



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGISTER EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de la Educación General Básica y Bachillerato, en la Unidad Educativa Liceo Naval Cdte. Rafael Andrade Lalama, parroquia Tarqui, cantón Guayaquil, provincia Guayas, durante el año lectivo 2011– 2012”.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Rodríguez Farías Martha Gisella, Lic.

DIRECTOR: Culcay Siavichay Manuel Mesías, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

Marzo, 2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister

Manuel Mesías Culcay Siavichay

DIRECTOR DE TESIS DE GRADO

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de maestría, denominado **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de la Educación General Básica y Bachillerato, en la Unidad Educativa Liceo Naval Cdte. Rafael Andrade Lalama, parroquia Tarqui, cantón Guayaquil, provincia Guayas, durante el año lectivo 2011–2012”**, realizado por el profesional en formación: **Martha Gisella Rodríguez Farías**, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Febrero de 2013

f).....

Mgs. Manuel Mesías Culcay Siavichay

DIRECTOR DE TESIS DE GRADO

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Rodríguez Farías Martha Gisella, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de la Educación General Básica y Bachillerato, en la Unidad Educativa Liceo Naval Cdte. Rafael Andrade Lalama, parroquia Tarqui, cantón Guayaquil, provincia Guayas, durante el año lectivo 2011– 2012”**, de la Titulación de Maestría en Pedagogía, siendo el **Mgs. Manuel Mesías Culcay Siavichay**, director del presente trabajo; y eximioexpresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f).....

Autora: Lic. Martha Rodríguez Farías

Cédula N^a- 0911978252

DEDICATORIA

Con amor a: Mis hijos Nelson, Kenji, Ariana, razón de mi existencia e impulso de lucha permanente.

A mi esposo, quien me ha apoyado en los momentos más difíciles de mi vida, soporte incuestionable y solidario que ha permitido cristalizar mis sueños.

A mi madre que me dio el ser, mujer firme y bondadosa que supo darme su apoyo incondicional.

A toda la comunidad educativa involucrada para que se produzca el cambio en la Educación Ecuatoriana.

Martha

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, creador y hacedor de todo. A la virgen María, protectora e intermediaria de nuestro dolor.

Agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja y por su intermedio al Departamento de Postgrado, a sus catedráticos que participaron en calidad de tutores del Programa de Maestría por compartir sus conocimientos y experiencias.

A, Manuel Mesías Culcay Siavichay, Mgs. Por la acertada dirección para la elaboración de la Tesis.

A nuestros maestros, que con libertad de pensamiento tallaron mi alma, espíritu y mente.

Al rector, directora, docentes, padres de familia y estudiantes de la Unidad Educativa Liceo Naval "Cdte. Rafael Andrade Lalama", por la colaboración prestada para la investigación

Mi reconocimiento imperecedero.

Martha

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Página

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO 1:.....	6
CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	6
1.1 Generalidades.....	7
1.2 Conceptos de calidad	7
1.3 Instituciones o centros educativos.....	8
CAPÍTULO 2:.....	11
EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	11
2.1 Evaluación: conceptos	12
2.2 Propósito de la evaluación	13
2.3 Evaluación educativa: conceptos.....	14
2.4 Evaluación del aprendizaje	16
2.5 Tipos de evaluación.....	17
2.6 Proceso de evaluación.....	17
2.7 Evaluación auténtica	18
CAPÍTULO 3:.....	19
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO	19
3.1 Evaluación del desempeño: conceptos.....	20
3.2 Los estándares de desempeño profesional a los docentes.....	21
3.3 Evaluación del desempeño profesional de los directivos.....	22

CAPÍTULO 4:	27
METODOLOGÍA	27
4.1 Diseño de investigación	28
4.2 Contexto	28
4.3 Participantes	29
4.4 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	30
4.4.1. Métodos	30
4.4.2. Técnicas.....	31
4.4.3. Instrumentos.....	32
4.5 Recursos	34
4.5.1. Talento humano.....	34
4.5.2. Materiales y suministros	34
4.5.3. Institucionales	35
4.5.4. Económicos	35
4.6 Procedimiento.....	36
CAPÍTULO 5: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	40
5.1 Diagnóstico a la gestión de aprendizaje	41
5.2 Análisis e interpretación de los resultados	44
5.3 Discusión de los resultados.....	150
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	165
PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	168
BIBLIOGRÁFIAS	176
ANEXOS	178

RESUMEN

En el presente proyecto de investigación educativa permitió evaluar el desempeño profesional de los docentes y directivos de la unidad educativa Liceo Naval “Cdte. Rafael Andrade Lalama”, ubicada en la ciudad de Guayaquil, cuyo año lectivo correspondió al periodo 2011 – 2012.

Para este estudio se aplicó diferentes tipos de encuestas, teniendo como muestra a los estudiantes de octavo año de básica, sus docentes, padres de familias y directivos. Dichas encuestas determinó los nudos críticos, donde resultó un punto relevante la atención a los niños con necesidades especiales. La finalidad de esta investigación fue evaluar la calidad de la institución educativa en general, con instrumentos de medición y de evaluación de la gestión educativa a través de evaluaciones a profesionales docentes y directivos.

Estimado lector, se los invita a dar una mirada a la gestión educativa escolar y a comprender la difícil tarea del proceso de enseñanza-aprendiza, que es la mejora constante de la calidad de la educación para lograr obtener un bienestar social y equitativo.

PALABRAS CLAVES: escuela, docente, investigador, evaluación, desempeño, gestión escolar.

ABSTRACT

In this educational research project allowed to evaluate the professional performance of teachers and administrators of educational unite Liceo Naval "Cdte.Rafael Andrade Lalama "located in the city of Guayaquil, whose school year corresponded to the period 2011-2012.

For these study different types of surveys, with the shows eighth-grade students basic, their teachers, parents, families and executives was applied. These surveys identified the critical nodes, where he was a relevant point attention to children with special needs. The purpose of this research was to evaluate the quality of the school in general, measuring instruments and evaluation of educational management through assessments to teaching professionals and executives.

Dear reader, are invited to take a look at education management school and understand the difficult task of teaching- apprentice, who is constantly improving the quality of education in order to obtain a social celare and esquiabile.

KEYWORDS: school, teaching, research, evaluation, performance, school management.

INTRODUCCIÓN

En el año de 1.970 un 20 de octubre mediante Decreto No. 589-A, fue creado como Plantel Educativo de instrucción secundaria en la Presidencia del Sr. Dr. José María Velasco Ibarra y entra en funcionamiento el 16 de enero de 1973, con el Primero Curso de Ciclo Básico.

La creación de este plantel de educación secundaria regentado por la Armada Nacional estuvo orientado a apoyar y contribuir a la educación de la juventud ecuatoriana, propendiendo a fomentar la vocación naval y la conciencia marítima, desde su fundación, y por una iniciativa de la propia Armada Nacional y sus representantes, se concibió la idea de perennizar el nombre de relevantes figuras de la Marina Nacional, confiriéndole a nuestra Unidad Educativa la denominación de **Cdte. Rafael Andrade Lalama**, Oficial de Marina ilustre por sus destacados méritos militares y científicos, avalizados por la Dirección Provincial de Educación del Guayas en el año de 1996.

Las evaluaciones en los diferentes campos de trabajo, ayudan a la toma de decisiones y es un elemento vital dentro de los procesos de planificación estratégica, operativa y de la reingeniería permanente, Por este motivo se aplicó la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la **Unidad Educativa Liceo Naval “Cdte. Rafael Andrade Lalama”**, ubicada en la parroquia Tarqui, del cantón Guayaquil, perteneciente a la provincia del Guayas.

Las causas cuando no se realizan las evaluaciones de desempeño a los docentes y directivos, pueden ocasionar desviaciones en los objetivos planteados, en la consecución de metas, en el bajo rendimiento de la gestión educativa. Para realizar un plan estratégico a estas posibles consecuencias, el presente trabajo evaluará cada una de las dimensiones en las diferentes áreas de la institución, para fortalecer la estructura e imagen de la unidad académica.

En Ecuador en los últimos diez años, desde el año 2002 hasta el año 2012, el sistema educativo ha presentado cambios significativos, tanto de fondo como de forma, afectando las imágenes de las diferentes instituciones educativas, que es el lugar donde ocurre el proceso educativo. Estos centro educativos experimentan actividades tales como la aplicación de estrategias y metodologías de enseñanza-aprendizaje, atención a la diversidad de estudiantes, la capacitación de docentes, la medición de la calidad educativa y la evaluación de los resultados del aprendizaje; las referencias de los estándares, los esfuerzos por mejorar la capacidad de gestión de los directivos, entre otros.

Evaluar, es ante todo y en primer lugar, apreciar, establecer el valor de un objeto, un servicio, una acción o recopilar información para tomar decisiones. Es por este motivo, se tomó la decisión de evaluar a la Unidad Educativa Liceo Naval "Cdte. Rafael Andrade Lalama", para conocer a fondo su sistema de evaluación, para que brinde la oportunidad de conocer cómo se trabaja, con la finalidad de llegar a la excelencia educativa y alcanzar una educación de calidad.

La Unidad seleccionada, acoge a un número considerable de estudiantes de la ciudad de Guayaquil, la misma que con el pasar de los años, ha ganado prestigio institucional, lo que la compromete a ser una institución modelo dentro del cantón y porque no decir, dentro del país.

