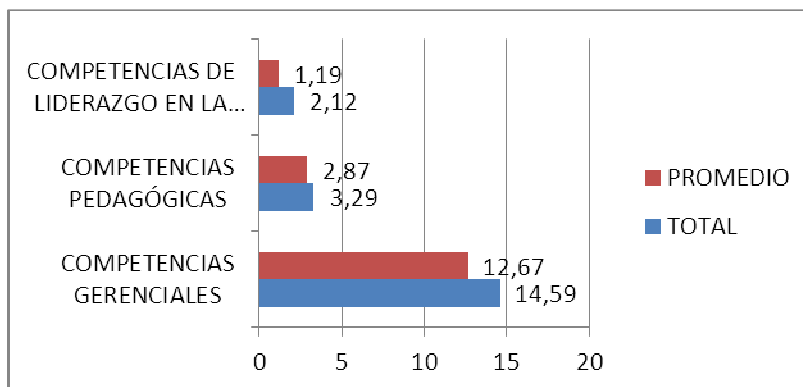
Elaboración: Shirley Coque.

Con respecto a las competencias pedagógicas obtuvo 2,85 / 3,26 un puntaje bastante bueno en esta dimensión que comprendía criterios como: organización de planes y proyectos educativos, observar el desarrollo de clases de los docentes, verificación de planificaciones, supervisión del proceso de evaluación de aprendizajes de los estudiantes, garantizar derechos, matrículas, adaptaciones curriculares a los estudiantes, orientación a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje; en estos aspectos el rector considera que el punto que debe mejorar notablemente es la observación del desarrollo de clases de los docentes por lo menos una vez al trimestre.

En la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad el rector se puntuó con 1,80 / 2,09 una puntuación bastante buena en relación al total que pudo haber obtenido en esta dimensión que comprendía: mantener la comunicación con la comunidad educativa, mantener buenas relaciones con docentes, estudiantes, padres de familia y la comunidad; evitar conductas discriminatorias, delegar responsabilidades, promover el desarrollo comunitario, relacionar las acciones del plantel con la comunidad, promover actividades socio-culturales y educativas.

El segundo instrumento aplicado para evaluar el desempeño profesional del rector de la institución, estuvo a cargo del Consejo Directivo de la institución, los cuales puntuaron de la forma como se describe a continuación.

Gráfico 50. Resumen Instrumento Evaluación del Rector por parte del Consejo Directivo



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Shirley Coque.

En las competencias gerenciales, que son básicamente las mismas de la autoevaluación del rector, obtuvo una puntuación de 12,67 / 14,59 un promedio bastante bueno en esta dimensión, para el Consejo Directivo el aspecto que debe mejorarse es transformar los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad, que fue el aspecto que obtuvo la puntuación más baja de esta dimensión.

Con respecto a las competencias pedagógicas el Consejo Directivo puntúo al rector con 2,87 / 3,29 un puntaje bastante alto, en donde se tomaron los mismos criterios que fueron propuestos en el instrumento de autoevaluación del rector. En esta dimensión el rector solo obtuvo calificaciones entre 4 y 5, por lo que está bastante alta su evaluación.

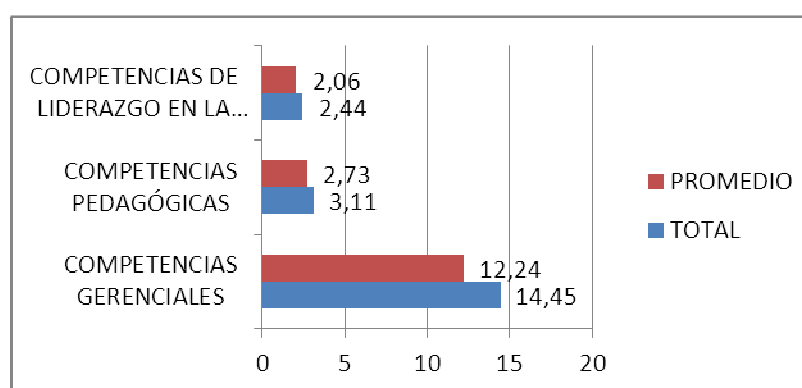
Para la evaluación de las competencias de liderazgo en la comunidad obtuvo un puntaje de 1,19 / 2,12 es un puntaje bajo debido a que solo representa el 56% del total que pudo haber obtenido, los aspectos que fueron evaluados coinciden con los aplicados en el instrumento de autoevaluación.