Siendo este proyecto de investigación factible, debido a que cuenta con la autorización de los directivos del consejo, el apoyo logístico por parte del Rectorado y Vicerrectorado académico. Es decir, un amplio apoyo y apertura para que la investigación se pueda desarrollar y disminuyen los obstáculos o limitaciones al mínimo nivel.

Dentro del presente trabajo investigativo, se planteó un objetivo general y cinco objetivos específicos, de los cuales se mencionó que:

- Como objetivo general se desarrolló un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivos en la Unidad Educativa Liceo Naval "Cdte. Rafael Andrade Lalama" de la provincia del Guayas, durante el año 2011- 2012.

Para complementar el objetivo general de la investigación, se puntualizó los siguientes objetivos específicos:

- Se investigó el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos en la Unidad Educativa Liceo Naval "Cdte. Rafael Andrade Lalama" de la provincia del Guayas, durante el año 2011- 2012, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- Se evaluó el desempeño profesional docente en la Unidad Educativa Liceo Naval "Cdte. Rafael Andrade Lalama" de la provincia del Guayas, durante el año 2011- 2012.
- Se evaluó el desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa Liceo Naval "Cdte. Rafael Andrade Lalama" de la provincia del Guayas, durante el año 2011- 2012.

- Se estructuró el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- Y finalmente se formuló una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Liceo Naval “Cdte. Rafael Andrade Lalama” de la provincia del Guayas, durante el año 2011- 2012, respetando los niveles de educación y los estándares de evaluación implementados y aplicados por el Ministerio de Educación del Ecuador.

Para el presente trabajo se ha planteado el siguiente supuesto o hipótesis:

- ✓ El actual desempeño profesional docente en la Unidad Educativa Liceo Naval “Cdte. Rafael Andrade Lalama” de la provincia del Guayas, durante el año 2011- 2012, no es eficiente en función de los estándares de calidad.
- ✓ El actual desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa Liceo Naval “Cdte. Rafael Andrade Lalama” de la provincia del Guayas, durante el año 2011- 2012, no es el correcto en función de los estándares de calidad.

En resumen, se puede confirmar que los objetivos fueron cumplidos en su totalidad de acuerdo a la planificación realizada en el presente proyecto, comprometiendo a los actores involucrados a mantener la eficiencia, calidad y calidez de la educación dentro del marco educativo nacional.

CAPÍTULO 1: CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

1.1 Generalidades

Para tener un mejor entendimiento sobre las evaluaciones que se realizan a los procesos de calidad de la educación, en las instituciones, docentes y directivos, todos ellos vinculados directamente, es importante analizar los fundamentos teóricos de referencia que cuentan las evaluaciones en términos generales.

Es importante conocer científicamente que es la educación, la misma que es un proceso permanente de conocimiento y aprendizaje, de desarrollo, experiencia y de incorporación de valores, afectos y potencialidades, tanto individuales como sociales. Su misión es el desarrollo integral estructurado en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida serán para cada persona, los pilares del conocimiento: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser. En síntesis, la educación es un proceso que lleva al mejoramiento de la calidad humana capaz de participar responsablemente en la sociedad, la cultura y la religión, capaz de amar y ser amado y de ser feliz (Paredes, 2009, pág. 12).

La organización de los centros de formación sólo adquiere sentido pleno cuando se dirige a la mejora. Ésta se halla implícita en la propia naturaleza del proceso organizativo y se explica en el compromiso que las instituciones adquieren cuando realizan un determinado proyecto pedagógico o de centro.

Si los centros educativos llamados también instituciones tienen un comportamiento similar a una empresa u organización, se puede decir que es el conjunto de componentes, formados especialmente por personas, que intervienen e interactúan entre ellos con lineamientos en una estructura realizada y diseñada para que los recursos financieros, físicos, humanos, y de información, gestionen de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas, para lograr obtengan determinados fines, los que pueden ser de beneficio o no (Davis & Newstrom, 2001, pág. 704). Así se puede decir que, para poder medir la calidad de los centros educativos, primero debo conocer la definición de calidad.

1.2 Conceptos de calidad

En la actualidad, la calidad abarca todos los campos posibles existentes de la ciencia. En la práctica es una de las palabras más utilizada en el ámbito educativo, considerada fundamentalmente para la mejora continua de las instituciones, directivos, docentes y estudiantes en general.

Martin Santillana se refiere a la calidad como “un sinónimo a la evaluación. Donde se debe tener presente, que es evaluación, es un esquema cuyo objetivo es obtener información, es decir, como resultado final es mejorar la calidad, y la evaluación debe de informar si se ha logrado o no esa calidad” (Santillana, 2003, pág. 18).

Carlos Moreno define a la calidad como “el cumplimiento de requerimientos para satisfacer las necesidades y alcanzar los logros, es decir; es un valor ético que genera actitudes y comportamientos de trabajo de los individuos, grupos y organizaciones para alcanzar estándares máximos deseables en todo lo que realizamos para beneficio y satisfacción del cliente” (Moreno A, 2004, pág. 24).

En cambio Héctor Lerma consideró que la calidad no debiese ser entendida únicamente en referencia a los negocios, sino como una estrategia a seguir en todos los actos de la vida(Lerma H. , 2004, pág. 58).

Una vez conocido las definiciones de calidad por los autores antes citados, se puede decir que calidad es sinónimo de excelencia, y si se relaciona con la parte académica, se llega a la conclusión que calidad es buscar la perfección educativa y adquirir la mayor cantidad de conocimientos en beneficio de los estudiantes, para participar en un proceso de evaluación con criterio y calificar a la educación en el sector público o privado.

1.3 Instituciones o centros educativos

Los centros educativos, tienen una realidad muy compleja a pesar del apoyo y de la inversión que el Estado ecuatoriano está realizando desde el año 2006. Es una situación de complejidad en el hecho educativo y organizativo, que presenta limitaciones en las capacidades humanas.

La complejidad proviene por considerar su composición como su funcionamiento. Componentes y dinámicas organizativas conforman un entramado de relaciones formales e informales de carácter sistemático y ecológico que hace incoherente cualquier estudio individual de los elementos de la organización.

Así, W. Mehrensse refirió a los centros educativos como “el lugar donde se desarrolla el proceso educativo; es decir, donde se forman niños, niñas y jóvenes, que son parte de la sociedad” (Mehrens, 2002, pág. 48).

En cambio para Santiago Castillo A. definió a los centros educativos como “centros de enseñanza-aprendizaje donde los alumnos asisten para adquirir conocimientos y satisfacer

algún día sus ideales”(Castillo Arredondo, 2003, pág. 21). Por tal concepto, hombres y mujeres, por el hecho de serlo, tienen derecho de exigir de la sociedad a la que pertenecen las experiencias educativas que le lleven a la mayoría perfección de la que es capaz. Ya lo dijo Platón, que “educar es dar al alma y al cuerpo toda la belleza y perfección de que son susceptibles, es decir; una verdadera formación de calidad”.

Entonces, se puede decir que la calidad en la educación, es buscar o perseguir la perfección, constituyéndose en las metas que orientan las acciones educativas, a través de los docentes en las aulas o centros educativos como espacios interactivos, es decir; como micro-sociedades entre los agentes que la integran (Castillo Arredondo, 2003, pág. 166).

Otra definición de instituciones educativas es la que brinda el Ministerio de Educación del Ecuador (2013) que define como “centros interculturales donde se aplican los procesos de enseñanza – aprendizaje para formar a las personas de diferentes clases sociales en ciudadanos que gocen obligatoriamente de la educación de calidad y puedan alcanzar el bienestar común” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013, pág. 18).

En Ecuador, se debe entender y comprender que es importante impulsar la calidad educativa, el significado de la expresión “calidad educativa” es controvertido porque siempre tendrá una connotación histórica, ya que puede evolucionar en el tiempo y representar un cierto ideal o aspiración de la sociedad en su conjunto o de grupos y por sí mismo.

La diversidad de posturas existentes siempre le va a condicionar a lo que cada persona o grupo de personas considera que debe ser el fin o propósito principal de la educación como actividad humana. Por lo tanto, no se trata de un concepto neutro, sino que tiene una fuerte carga social, económica, cultural y política.

El propósito de definir a la educación es determinante para dar sentido a la expresión “calidad educativa”. Muchos piensan equivocadamente que existe un consenso sobre cuáles deben ser los fines de la tarea educativa, cuando en realidad esto depende de la manera como las personas conciben la sociedad ideal, a cuya consecución debe contribuir el sistema educativo como mecanismo de socialización y de creación de capacidades y emprendimiento para transformar y mejorar la sociedad (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013).

En el Ministerio de Educación del Ecuador, trabajan un concepto de calidad educativa complejo y multidimensional, según el cual el sistema educativo es de calidad en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los productos que genera

contribuyan a alcanzar las metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera, y con igualdad de oportunidades para la sociedad.

Esto implica que, para que el sistema educativo sea de calidad, se debe tomar en cuenta no solo aspectos tradicionalmente académicos (rendimientos estudiantiles en áreas académicas como matemáticas y lengua, usualmente medidos mediante pruebas de opción múltiple), sino también otros como el desarrollo de la autonomía intelectual en los estudiantes y la formación ética para una ciudadanía democrática, por citar solamente dos ejemplos. También son ejemplos de contribución a la calidad las buenas actuaciones de los docentes en su acción profesional o la efectiva gestión de los centros escolares.

Los sistemas educativos de las sociedades contemporáneas son sistemas complejos que en la práctica confieren un alto nivel de autonomía a los agentes en los centros educativos, y por eso cualquier cambio profundo debe ser gestado desde su interior.

Los intentos de mejorar la calidad educativa en el Ecuador, han sido procesos predominantemente verticales, dirigidos desde el Estado ecuatoriano, con la finalidad de modificar esta dinámica, y procurar que el cambio sea impulsado desde los propios centros educativos, y con la participación de la comunidad.

Para esto, el Ministerio de Educación del Ecuador, como institución rectora de la educación en el país, tiene el compromiso de formular criterios orientadores para la acción y al mismo tiempo indicar niveles de cumplimiento claros y públicamente conocidos que materialicen en la práctica el concepto de calidad educativa. Estos criterios y niveles de cumplimiento denominados estándares, sirven para orientar y apoyar a los actores del sistema en su desempeño y también para monitorear la calidad de su actuación a través de un sistema de evaluación adecuado y pertinente.

El Estado ecuatoriano garantiza escuelas saludables y seguras, a través de diversas instancias, en ellas se garantiza la universalización y calidad de todos los servicios básicos y la atención de salud integral gratuita.

Una infraestructura adecuada permite una eficiente gestión de establecimientos educativos, que incluye la evaluación de la gestión escolar de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares, donde el organismo competente debe evaluar el desempeño institucional de los establecimientos educativos con un índice de calidad global que establece la ponderación de los diferentes criterios que miden la calidad educativa.

CAPÍTULO 2: EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

2.1 Evaluación: conceptos

La evaluación es un proceso que tiene por objeto determinar en qué medida se han logrado unos objetivos previamente establecidos, que supone un juicio de valor sobre la programación establecida, y que se emite al contrastar esa información con dichos objetivos (Universidad Camilo José Cela, 2002, pág. 619).

La palabra evaluación dentro del sistema de educación demanda una preparación para los posibles miembros a evaluar, pero para realizar una evaluación a cualquier nivel, se debe conocer primero el significado de evaluación, donde se define a la evaluación como un proceso integral, permanente y participativo del sistema educativo nacional.

Según el reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su artículo No. 184, define a la evaluación estudiantil como un proceso continuo de observación, valoración y registro de información que evidencia el logro de objetivos de aprendizaje de los estudiantes y que incluye sistemas de retroalimentación, dirigidos a mejorar la metodología de enseñanza y los resultados de aprendizaje (Presidencia de la República del Ecuador, 2012, pág. 27).

Los procesos de evaluación estudiantil no siempre deben incluir la emisión de notas o calificaciones. Lo esencial de la evaluación es proveerle retroalimentación al estudiante para que este pueda mejorar y lograr los mínimos establecidos para la aprobación de las asignaturas del currículo y para el cumplimiento de los estándares nacionales. La evaluación debe tener como propósito principal que el docente oriente al estudiante de manera oportuna, pertinente, precisa y detallada, para ayudarlo a lograr los objetivos de aprendizaje.

La evaluación de estudiantes que asisten a establecimientos educativos uni-docentes y pluri-docentes debe ser adaptada de acuerdo con la normativa que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. En el caso de la evaluación dirigida a estudiantes con necesidades educativas especiales, se debe proceder de conformidad con lo explicitado en el reglamento de aplicación de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (Presidencia de la República, 2011, pág. 14).

En toda evaluación debe existir una retroalimentación continua, dirigida por los educadores quienes deben observar y evaluar el desarrollo integral del estudiante, y deben elaborar informes escritos que valoren ese desarrollo e incluyan guías, sugerencias y recomendaciones para fomentar el desarrollo y el bienestar integral del infante, los cuales deben ser reportados periódicamente a los representantes legales.

Una evaluación puede tomar el nombre de autoevaluación, que es una capacidad para valorar el trabajo, obras o actividades realizadas por uno mismo. Supone el reconocimiento de las capacidades de los estudiantes para diagnosticar sus posibilidades respecto a la consecución de determinados objetivos, y la participación libre en los procesos correspondientes de aprendizaje (Bruner, 2003, pág. 41) .

Las autoevaluaciones pueden ser dirigidas no sólo a los estudiantes, sino también puede ser una autoevaluación institucional, que es una inspección sistemática realizada a un centro educativo tales como escuela, colegio o instituto, subsistema o individuo sobre el funcionamiento real de la misma, con la finalidad de mejorar su gestión.

Asimismo, las evaluaciones pueden ser dirigidas al desempeño de los docentes o también llamada evaluación del profesorado, cuya finalidad es estudiar y analizar la eficiencia del docente (Castillo Arredondo, 2003, págs. 344-349).

2.2 Propósito de la evaluación

Según el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su artículo No. 185, la evaluación tiene como propósito principal que el docente oriente al estudiante de manera oportuna, pertinente, precisa y detallada, para ayudarlo a lograr los objetivos de aprendizaje; como propósito subsidiario, la evaluación debe inducir al docente a un proceso de análisis y reflexión valorativa de su gestión como facilitador de los procesos de enseñanza-aprendizaje, con el objeto de mejorar la efectividad de su gestión (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013, pág. 51).

En atención a su propósito principal, la evaluación valora los aprendizajes en su progreso y resultados; por ello, debe ser formativa en el proceso, sumativa en el producto y orientarse a:

1. Reconocer y valorar las potencialidades del estudiante como individuo y como actor dentro de grupos y equipos de trabajo.
2. Registrar cualitativa y cuantitativamente el logro de los aprendizajes y los avances en el desarrollo integral del estudiante;
3. Retroalimentar la gestión estudiantil para mejorar los resultados de aprendizaje evidenciados durante un periodo académico; y,
4. Estimular la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.

2.3 Evaluación educativa: conceptos

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

Así por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren al conjunto de destrezas del área curricular que el alumno debe desarrollar a través de procesos de pensamiento, y que requiere reflejarse en sus desempeños. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Finalmente, cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados (Presidencia de la República del Ecuador, 2012, pág. 45).

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

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

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo.

Es necesaria la aplicación de los estándares en Ecuador, debido a que existe evidencia a nivel mundial que sugieren que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. Hasta ahora, Ecuador, no había tenido definiciones explícitas y difundidas acerca de qué es una educación de calidad y cómo lograrla. A partir de la implementación de los estándares, cuenta con descripciones claras de lo que se pretende lograr, y puede trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo.

Los Estándares de gestión escolar abarcan los procesos de gestión y las prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo.

Por ello, el Ministerio de Educación del Ecuador, ha planteado los estándares de gestión educativa de acuerdo a:

- Dentro del marco del buen vivir
- Diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades
- La aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas
- El mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje
- El desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- El cumplimiento de los lineamientos y las disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

El Ministerio de Educación, en el año 2013, se encuentra diseñando los estándares de aprendizaje, de desempeño profesional, de gestión escolar, y de infraestructura, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

A continuación se explican los tipos de estándares (Presidencia de la República del Ecuador, 2012, pág. 50):

- 1. Estándares de gestión educativa:** Hacen referencia a procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además,

favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que esta se aproxime a su funcionamiento ideal.

2. **Estándares de desempeño profesional:** Son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen.
3. **Estándares de aprendizaje:** Son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la Educación General Básica hasta el Bachillerato.
4. **Estándares de infraestructura:** Establecen requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de estudiantes y en la efectividad de la labor docente

2.4 Evaluación del aprendizaje

La evaluación del aprendizaje es un aspecto importante dentro del sistema educativo, debido a que los resultados de las evaluaciones son utilizados para obtener información sobre los estudiantes y los programas implementados dentro de las aulas de clases, para tomar decisiones a nivel directivo y docente, que afectan el desarrollo y desempeño de los actores involucrados.

Por esta razón, las evaluaciones son válidas y apropiadas según su propósito. La evaluación de los aprendizajes es un proceso permanente de información y reflexión sobre el proceso de producción de los aprendizajes y requiere para su ejecución de la realización de los siguientes procesos(Castillo Arredondo, 2003, págs. 344-349):

1. Recolección y selección de información sobre los aprendizajes de los estudiantes, a través de la interacción con ellos, la aplicación de instrumentos, las situaciones de evaluación.
2. Interpretación y valoración de los aprendizajes en términos del grado de desarrollo de los criterios de evaluación establecidos en cada área y, por ende, el grado de desarrollo de la competencia. La valoración debe darse en términos cualitativos.

3. Toma de decisión, que involucra el establecimiento de un plan de acción que permita al alumno conocer, reforzar y estimular los aprendizajes que debe desarrollar con la ayuda del docente, quien deberá planificar nuevas estrategias de enseñanza-aprendizaje, según las conclusiones a las que se llegue en la evaluación.