Según el Consejo Directivo el rector debe mejorar en aspectos tales como: mantener comunicación permanente con la comunidad educativa, promover el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos, mantener buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad, delegar responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa; estos son los aspectos a mejorar que

propone el Consejo Directivo para que el rector mejore su desempeño profesional.

En la evaluación que hizo el Consejo Estudiantil, en la dimensión de competencias gerenciales obtuvo 8,03 / 10 una ponderación bastante alta de parte de los estudiantes que conforman el Consejo; en esta dimensión se tomaron en cuenta criterios como: puntualidad con respecto a los docentes y a sí mismo, control de horarios, rendición de cuentas, hacer seguimiento, supervisar al Gobierno Estudiantil, dirigir y colaborar con el comité de padres de familia, orientar al comité en su gestión, actuación a favor del estudiante, entre otras. A continuación se muestra la gráfica con el consolidado de los resultados obtenidos.

Gráfico 51. Resumen Instrumento Evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaboración: Shirley Coque.

Existieron aspectos que tuvieron una menor ponderación y que son considerados para que el rector pueda superarlos estos son: supervisar la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil, rendir cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia a los organismos internos de la institución, atender a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.

Con respecto a la dimensión de competencias pedagógicas obtuvo un total de 3,40 / 3,57 es una calificación muy alta, en la que se preguntó sobre: la observación del desarrollo de clases, supervisar el proceso de evaluación de aprendizaje de los estudiantes, orientar el respeto a los derechos de los

estudiantes por parte del personal, garantizar la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, orientar a los padres de familia en la solución de problemas.

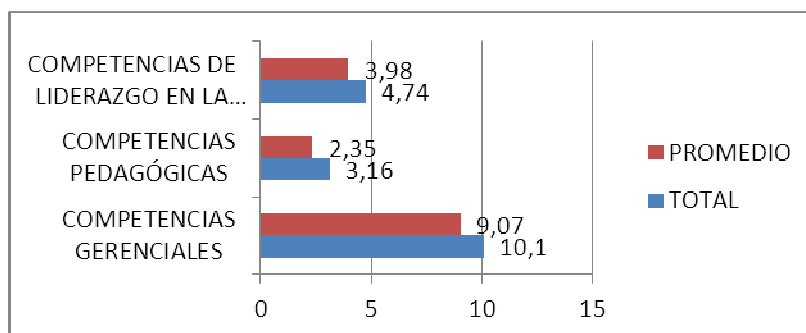
Para el Consejo Estudiantil, el rector está bastante bien en esta dimensión, así lo demuestra la calificación obtenida.

En cuanto a las competencias de liderazgo en la comunidad los estudiantes del Consejo Estudiantil, evaluaron con 5,29 / 6,43 un puntaje muy bueno en esta dimensión, cuyos criterios además de los que se mencionan en los instrumentos anteriores se le agregó sobre realizar prácticas de convivencia para mantener una cultura de paz y reconocer públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa.

En esta dimensión a pesar de haber obtenido una puntuación alta se debe mejorar aspectos como: mantener buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad; relacionar las acciones del plantel con el desarrollo comunitario, es lo que ha manifestado el Consejo Estudiantil en su puntaje.