2.5 Tipos de evaluación

Las evaluaciones reconocidas en la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su artículo No. 186, pueden ser de los siguientes tipos, según su propósito (Grupo Editorial Océano, 2003, pág. 562):

1. **Diagnóstica:** Se aplica al inicio de un período académico (grado, curso, quimestre o unidad de trabajo) para determinar las condiciones previas con que el estudiante ingresa al proceso de aprendizaje
2. **Formativa:** Se realiza durante el proceso de aprendizaje para permitirle al docente realizar ajustes en la metodología de enseñanza, y mantener informados a los actores del proceso educativo sobre los resultados parciales logrados y el avance en el desarrollo integral del estudiante, y;
3. **Sumativa:** Se realiza para asignar una evaluación totalizadora que refleje la proporción de logros de aprendizaje alcanzados en un grado, curso, quimestre o unidad de trabajo.

2.6 Proceso de evaluación

La conceptualización de la evaluación no es única. De hecho, la idea y práctica de la evaluación ha ido evolucionando a través del tiempo, identificándose con la medida, la adecuación a objetivos, el análisis de procesos, la respuesta a usuarios, el instrumento para la toma de decisiones, entre otros, planteando la posibilidad de que convivan diferentes enfoques y prácticas evaluativas. (Castillo Arredondo, 2003, pág. 188).

El proceso de evaluación refleja, la ideología respecto a la intervención, la educación y la evaluación que se aplica en el centro educativo. Esta evaluación pretende conocer los responsables del proceso y de la toma de decisiones acerca de las finalidades, los métodos, los sistemas de organización u otros aspectos.

Para esto, se ha elaborado un cuadro donde se pretende describir el objetivo de la evaluación, qué se va a evaluar y a quienes se evalúan:

TABLA No. 1
EVALUACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO

No.	Foco de atención	¿Que se evalúa?	¿A quién Se evalúa?
1	Proceso de enseñanza-aprendizaje	Objetivos, contenidos, estrategias metodológicas, actividades, recursos, normativa, evaluación	Alumnos, profesores
2	Centros educativos	Estructura, funcionamiento, resultados	Órganos de gobierno, equipos directivos, equipos de profesores
3	Sistema educativo	Planes, programas, estructura y funcionamiento del sistema	Gabinetes de planificación, servicios de apoyo

Elaborado por: Lcda. Martha Rodríguez

En resumen, lo que se busca evaluar en los centros educativos es su estructura organizacional, el debido funcionamiento a través de la gestión administrativa y operativa, para finalmente realizar la medición e interpretación de los resultados obtenidos a través de las diferentes evaluaciones.

2.7 Evaluación auténtica

La finalidad de la evaluación es medir la gestión educativa en los diferentes elementos que la componen, esta debe ser dirigida a los estudiantes, docentes, padres de familia o representantes, docentes y directivos. Según el artículo No. 188 del Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en el nivel de educación Inicial y en el subnivel de preparatoria, la evaluación será exclusivamente cualitativa y se orientará a observar el desarrollo integral del niño (Presidencia de la República del Ecuador, 2012, pág. 5)

El criterio de la evaluación, constituye el referente fundamental para determinar el grado de consecución de los objetivos generales, de área y también de etapa, que hayan alcanzado los estudiantes, así como también los logros de los docentes y directivos (Presidencia de la República del Ecuador, 2012, pág. 5).

CAPÍTULO 3: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO

Una de las actividades más complejas que realiza el profesorado y de mayor incidencia en la mejora de la toma de decisiones educativas es la evaluación, tanto de sí mismo, en su calidad docente, como de los procesos y resultados del aprendizaje de los estudiantes.

La evaluación por su naturaleza estimativa y fronteriza entre la investigación y la innovación, pretende ampliar el conocimiento riguroso de los procesos y resultados educativos alcanzados y comprometidos en la mejora permanente de los mismos, especialmente de los estudiantes y del profesorado, a la vez que se considera su incidencia en la profesionalización de los docentes y en la excelencia transformadora de las instituciones educativas (Cardona Andújar, 1994, pág. 20).

3.1 Evaluación del desempeño: conceptos

Las evaluaciones aplicadas a los docentes son importantes debido a que requieren de un diagnóstico adecuado de los hechos educativos, de los procesos de enseñanza-aprendizaje y al menos de la comprensión holística de los condicionantes, problemas y necesidades de la actividad a evaluar.

Es en este trabajo donde la evaluación, contribuye a conocer a cada estudiante en su madurez instructivo-educativo y en la imagen que genera de sí y del proceso de enseñanza-aprendizaje en su globalidad y en la interpretación general de su vida escolar y comunitaria (Begazo, 2004, pág. 16).

La evaluación aporta a cada docente un mejor conocimiento del proceso educativo y su interrelación con la cultura escolar innovadora, aportando un mejor autoconocimiento, la comprensión de los estudiantes, el replanteamiento del modelo de enseñanza-aprendizaje y una orientación profesional y reflexiva del docente ante sí, los estudiantes y la institución.

La evaluación a los docentes es la mejor garantía para estimar la calidad de la práctica educativa y su incidencia en el avance profesional, al conocer del compromiso de la constante actualización y mejora de la concepción y actuación instructiva – educativa.

El compromiso del profesorado con la evaluación formativa mejora la calidad de la relación didáctica y sitúa a cada docente ante la oportunidad de co-aprender con cada estudiante, avanzando en una línea de aceptación mutua, de creatividad y de búsqueda de los valores intelectuales y emocionales característicos de los procesos de enseñanza-aprendizaje indagadores.

El avance del docente desde la evaluación formativa es esencialmente en los procesos de retroinformación inmediata, de análisis de los avances de cada estudiante y de la experiencia superadora de cada situación educativa en la que intervienen, caracterizando el desarrollo profesional desde la interpretación eco-sistemática de los modos peculiares de realizar la práctica didáctica, al interactuar con cada estudiante en una relación de compromiso y apoyo para conseguir la superación continua de los modos de aprender y dar respuesta a los complejos estilos de cada estudiante (Flores, 2005, pág. 31).

Con la evaluación al profesorado, lo que se pretende afianzar en el desempeño profesional de los docentes es:

- La reflexión acerca de la calidad del modelo de profesionalización
- Los argumentos en torno al diseño de las pruebas de evaluación docente y de autoevaluación de estudiantes y docentes
- La estimación del sistema de análisis de las tareas y mejora docente
- La anticipación de la repercusión del juicio estimativo en la imagen y rendimiento de los estudiantes y de sí mismo
- Valoración del proceso de enseñanza-aprendizaje colaborativo.

3.2 Los estándares de desempeño profesional a los docentes

Desempeño de profesionales de la educación, que incluye el desempeño de docentes y de autoridades educativas y directivos (rectores, vicerrectores, directores, subdirectores, inspectores, subinspectores y otras autoridades de establecimientos educativos); y,

En Ecuador, se define a los estándares de evaluación del desempeño profesional como estándares que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano.

Es importante implementar los estándares de desempeño profesional:

- Para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar;
- Para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento;
- Para tomar decisiones en cuanto a: evaluación, apoyo y asesoría.

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para un país.

Los estándares de desempeño profesional docente, permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras.

Estos estándares se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros. El propósito de los estándares de desempeño profesional docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el Currículo Nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Para estos estándares de evaluación aplicados a los docentes, se debe tener presente ciertos aspectos específicos, tales como:

Dimensión: Ámbito o área de acción de los docentes que tienen un objetivo concreto en función de los aprendizajes de los estudiantes.

Estándar general: Descriptores macro de habilidades, destrezas, competencias, conocimientos y actitudes que deben demostrar en su desempeño.

Estándar específico: Descriptores concretos que permiten la verificación del cumplimiento de lo propuesto en el estándar general.

Indicador (nivel de desempeño): Acciones o prácticas fundamentales del desempeño profesional docente que permiten cualificar su labor.

3.3 Evaluación del desempeño profesional de los directivos

Para aplicar un criterio de evaluación del desempeño profesional a los directivos, se debe tener presente que es un líder y que significa liderazgo.

El liderazgo es el proceso de motivar y ayudar a los demás a trabajar con entusiasmo para alcanzar objetivos. Es el factor humano que ayuda a un grupo a identificar hacia donde se dirige y luego lo motiva a alcanzar sus metas. Sin el liderazgo, una institución o empresa sería solo un confusión de personas y máquinas, de la misma manera que una orquesta sin director sería sólo músicos e instrumentos. Por lo tanto el liderazgo transforma el potencial en realidad.(Davis & Newstrom , 2001, pág. 234).

Entonces se puede decir que, un líderes el responsable de administrar eficientemente una organización o institución para lograr la consecución de objetivos planteados. Para el caso de la educación en el país, un “líder educativo”, es considera un directivo de calidad, que busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana.

Los estándares de desempeño profesional directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

Es importante aclarar que cuando se habla de directivos nos referimos a aquellas personas que cumplen con las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector o Vicerrector deben realizar. Es decir, se habla de la evaluación a la gestión de las máximas autoridades de cada uno de los planteles o instituciones educativas de la sociedad.

Al igual que los estándares de evaluación aplicados a los docentes, los estándares de evaluación que se les aplican a los directivos, se realizaron bajo los mismos aspectos específicos como lo es la dimensión, estándar general y específico, y el nivel de desempeño profesional directivo.

El propósito fundamental es contribuir al mejoramiento de los establecimientos educacionales, a través del desarrollo profesional de los responsables de su gestión.Promover al interior de las unidades escolares el fortalecimiento de competencias directivas requeridas para liderar procesos de gestión tendientes a asegurar condiciones institucionales para el logro de más y mejores aprendizajes. El mejoramiento educativo es tarea fundamental de quienes cumplen el rol de liderazgo.

La evaluación de desempeño es una herramienta que permite concretar las legítimas motivaciones de desarrollo profesional, técnico y pedagógicos, articular inquietudes con las

necesidades de mejoramiento de los establecimientos, debe requiere un conocimiento profundo de las necesidades de desarrollo profesional de los directores, procura un cabal conocimiento de lo que acontece en cada unidad educativa y de las debilidades y fortalezas profesionales de cada directivo.

El director del establecimiento educativo juega un rol fundamental, responsable de la evaluación de desempeño de los integrantes de su equipo directivo y técnico- pedagógico; requiere conocer previamente las necesidades de perfeccionamiento de cada uno de ellos y compartir la responsabilidad por su desarrollo profesional, incluido el propio, compromete a la totalidad de quienes tienen responsabilidad por la conducción de los diversos procesos en la organización, participan de este proceso todos los profesionales de la educación que cumplen funciones docentes, directivas, técnicas y pedagógicas en establecimientos.

El punto de partida está en la motivación de los propios directivos por mejorar en forma permanente su liderazgo pedagógico; a principio de cada año escolar, sus necesidades e intenciones de desarrollo profesional y de la organización educativa, se plasman en un acuerdo individual entre el educador y director; y entre el propio director y cada docente directivo y/o técnico pedagógico.

Una vez que el acuerdo ha sido suscrito, las acciones requeridas para el cumplimiento de los compromisos adquiridos se implementan en el establecimiento educacional, guardándose cuidadosamente las evidencias que dan cuenta de ello. Al término del año escolar, los resultados obtenidos se sistematizan en un informe de resultados de la implementación, y posteriormente, sobre esa base, los directores proceden a la verificación del nivel de cumplimiento de los acuerdos suscritos.

La información así obtenida se traduce en una escala de evaluación que permite catalogar el desempeño de los responsables de la gestión de los establecimientos en cuatro categorías: destacado, competente, básico e insatisfactorio. Dicha información brinda un marco de referencia para orientar sus futuros esfuerzos de desarrollo profesional y continuar el proceso de mejoramiento de su desempeño, articular los diversos mecanismos y/o acciones de mejoramiento continuo desarrollados por el Establecimiento, en un todo coherente que dote de sentido a las diversas acciones institucionales.

Los directivos tienen la posibilidad de aprovechar la evaluación de desempeño para articular los compromisos de gestión y desempeño con el conjunto de dispositivos de gestión existentes en

otros programas o procesos, generando entre los actores escolares la certeza de estar usando eficientemente los tiempos y recursos, evitando planificaciones y acciones paralelas.

La articulación de los diversos dispositivos de gestión existentes no es una tarea sencilla, pero la evaluación del desempeño tiene la capacidad de dotar a educadores y directores de herramientas de apoyo y retroalimentación que, a partir de las experiencias ya realizadas por el establecimiento, permitan mejorar las prácticas de gestión al interior del establecimiento educacional.

Como iniciativas para generar una provechosa relación, están: Instrumentos Comunales de Planificación Instrumentos que definen la orientación general del sistema comunal de educación, como el plan anual de desarrollo de la educación y su respectivo plan anual de acción.

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

Desempeño directivo, es un modelo que busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada escuela ecuatoriana, el propósito de los estándares de desempeño directivo es fomentar un liderazgo pedagógico que facilite a todos los estudiantes ecuatorianos alcanzar los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los directivos, para cada una de las cuales desarrolla estándares generales y específicos. Estas dimensiones son importantes y se enfocan en el liderazgo, gestión pedagógica, gestión del talento humano y recursos, y; gestión del clima organizacional y convivencia escolar.

Con este modelo de gestión, el Ministerio de Educación del Ecuador, pretende asegurar que el conjunto de los directivos de los planteles a nivel nacional, influya efectivamente en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes.

El perfil del directivo idóneo para los establecimientos educativos debe ser el siguiente:

- Competencias gerenciales
- Competencias pedagógicas

- Competencias de liderazgo en la comunidad
- Debe ser honesto, imparcial, justo, prudente en el actuar y en hablar
- Denota idoneidad en su quehacer administrativo
- Promueve valores entre los estudiantes como la manera adecuada para educar íntegramente
- Impulsa una eficaz acción educativa y un dedicado empeño para una moderna comunicación
- Debe ser una persona con una visión prospectiva impulsando en forma periódica la institución hacia una educación del siglo XXI
- Debe ser un líder entre la institución y la comunidad
- Es una persona que se preocupa constantemente por renovar su conocimiento a través de una permanente capacitación.

CAPÍTULO 4: METODOLOGÍA

4.1 Diseño de investigación

El diseño de investigación constituye un plan o estrategia que se desarrolla para obtener información que se requiere en una investigación. Un diseño debe responder a las preguntas de investigación.

Para efecto del presente trabajo de investigación, los estudiantes encuestados fueron los alumnos del séptimo año de educación general básica, de la unidad educativa Liceo Naval “Cdte. Rafael Andrade Lalama”, ubicada en la ciudad de Guayaquil, cuyo año lectivo correspondió al periodo 2011 – 2012.

Para el presente estudio de investigación, se determinaron las siguientes consideraciones:

- La investigación realizada es de tipo exploratoria y descriptiva, ya que facilitó explicar y caracterizar la realidad de la gestión pedagógica o de aprendizaje del docente y su relación con el clima de aula en el cual se desarrolla el proceso educativo, de tal manera, que hizo posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad.
- No experimental: ya que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en él sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.
- Transversal: investigaciones que recopilan datos en un momento único.

4.2 Contexto

La creación de este Plantel de Educación Secundaria regentado por la Armada Nacional estuvo orientada a apoyar y contribuir a la educación de la juventud ecuatoriana, propendiendo a fomentar la vocación naval y la conciencia marítima, desde su fundación. Con resolución No. 456, del 23 de febrero de 1973, se declara al Liceo Naval como Colegio Experimental, carácter que aún lo mantiene, por desarrollar proyectos educativos experimentales trascendentes, identificados con la realidad institucional y nacional y, cuyos resultados han sido remitidos en forma periódica a la Dirección General de Educación de la Armada Nacional y por su intermedio al Ministerio de Educación y Cultura.

En el año 1975, el Liceo Naval, fue autorizado para contar con el Ciclo Diversificado, con las especializaciones de Físico Matemáticas, Químico Biológicas y Ciencias Sociales. En el año

lectivo 1975 - 1976, el Liceo Naval, se enorgullece de contar y de graduar a la PRIMERA PROMOCIÓN DE BACHILLERES, constituyéndose en un día de gloria para los anales de la historia del plantel.

Con fecha 24 de Febrero de 1993, por Resolución Ministerial No. 125, se autoriza al Liceo Naval, el funcionamiento de la Jornada Vespertina, cumpliéndose así con un gran anhelo para atender la demanda de alumnos, cuyos padres cuentan con limitados recursos económicos.

Con Acuerdo No. 016, en el mes de marzo de 1993, la Dirección Provincial de Educación del Guayas, autoriza el funcionamiento de la Escuela Particular Mixta Matutina a partir del año lectivo 1993 - 1994 y, con fecha 18 de marzo de 1994, se cierra el Ciclo Educativo con la autorización para el funcionamiento del Jardín de Infantes y se declara posteriormente como UNIDAD EDUCATIVA LICEO NAVAL.

Por iniciativa de la propia Armada Nacional y sus representantes, se concibió la idea de perennizar el nombre de relevantes figuras de la Marina Nacional, confiriéndole a nuestra Unidad Educativa la denominación de CMDTE. RAFAEL ANDRADE LALAMA, Oficial de Marina ilustre por sus destacados méritos militares y científicos, avalizados por la Dirección Provincial de Educación del Guayas, mediante Resolución No. 454 del 30 de mayo de 1996.

Con fecha 18 de julio de 1996, se actualiza el Acuerdo No. 3832 y, entra en vigencia a partir del período lectivo 1997 - 1998, el funcionamiento como Colegio Mixto. Considerando que la coeducación fortalece los principios y valores de la personalidad en su respectivo género.

4.3 Participantes

Fueron investigados los estudiantes, docentes y directivos de la unidad educativa Liceo Naval "Cdte. Rafael Andrade Lalama", ubicada en la ciudad de Guayaquil, cuyo año lectivo correspondió al periodo 2011 – 2012, conforme se detalla a continuación:

TABLA No. 1
UNIDAD EDUCATIVA LICEO NAVAL “CDTE. RAFAEL ANDRADE LALAMA”
CIUDAD DE GUAYAQUIL
INTEGRANTES ENCUESTADOS

Detalle de integrantes	Número de integrantes
Director o Rector	01
Vice-Rector	01
Inspector General	01
Docentes	20
Estudiantes educación básica	112
Estudiantes educación bachillerato	68
Padres de familia	120
Consejo Directivo	04
Consejo Estudiantil	04
Comité de padres de familia	11
Supervisor escolar	01
Total de encuestados:.....	373

Fuente: Unidad Educativa Liceo Naval “Cdte. Rafael Andrade Lalama”

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez

4.4 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

4.4.1. Métodos

Etimológicamente la palabra método se deriva del término griego “methodus”, que significa el cambiar hacia algo. En forma general se puede definir como método a la ruta o camino que se sigue para alcanzar cierto fin que se haya propuesto de antemano.