Los padres de familia también tuvieron la oportunidad para evaluar al rector, en las competencias gerenciales le otorgaron un puntaje de 9,07 / 10,10 una buena aceptación en esta dimensión hacia el rector, en ella se evaluaron aspectos como: puntualidad, rendición de cuentas, control de horarios, planificación, integración del comité central con la institución, supervisión del rendimiento de alumnos, ayudar al comité central en su gestión, atender y ayudar a los estudiantes. El resumen de los resultados se muestra en el gráfico siguiente.

Gráfico 52. Resumen Instrumento Evaluación del Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia



Fuente: Encuesta a padres de familia
Elaboración: Shirley Coque.

Los aspectos mejorables son: planificar y coordinar el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel, dirigir la conformación del Comité Central de Padres de Familia, supervisar la conformación del Consejo Estudiantil, los padres de familia consideran que estos criterios deben ser mejorados por el rector, para que mejore su gestión y desempeño como autoridad de la institución.

El puntaje que le dio el comité central de padres de familia al rector en las competencias pedagógicas fue de 2,35 / 3,16 un promedio bastante aceptable, sobre la gestión del rector en situaciones como: realizar acciones para elevar porcentajes de promoción de los estudiantes, evitar deserción, garantizar el respeto a los derechos de los estudiantes y la matrícula; realizar prácticas de convivencia para propiciar cultura de paz y el reconocimiento público al esfuerzo de cada miembro de la comunidad educativa. En esta dimensión los padres de familia en su mayoría consideran que la labor que realiza el rector está bastante acertada.

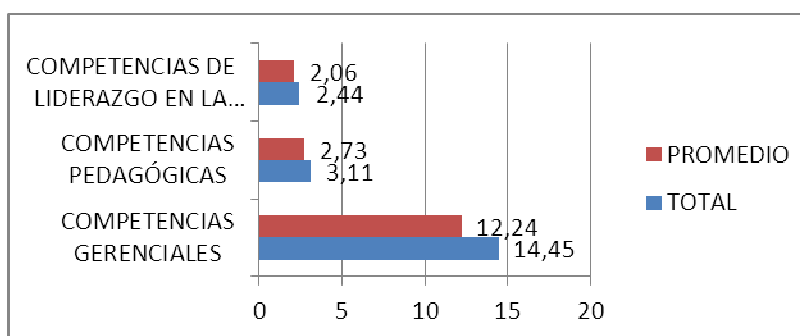
En la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad el comité central le otorgó un puntaje de 3,98 / 4,74 una excelente puntuación, en donde se preguntó acerca de la comunicación con las comunidad educativa, las relaciones que mantiene con docentes, estudiantes y padres de familia, vincular a la institución con el desarrollo comunitario, promover el desarrollo de actividades

socio-culturales y educativas.

Este resultado muestra que los padres de familia consultados opinan que el rector se involucra con la comunidad, y que hace partícipe a la institución del entorno que la rodea.

El supervisor de educación, representante del Ministerio de Educación, también evaluó al rector en las dimensiones mencionadas. A continuación el gráfico que muestra el consolidado de los resultados obtenidos.

Gráfico 53. Resumen Instrumento Evaluación del Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia



Fuente: Encuesta al Supervisor

Elaboración: Shirley Coque.

En las competencias gerenciales, el supervisor le dio un puntaje de 12,24 / 14,45; en esta dimensión se evaluaron aspectos como asistencia, gestión sobre los docentes, delegación de funciones, planificación de tiempos y horarios, entrega de informes, supervisar a diferentes organismos y docentes, promover investigación pedagógica, planificación y control presupuestario, coordinación con los padres de familia, atención a padres de familia y estudiantes, entre otras; es una puntuación bastante buena lo que implica que el supervisor manifiesta que el rector está actuando bien en su gestión como autoridad del plantel.

Con respecto a las competencias pedagógicas obtuvo 2,73 / 3,11 un puntaje bastante bueno en esta dimensión que comprendía criterios como: organización de planes y proyectos educativos, observar el desarrollo de clases de los docentes, verificación de planificaciones, supervisión del proceso de evaluación de aprendizajes de los estudiantes, garantizar derechos, matrículas,

adaptaciones curriculares a los estudiantes, orientación a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje.