La presente investigación es de carácter exploratoria y descriptiva, ya que permitirá explicar y caracterizar la realidad de la gestión pedagógica o de aprendizaje del docente y su relación con el clima del aula con el cual se desarrolla el proceso educativo, de tal manera, que haga posible conocer el problema en estudio tal cual se presenta en la realidad.

Se aplicó también la investigación de campo, la misma que permitió obtener la información de una manera veraz y sistemática. En este caso se comprometió a los miembros involucrados en

el aula como lo son los docentes y dicentes para a través de la aplicación de encuestas se pueda reflejar la realidad del clima social entre maestro alumno en el aula.

El presente trabajo de investigación tiene las siguientes características:

- No experimental, ya que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en él sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.
- Transversal, porque recopila datos en un momento único.
- Exploratorio, se explora un momento específico de las escuelas.
- Descriptivo, se podrá evaluar la incidencia de los elementos de la población de estudiantes y docentes.

Adicional se utilizó el **método estadístico**, quien hace factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación y confiabilidad de los resultados.

4.4.2. Técnicas

Como técnicas se entiende a los elementos que permiten obtener información dentro de la población seleccionada, siendo esta muestral o total. Para ello se apoyó en la lectura, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar los datos.

Las técnicas que se utilizaron para el desarrollo del presente proyecto de investigación fueron:

1. Técnicas de investigación bibliográfica, las cuales permitieron la recolección y análisis de la información teórica y empírica, tales como la lectura: a través de esta técnica se pudo conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre clima social y gestión pedagógica. Adicional los mapas conceptuales y organizadores: los cuales facilitaron el proceso de comprensión y síntesis de los apoyos teórico – conceptuales.

2. Técnicas de investigación de Campo, para la investigación de campo: recolección y análisis de datos, se utilizarán las siguientes técnicas:

La encuesta: a estudiantes y profesoras de la institución ya mencionada mediante un cuestionario previamente elaborado y analizado. La entrevista a Directores e inspectores de la institución, mediante solicitud previa sobre el tema de investigación.

La técnica principal utilizada en la presente investigación es la encuesta, compuesta por varias preguntas relacionadas con el clima social escolar planteado por Rudolf Moos y adaptado por el equipo planificador investigador de la UTPL a la realidad contextual ecuatoriana; aplicado tanto a estudiantes como a profesores del séptimo de EGB de las áreas urbana y rural.

4.4.3. Instrumentos

Se elaboró un cuestionario dirigido a estudiantes de séptimo año de educación general básica y como refuerzo de la información levantada, se aplicó la observación en un aula de clases.

Para la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- Cuestionarios de clima social escolar CES de Moos y Trickett, adaptación ecuatoriana para profesores (anexo), con el objetivo de conocer la percepción de profesores sobre el clima social escolar del aula donde se imparten sus clases y conviven con sus estudiantes.
- Cuestionarios de clima social escolar CES de Moos y Trickett, adaptación ecuatoriana para estudiantes (anexo), con datos informativos de los estudiantes y su percepción del clima social escolar de sus aulas.
- Cuestionario de autoevaluación a la gestión del aprendizaje del docente (anexo), para lograr su reflexión y análisis en base a las dimensiones planteadas.
- Cuestionario de evaluación a la gestión del aprendizaje del docente por parte del estudiante (anexo), con el objetivo de contrastar las percepciones de las habilidades pedagógicas y didácticas, la aplicación de normas y reglamentos y el clima de aula, evaluadas a los docentes, según su criterio de entrega y lo que los estudiantes valoran recibir.
- Ficha de observación a la gestión del aprendizaje del docente, a través de la observación de una clase por parte del investigador (anexo), con el objetivo de analizar según una perspectiva diferente, en un momento específico y en base a un criterio

objetivo e imparcial: las habilidades pedagógicas y didácticas, la aplicación de normas y reglamentos y el clima de aula.

- Escalas de clima social en el centro de Moos y Trickett (1969) adaptación ecuatoriana (2011)

Estas escalas fueron diseñadas y elaboradas en el Laboratorio de Ecología Social de la Universidad de Stanford (California), bajo la dirección de R.H.Moos y E.J.Trickett y adaptadas por el equipo de investigación del centro de Investigación de Educación y Psicología de la Universidad Técnica Particular de Loja (2011). Se trata de escalas que evalúan el clima social en centros de enseñanza, atendiendo especialmente a la medida y descripción de las relaciones alumno-profesor y profesor-alumno y a la estructura organizativa del aula. Se puede aplicar en todo tipo de centros escolares.

Los principios utilizados en el desarrollo de la escala se derivan básicamente de las aportaciones teóricas de Henry Murray (1938) y su conceptualización de la presión ambiental. El supuesto básico es que el acuerdo entre los individuos, al mismo tiempo que caracteriza el entorno, constituye una medida del clima ambiental y que este clima ejerce una influencia directa sobre la conducta.

La selección de los elementos se realizó teniendo en cuenta un concepto general de presión ambiental

Se pretendía que cada elemento identificase características de un entorno que podría ejercer presión sobre alguna de las áreas que comprende la escala.

Se emplearon diversos criterios para seleccionar los elementos y se eligieron los que presentaban correlaciones más altas con las sub escalas correspondientes, los que discriminaban entre clases y lo que no era característico solamente de núcleos extremos. De este modo se construyó una escala de 90 ítems, por tanto la escala a aplicar contempla en su estructura 100 ítems.

- Cuestionarios de evaluación y ficha de observación a la gestión pedagógica del aprendizaje del docente en el aula diseñada por el Ministerio de Educación del Ecuador.

Los cuestionarios fueron elaborados tomando en cuenta las habilidades pedagógicas y didácticas de los docentes y estudiantes, el objetivo fue reflexionar sobre el desempeño del

docente en el aula con el fin de mejorar la práctica pedagógica del docente, el comportamiento del estudiante y su rendimiento en las tareas.

- Habilidades pedagógicas y didácticas: evalúa los métodos, estrategias, actividades, recursos pedagógico-didácticos que utiliza el docente en el aula para el cumplimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Desarrollo emocional: evalúa el grado de satisfacción personal del docente en cuanto al trabajo de aula y a la aceptación y reconocimiento por parte de los estudiantes.
- Aplicación de normas y reglamentos: evalúa el grado de aplicación y cumplimiento de las normas y reglamentos establecidos en el aula.
- Clima de aula: evalúa el grado de relación, interacción, cooperación y organización de promueve el docente en el aula.

4.5 Recursos

4.5.1. Talento humano

El talento humano que participó en la investigación del trabajo fue personal directo e indirecto:

- Directos: constituyen los profesores y estudiantes de la Unidad Educativa Liceo Naval “Cdte. Rafael Andrade Lalama”
- Indirectos: constituyen los directivos de las instituciones educativas, personal administrativo, los padres de familia, el investigador, equipo planificador UTPL y la tutora de tesis.

4.5.2. Materiales y suministros

Entre los recursos materiales empleados en la presente investigación se cuentan los siguientes:

- Guía didáctica
- Cronograma
- Cuestionarios (fotocopias)

- Cuestionarios de clima social escolar CES de Moos y Trickett, adaptación ecuatoriana para profesores.
- Cuestionarios de clima social escolar CES de Moos y Trickett, adaptación ecuatoriana para estudiantes.
- Cuestionario de autoevaluación a la gestión del aprendizaje del docente.
- Cuestionario de evaluación a la gestión del aprendizaje del docente por parte del estudiante.
- Ficha de observación a la gestión del aprendizaje del docente, a través de la observación de una clase por parte del investigador.
- Oficios (carta de presentación dirigida por la UTPL) a los centros educativos donde se realizó la investigación.
- Reporte de notas de los dos paralelos investigados (evidencia en los anexos)
- Materiales de oficina: clips, grapadora, perforadora.

4.5.3. Institucionales

Entre los recursos institucionales se pueden señalar a:

- Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), quien adaptó los cuestionarios aplicados al Ecuador.
- La Unidad Educativa Liceo Naval “Cdte. Rafael Andrade Lalama”, del Cantón Guayaquil, provincia del Guayas.

4.5.4. Económicos

Los recursos económicos empleados fueron irrisorios en comparación con el resultado del estudio alcanzado, la inversión fue la siguiente:

Tabla No 2
Desglose de gastos

No.	Detalle	US\$.
1	Pasajes	10,00
2	Copias de los instrumentos	10,00
3	Carpetas	3,00
4	Materiales de oficina	10,00
5	Anillados	5,00
6	Empastados	10,00
7	CD	3,00
8	Costo tasa de verificación	100,00
	Total de gastos.....	151,00

Fuente: Unidad Educativa Liceo Naval "Cdte. Rafael Andrade Lalama". Encuesta 2012

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez

4.6 Procedimiento

En el desarrollo de la presente investigación se contó con el siguiente procedimiento:

1. En primer lugar se seleccionó la unidad educativa.

2. Una vez escogidas las instituciones educativas se procedió a realizar la primera visita a los directores (as) de cada establecimiento, para la autorización respectiva. En esta entrevista se presentó la carta de autorización la cual contenía información detallada sobre la investigación a realizar, el objetivo de la visita y el trabajo a realizar.