En la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad el supervisor calificó con 2,06 / 2,44 una puntuación bastante buena en relación al total que pudo haber obtenido en esta dimensión que comprendía: mantener la comunicación con la comunidad educativa, mantener buenas relaciones con docentes, estudiantes, padres de familia y la comunidad; evitar conductas discriminatorias, delegar responsabilidades, promover el desarrollo comunitario, relacionar las acciones del plantel con la comunidad, promover actividades socio-culturales y educativas.

El total obtenido por el rector en todos los instrumentos aplicados fue de 82,49 / 100 equivalente a Excelente, es decir que según la aplicación de las encuestas, el rector tiene una calificación satisfactoria, aunque esto no quiere decir que se haya alcanzado calidad en el desempeño profesional directivo.

El promedio de calificación que obtuvieron los docentes, promediado junto a la calificación obtenida por el Rector, nos da como resultado que la Institución Educativa ha obtenido un puntaje de 81, 37/100, lo que equivale a Excelente, aunque se haya alcanzado una calificación bastante aceptable, por supuesto hay aspectos que deben mejorarse, que pueden llevar a la Institución a un puntaje más alto y a mejorar los procesos pedagógicos y administrativos que actualmente se están manejando, fortaleciendo el crecimiento de toda la comunidad educativa.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

El estudio realizado ha permitido alcanzar con éxito los objetivos de la investigación, ha supuesto una experiencia positiva y aprendizaje significativo, del que se establecen las siguientes conclusiones:

- a. El proceso de evaluación aplicado a través de instrumentos a directivos, estudiantes, docentes y padres de familia en la Unidad Educativa Salesiana Domingo Comín y según los resultados obtenidos permitieron desarrollar un diagnóstico de la institución cuya calificación se ubica en el nivel de excelencia, aunque existen ciertas debilidades que ha deberán ser consideradas para mejorar la calidad de la educación en la institución investigada y obtener la excelencia educativa.
- b. El desempeño profesional docente de la institución investigada, es excelente (80,267), sin que esto signifique que es un resultado totalmente objetivo ya que es un promedio en el que hay indicadores con valores altos y otros con valores intermedios que no dejan de ser motivo de preocupación.
- c. El desempeño profesional directivo de la institución investigada, obtuvo una calificación de 82.49, ubicándose en la categoría de excelente, esto promediado a la calificación que obtuvieron los docentes, la institución en cuanto al desempeño profesional docente y directivo alcanza una calificación de 81.375 categorizándola como excelente, por lo que es necesario que fomentemos una concientización real de todos los involucrados de la comunidad educativa en donde el eje fundamental es el docente y el beneficiario que es la razón de ser de la educación es el discente, en donde los dos se vean reflejados en un verdadero cambio de actitud que conlleve a plasmar en la práctica el mejoramiento de la calidad de la educación, conforme a la política emprendida por el gobierno nacional.
- d. Para mejorar el desarrollo institucional de la institución investigada se pone en consideración la propuesta: “Capacitación sobre el aprendizaje cooperativo para los docentes de Educación Básica y Bachillerato de la Unidad Educativa Salesiana Domingo Comín”, construida en base a los resultados de esta investigación que

permiten determinar las necesidades institucionales y fortalecer aquellos puntos que muestran debilidad como las habilidades didácticas - pedagógicas de los docentes.

e. Dados los lineamientos claros y precisos a través de la guía didáctica, asesorías virtuales, telefónicas y correos electrónicos se estructuro el informe de investigación como requisito previo para la obtención del título de Magister en Pedagogía, considerando la bibliografía existente a través dela web y en biblioteca, en base a las temáticas centrales de la investigación como: Evaluación educativa, calidad de la educación, desempeño docente y directivo.

f. Con los datos obtenidos en la investigación se descarta la hipótesis de la investigación que textualmente señala “El actual desempeño profesional docente de las instituciones de Educación Básica y bachillerato, tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad”

g. Los resultados de la investigación referidos a la gestión directiva, han permitido descartar también la hipótesis de la investigación, que señala “El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación Básica y Bachillerato tienen la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad”.

5. 2 RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados se plantean las siguientes recomendaciones con miras a mejorar los procesos educativos al interior del colegio investigado:

- a. Difusión del proceso de evaluación institucional y del desempeño docente y directivo desarrollado en la institución por parte de la estudiantes de maestría en Pedagogía de la UTPL, a fin de orientar a la comunidad educativa sobre la importancia del proceso de evaluación realizado al interior de la institución, a través de reuniones de socialización con los integrantes de la comunidad educativa (directivos, docentes, comité de padres de familia, estudiantes).
- b. Socialización estudio y análisis del proyecto de mejoramiento de la calidad educativa planteado que contiene los aspectos considerados relevantes en el desarrollo de los procesos educativos, por parte de la comunidad educativa y del docente en particular, respecto de su desempeño a través de reuniones con los sectores de la comunidad educativa para dar a conocer el proyecto con el fin de mejorar la calidad educativa al interior de la institución.
- c. Lectura análisis, discusión y esclarecimiento en pequeños grupos es decir por áreas académicas e individualmente en el caso de los docentes, de los documentos e instrumentos del proceso de evaluación del desempeño docente y directivo con el fin de lograr la comprensión y apropiación del proyecto propuesto con miras a mejorar y alcanzar los niveles altos de calidad educativa, a través de talleres, jornadas de trabajo, reuniones asesoradas por el supervisor escolar, por el consejo ejecutivo o un consultor externo.
- d. Diseño del plan de acción de mejoramiento institucional de acuerdo con las metas establecidas, con la participación de docentes, directivos institucionales, representante de los padres de familia y estudiantil, para que una vez diseñado planear y desarrollar acciones de seguimiento y ajustes oportunos al desarrollo del plan de mejoramiento institucional y personal docente y directivo.
- e. Los docentes del colegio de las distintas áreas educativas utilicen estrategias y métodos activos que desarrollen el estudiante la imaginación, la creatividad y la innovación, así como la orientación desde su práctica pedagógica la formación de los estudiantes en valores como: el respeto, la solidaridad, la responsabilidad y la prudencia.

f. Los directivos de la institución educativa deberían gestionar y promover en sus docentes la capacitación o autocapacitación mediante seminarios y talleres sobre estrategias didáctico-pedagógicas, para que posteriormente las puedan aplicar en las aulas, lo que ayudaría a mejorar el ambiente de trabajo y así estimular el inter-aprendizaje en los educandos.

g. Es importante que los directivos y docentes involucren a los padres de familia y/o representantes legales en las actividades institucionales, mediante charlas, conferencias, para que estos ofrezcan un buen ambiente familiar que vaya acorde con el trabajo del colegio y así elevar el nivel del clima social escolar, orientados a la organización y estabilidad de los estudiantes.

.

6. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

1. Título

Capacitación sobre el aprendizaje cooperativo para los docentes de Educación Básica y Bachillerato de la Unidad Educativa Salesiana Domingo Comín.

2. Justificación

El proceso de enseñanza – aprendizaje se relaciona con el conjunto de actividades que los maestros deben realizar para dirigir con acierto, eficacia y eficiencia, los aprendizajes que generan con sus estudiantes en las aulas.

Los resultados de la evaluación realizada permiten establecer que las mayores dificultades se encuentran relacionadas con la dimensión relacionada con las habilidades pedagógicas y didácticas de los maestros.

Esta dimensión es tomada como una debilidad; debido a que todos los instrumentos realizados la ponen como el puntaje más bajo es decir que hay ciertas falencias ya que los maestros no preparan las clases en función de las necesidades de los estudiantes; no le conducen a analizar, sintetizar, reflexionar, observar, redactar con claridad, escribir correctamente y leer comprensivamente.