3. En la entrevista se dio a conocer a los directores de los establecimientos los propósitos y el alcance de la investigación, las características de la institución auspiciante (U.T.P.L.), los objetivos a lograr, la seriedad como investigador, los requerimientos de parte de la universidad, y el compromiso como estudiante capaz de entregar un reporte final con los resultados obtenidos en cada centro educativo investigado.

4. Se solicitó al director de cada establecimiento su autorización la cual consto con la aceptación y firma del Director.

5. Se realizó la entrevista con el Inspector, para solicitar el paralelo en el que se iba a trabajar, así como también, el listado de estudiantes.

6. Luego se obtuvo una entrevista con el profesor del aula, para determinar el día y hora de la aplicación de los cuestionarios a estudiantes y al profesor y para confirmar la observación de una clase.

7. Se acudió a los establecimientos en las fechas y horas acordadas con el profesor de aula. Aquí se efectuó el proceso de aplicación de los cuestionarios a los estudiantes y profesores, así como también la observación de las clases.

8. Una vez recolectada la información se prosiguió con la sistematización de los datos recogidos.

9. Autoevaluación de los docentes investigados e informe final.

La investigación del presente estudio fue realizada en la Unidad Educativa Liceo Naval "Cdte. Rafael Andrade Lalama", para el cual se planteó un análisis de la evaluación de desempeño para docentes, estudiantes y directivos, desde un enfoque general hacia situaciones más específicas, donde la gestión educativa es el área de medición crítica.

La muestra considerada es el cien por ciento (100%) de la población a encuestar, es decir; los 373 elementos donde no aplica la fórmula estadística. Adicionalmente, es importante señalar que se ha dividido en varios grupos de acuerdo a las necesidades de la investigación, recordando que se va a medir las dimensiones conforme lo señala la guía didáctica del proyecto. Cabe señalar que no aplica ningún tipo de fórmula estadística para la determinación de la muestra a tomar y a ser analizada.

El presente trabajo de investigación se apoyó en las encuestas proporcionadas por la Coordinación de la Universidad Técnica Particular de Loja, tablas elaboradas por la maestrante y las técnicas de investigación científica, de los cuales se establecieron los objetivos de estos instrumentos, y que fueron:

- Obtener información de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa Liceo Naval durante el año lectivo 2011 – 2012, mediante la aplicación de encuestas a los miembros de la Institución.
- Conocer las fortalezas y debilidades de la Institución a fin de buscar un plan de mejora para optimizar la actual situación educativa del plantel.

- Evaluar el desempeño profesional docente, mediante la aplicación de las encuestas a docentes, rector, estudiantes y padres de familia y/o representantes, para evaluar el desempeño profesional directivo. Asimismo se aplicó la entrevista a las autoridades de la Unidad Educativa Liceo Naval, quienes autorizaron la aplicación de las encuestas a los distintos estratos de la población a ser investigada.

El tipo de investigación utilizado fue la socio-educativa basada en el paradigma de análisis crítico, porque aborda un tema muy importante la calidad del desempeño docente y directivo, para mejorar el quehacer educativo, además sirve de promoción de los objetivos educativos de las políticas sociales orientadas a la generación de bienestar social, en este caso se evaluó la calidad y el desempeño profesional de los docente y directivos de la Unidad Educativa Liceo Naval.

En cuanto a los paradigmas de la investigación, se incluyeron los enfoques cuantitativo y cualitativo de datos, técnicas y métodos, este diseño de investigación implica los usos mixtos de datos (números y texto) y medios adicionales (estadísticas y análisis de textos).

Como profesional de la educación introduje en la investigación tres aspectos: ver, juzgar y actuar a partir del método científico. Esto significa que a través de la investigación asumí como propio, desde la óptica científica, el ejercicio de profundizar en el conocimiento de los fenómenos y contextos educativos y formativos; comprender, valorar y juzgar la realidad de la institución, calidad y flexibilidad y buscar alternativas para avanzar en el desarrollo profesional como elemento irrenunciable para la mejora de la práctica educativa.

Los resultados obtenidos fueron tabulados de manera inmediata e introducidos en las matrices a fin de elaborar las respectivas tablas que fueron analizadas para elaborar la propuesta de mejora. Finalmente se estructuró el informe final luego dar lectura algunas veces e ir eliminando y ajustando datos, tarea difícil pero satisfactoria por haber llegado al final del proyecto.

No se presentaron inconvenientes al realizar las diferentes evaluaciones, siempre existió predisposición de las autoridades y de los compañeros para ayudar en el desarrollo de la investigación.

Luego de valorar las distintas encuestas realicé la sumatoria de los puntos obtenidos sobre 100, resultados que facilitaron la visualización en forma realista el plan de mejora institucional,

puesto que en una institución educativa con calificación de A equivalente a excelente, no hay mucho por hacer.

El trabajo de investigación fue comprobar el supuesto que el actual desempeño profesional docente y directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, tienen la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad, sin embargo los resultados obtenidos luego de la evaluación al personal docente, directivo, estudiantes, padres de familia y supervisor escolar de la Unidad Educativa Liceo Naval, del Cantón Guayaquil provincia del Guayas, dan a conocer que esta afirmación es falsa, debido a que esta Institución obtiene una calificación A, equivalente a sobresaliente.

Sin embargo se determinó nudos críticos que deben ser superados como lo son la falta de atención a estudiantes con necesidades individuales y la necesidad de poner en práctica habilidades pedagógicas y didácticas, lo que permitió formular como propuesta de mejora institucional la: “Mejorar los procesos de gestión académica y administrativa en la Unidad Educativa Liceo Naval “Cdte. Rafael Andrade Lalama”, parroquia Tarqui, cantón Guayaquil, provincia Guayas”, durante el año lectivo: 2012-2013”.

Se realizó el mayor esfuerzo para cumplir con el cronograma de actividades planificadas por la universidad, uno de los mayores inconvenientes que se presentaron fueron la falta de tiempo, lo que dificultó la comunicación con el Director de tesis para recibir una orientación oportuna para el análisis e interpretación de los datos.

CAPÍTULO 5: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 Diagnóstico a la gestión de aprendizaje

Presente los resultados de la investigación de campo, para los datos de las encuestas a docentes, directivos, padres de familia, miembros de los Consejos Directivo y Estudiantil, y el Comité de Padres de Familia y a los Supervisores Escolares, y de la observación de la clase impartida por los docentes, se utilizaron tablas estadísticas con la respectiva valoración conforme es señalada en la guía didáctica de la universidad.

Para este trabajo de mercado se realizaron encuestas en la unidad educativa Liceo Naval, con los diferentes aspectos a considerar tales como la sociabilidad, competencias gerenciales y otros.

Los resultados de las encuestas realizadas en la unidad educativa relacionadas a la evaluación del desempeño profesional docente aplicadas a docentes, rector, inspector, coordinador, estudiantes, padres de familia y de la observación en la clase impartida a docente fueron expresados en tablas y gráficos.

Matriz diagnóstica al gestión del aprendizaje del docente de la Unidad Educativa Liceo Naval de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas.

DIMENSIONES	FORTALEZAS/	CAUSAS	EFFECTOS	ALTERNATIVAS
1.HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	F: Prepara las clases. Recuerda temas. Los estudiantes interactúan. D: Demasiados estudiantes para aulas. Infraestructura limitada.	Experiencia. Domina el grupo. Maneja el tema. Espacio físico.	Mejor comprensión. Vinculación con los estudiantes. No todos aprovechan la clase.	Talleres más interactivos entre docentes y estudiantes
2. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	F: Explica las normas y reglamento interno. Se cumplen las reglas. D: Cambios en las horas de clases. Se modifican horarios.	Conocimiento de las normas y reglamentos. Profesores se ausentan con o sin justificación.	Fomentan valores y juicio. Alteración de horarios y planificación.	Puntualidad en clases y disminuir el ausentismo en docentes y alumnos a través de incentivos académicos.
3. CLIMA DE AULA	F: Fomenta una infraestructura favorable en el aula. D: Demasiada humedad y ambiente no es favorable en el proceso enseñanza-aprendizaje.	Facilita el conocimiento de los estudiantes. Tamaño del aula y número de estudiantes.	Favorece el ambiente y el aprendizaje	Mejorar la integración entre los estudiantes

Fuente: Formulario UTPL

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

Matriz diagnóstica al gestión del aprendizaje del estudiante de la Unidad Educativa Liceo Naval de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas.