Por otra parte, en la dimensión de atención a los estudiantes con necesidades especiales indican que los docentes no realizan evaluaciones individuales al finalizar la clase, no agrupan a los estudiantes que presentan dificultades ni los atienden de manera especial, tampoco promueven la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.

En la observación de las clases se ha determinado también que los maestros presentan deficiencias, así, en las actividades iniciales alcanzan promedio de 4,82 sobre 7,50 puntos. En el desarrollo del proceso mismo del aprendizaje alcanzan un promedio de 9,42 sobre 16,25 puntos. Lo que da a entender que existen fallas en el desarrollo de los contenidos y en el proceso de aprendizaje.

En base a los resultados señalados se considera necesario y muy pertinente plantear la propuesta: “Capacitación sobre el aprendizaje cooperativo para los docentes de Educación Básica y Bachillerato de la Unidad Educativa Salesiana Domingo Comín” con la finalidad de proporcionar una alternativa para

mejorar los procesos pedagógicos que están llevando a cabo los docentes, además de inculcar el compromiso de toda la comunidad educativa en el proceso de enseñanza- aprendizaje.

El desarrollo completo del proceso metodológico en cada una de las áreas es fundamental, por ello es indispensable su fortalecimiento. Se trata de realizar talleres que permitirán mejorar las competencias profesionales de los maestros para que puedan desarrollar con mayor precisión su tarea en el aula.

3. Objetivos de la propuesta

3.1. Objetivo General

Capacitar a los docentes en el aprendizaje cooperativo, para mejorar la calidad de educación que la institución ofrece a la comunidad.

3.2. Objetivos específicos

- Capacitar a los maestros sobre el trabajo cooperativo, como estrategia que permita hacer más dinámico y participativo el aprendizaje de los estudiantes.
- Desarrollar las directrices del trabajo cooperado que los maestros deben incluir en la planificación del currículo que desarrollan en el aula.
- Mejorar los procesos que permitan realizar el seguimiento y monitoreo del uso del aprendizaje cooperativo en el aula.

3. Actividades

OBJETIVOS	ACTIVIDADES
0.1. Capacitar a los maestros sobre el trabajo cooperativo, como estrategia que	Diseño del programa de capacitación
	Búsqueda de material para la realización del taller

permita hacer más dinámico y participativo el aprendizaje de los estudiantes. .	Capacitación a los docentes sobre el aprendizaje cooperativo
0.2 Desarrollar las directrices de la metodología que los maestros deben incluir en la planificación del currículo que desarrollan en el aula.	Realizar charlas para identificar las tendencias de cooperativismo que se pueden implementar
	Sintetizar los lineamientos del trabajo cooperado
	Establecimiento de los aspectos del trabajo cooperativo que van a ser aplicados por los docentes
	Describir ejemplos de planificación que incluya los lineamientos que van a ser aplicados
0.3 Mejorar los procesos que permitan realizar el seguimiento y monitoreo del uso del aprendizaje cooperativo en el aula.	Diseñar un formato para monitoreo del cumplimiento sobre la aplicación de los lineamientos del trabajo cooperado en la planificación curricular.
	Diseño de un formato que resuma la actuación de todos los docentes para hacer la retroalimentación y mejoras en el caso de que sea necesario
	Alimentación de la información en una pequeña base de datos para generar los registros históricos de la aplicación del trabajo cooperado

5. Localización y cobertura espacial

Esta propuesta se aplicará en Unidad Educativa Salesiana Domingo Comín que está ubicado en la parroquia Ximena, perteneciente a la ciudad de Guayaquil, en la provincia del Guayas.

6. Población objetivo

En el desarrollo de la presente propuesta participarán: 3 directivos y 87 docentes de Educación Básica y Bachillerato.

7. Sostenibilidad de la propuesta

Para la ejecución de la propuesta se requiere de los siguientes recursos:

Recursos humanos:

- Personal directivo del colegio.
- Personal docente del Colegio.
- Autora de la propuesta.
- Facilitador del proceso.
- Supervisor Educativo.

Recursos tecnológicos:

- Computadora.

- Proyector de imágenes de multimedia.

Materiales:

- Material de oficina
- Documentos de apoyo.

Recursos físicos:

- Establecimiento
- Laboratorio de computación

Recursos económicos:

Los gastos que demande el presente plan de mejoramiento serán cubiertos por autogestión de los directivos del establecimiento y la autora de la investigación.

8. Presupuesto

ASPECTOS	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Costo facilitador	\$ 50,00 la hora	\$ 500,00
Fotocopias, CD para cada	Varios	\$ 30,00
Papelógrafos	\$ 0,30 c/u	\$ 4,50
Marcadores	\$ 0,50 c/u	\$ 10,00
Cinta adhesiva	\$ 0,50 c/u	\$ 3,00
Refrigerio	\$ 2,50 c/u	\$ 70,00
Material de escritorio	Varios	\$ 50,00
Imprevistos	varios	\$ 70
TOTAL		\$ 737,50

7. BIBLIOGRAFÍA

- Aguerrondo, I. (2010). Calidad y equidad en la educación. Recuperado en <http://www.oei.es/calidad2/aguerrondo.htm>
- Alcalde, P. (2010). Calidad
- Ángel Facundo y Carlos Rojas, (1990). La calidad de la educación: cómo entenderla y cómo evaluarla.
- Bernillón y Cerutti, (1989). Implantar y gestionar la calidad educativa
- Chinín, M.V.(2012). 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. Guía didáctica.
- Constitución Política del Ecuador. (2008). De los principios fundamentales. Quito, Ecuador: Gobierno del Ecuador.
- Evans y Lindsay, (2008). Administración y control de la calidad.
- González J, Galindo N., Galindo J., Gold M. (2010). Los paradigmas de la calidad educativa, de la autoevaluación a la acreditación. Recuperado en <http://www.udual.org/CIDU/ColUDUAL/15/15.pdf>
- Guajardo, E. (2003). Administración de la Calidad Total.
- Informe de seguimiento al Plan Decenal de Educación y el Sistema de Observación Ciudadana. Quito-Ecuador: Grupo Faro con el apoyo financiero de la Unión Europea.
- Instituto Ciencias del Hombre, (2012). La calidad educativa. Recuperado en <http://www.oposicionesprofesores.com/biblio/docueduc/LA%20CALIDAD%20EDUCATIVA.pdf>
- LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural)
- Ministerio de Educación y Cultura. (2012). Estándares de Calidad.
- OEI. (2008). Metas Educativas 2021, la educación que queremos para la generación de los bicentenarios. España: Gráficas Ceyde.
- OREAL-UNESCO. (2007). Educación de calidad para todos, un asunto de derechos humanos. Documento de discusión sobre políticas educativas en el marco de la II Reunión Intergubernamental del proyecto (EPT/PRELAC. Santiago de Chile: OREALC/UNESCO.
- Panorama Regional América Latina y el Caribe. Paris: UNESCO.
- Pezo, E. (2009). Didáctica General (Segunda ed.). Quito: CODEU.

- Pezo, E. (2009). Evaluación Educativa. (CODEU, Ed.) Quito
- Red Ciudadana de Acompañamiento al Plan Decenal- Educidadanía. (2010).
- Rodríguez, L. J. (1999). Evaluación Educativa
- Roure (1992). Multiculturalismo: diferencias culturales e igualdad educativa
- UNESCO. (2008). Educación para Todos en 2015 ¿Alcanzaremos la meta?

8. ANEXOS

Anexo N° 1.



Fuente: Unidad Educativa Salesiana Domingo Comín

Autor: Shirley Coque



Fuente: Unidad Educativa Salesiana Domingo Comín

Autor: Shirley Coque



Fuente: Unidad Educativa Salesiana Domingo Comín

Autor: Shirley Coque