DIMENSIONES	FORTALEZAS/	CAUSAS	EFFECTOS	ALTERNATIVAS
1.HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	F: Explica los criterios de evaluación D: No propicia el debate.	Estudiantes nuevos. Falta de herramientas pedagógicas	Conocimiento mutuo profesor – estudiante. Se pierde la capacidad de expresión.	Permitir en cada clase que los estudiantes se expresen mediante encuestas, sobre las habilidades pedagógicas y didácticas del docente.
2. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	F: Aplica el reglamento interno de la institución D: Intransigencia en la sanción	Vinculada con la comunidad educativa. Indisciplina de los estudiantes.	Mejor relación con todos los actores de la labor educativa. Disputas verbales.	Ganar con afecto a los niños mediante concursos de conocimiento con consignas y premiando sus logros con incentivos académicos.
3. CLIMA DE AULA	F: Cumple los acuerdos establecidos. D: No comparte interés y motivaciones con los estudiantes.	Comportamiento de los estudiantes. No escuchan sus problemas.	Clima aceptable para la clase. No hay gusto por la materia.	Propiciar la empatía mediante conversaciones

Fuente: Formulario UTPL

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

5.2 Análisis e interpretación de los resultados

TABLA No. 1

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGOGICA

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		DOCENTES	%
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
1.1	Trato a los estudiantes con cortesía y respeto							2	0,154	18	1,854	20	2,008
1.2	Fomento la autodisciplina en el aula									20	2,060	20	2,060
1.3	Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto							3	0,231	17	1,751	20	1,982
1.4	Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes									20	2,060	20	2,060
1.5	Propicio la no discriminación entre compañeros									20	2,060	20	2,060
1.6	Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes							1	0,077	19	1,957	20	2,034
1.7	Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes							14	1,078	6	0,618	20	1,696
	TOTAL											20	
	PUNTAJE												13,900
	PUNTAJE PROMEDIO												0,695

Fuente: Encuesta a docentes

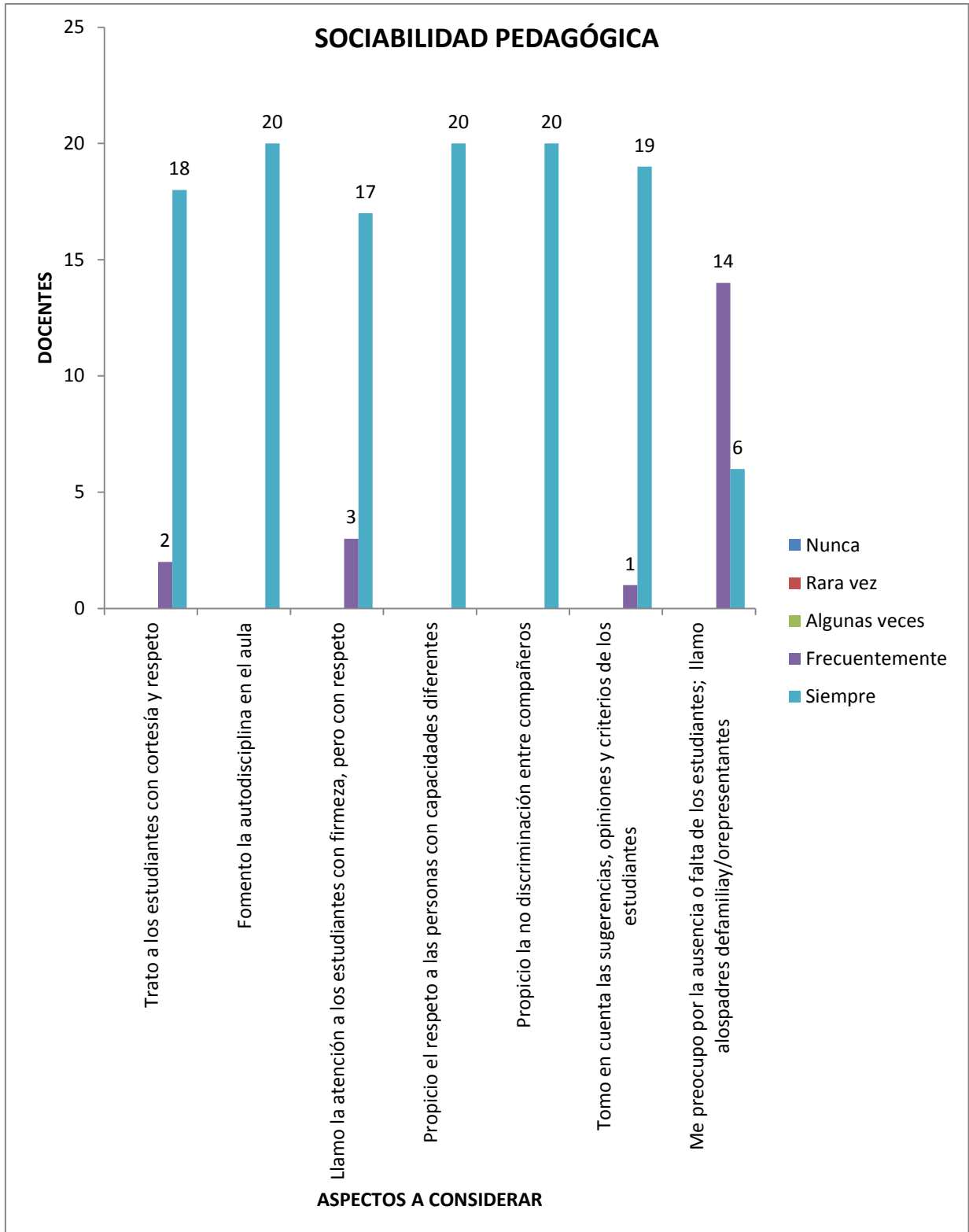
Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

En la autoevaluación docente de la dimensión Sociabilidad Pedagógica se desprende que la afectividad en las relaciones entre estudiantes y docentes es frecuente, lo que permite desarrollar la autoestima, sin embargo existe un porcentaje reducido de maestros que no toma en cuenta las sugerencias ni opiniones de los estudiantes, ni se preocupan por la faltas a clases.

Existe una preocupación por parte de los docentes en la ausencia o falta de los estudiantes, por tal motivo se llama a los padres de familias o representantes para que expliquen las razones o justifiquen tales actos. En la actual autoevaluación 14 de 20 maestros consideraron que frecuentemente se preocupan por las ausencias, lo que

representó un 1.078 %. La valoración esperada de este instrumento de autoevaluación de la sociabilidad pedagógica era de 0.72 puntos, pero se alcanzó 0.70 puntos.

GRÁFICO No. 1



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 2

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES:HABILIDADES PEDAGÓGICAS DIDÁCTICAS

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		DOCENTES	%
		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.					0,00	0,00	4	0,31	16	1,65	20	1,956
2.2	Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					0,00	0,00	2	0,15	18	1,85	20	2,008
2.3	Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					0,00	0,00		0,00	20	2,06	20	2,060
2.4	Explico los criterios de evaluación del área de estudio.					0,00	0,00	1	0,08	19	1,96	20	2,034
2.5	Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					0,00	0,00		0,00	20	2,06	20	2,060
2.6	Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					0,00	0,00		0,00	20	2,06	20	2,060
2.7	Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					0,00	0,00	2	0,15	18	1,85	20	2,008
2.8	Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					0,00	0,00		0,00	20	2,06	20	2,060
2.9	Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					0,00	0,00	2	0,15	18	1,85	20	2,008
2.10	Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					0,00	0,00		0,00	20	2,06	20	2,060
2.11	Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					0,00	0,00		0,00	20	2,06	20	2,060
2.12	Expongo las relaciones que existen entre los					0,00	0,00	3	0,23	17	1,75	20	1,982

	diversos temas y contenidos enseñados.												
2.13	Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					0,00	0,00		0,00	20	2,06	20	2,060
2.14	Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					0,00	0,00	1	0,08	19	1,96	20	2,034
2.15	Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					0,00	0,00		0,00	20	2,06	20	2,060
2.16	Recalco los puntos clave de los temas tratados en clase					0,00	0,00	1	0,08	19	1,96	20	2,034
2.17	Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					1	0,05	2	0,15	17	1,75	20	1,955
2.18	Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					3	0,15	2	0,15	15	1,55	20	1,849
2.19	Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.						0,00	3	0,23	17	1,75	20	1,982
2.20	Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					2	0,10	5	0,39	13	1,34	20	1,824
2.21	Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					3	0,15	2	0,15	15	1,55	20	1,849
2.22	Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					0,00		2	0,15	18	1,85	20	2,008
2.23	Utilizo bibliografía actualizada.					0,00			0,00	20	2,06	20	2,060
2.24	Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:												
2.24.1	Analizar.					0,00		3	0,23	17	1,75	20	1,982
2.24.2	Sintetizar.					0,00		4	0,31	16	1,65	20	1,956
2.24.3	Reflexionar.					0,00			0,00	20	2,06	20	2,060
2.24.4	Observar.					0,00		2	0,15	18	1,85	20	2,008
2.24.5	Descubrir.					0,00			0,00	20	2,06	20	2,060
2.24.6	Exponer en grupo.					0,00			0,00	20	2,06	20	2,060
2.24.7	Argumentar.					0,00		2	0,15	18	1,85	20	2,008
2.24.8	Conceptualizar.					0,00		3	0,23	17	1,75	20	1,982
2.24.9	Redactar con claridad.					0,00		2	0,15	18	1,85	20	2,008
2.24.10	Escribir correctamente.					0,00		5	0,39	15	1,55	20	1,930
2.24.11	Leer comprensivamente.					0,00		4	0,31	16	1,65	20	1,956
2.24.12	Escuchar.					0,00		1	0,08	19	1,96	20	2,034
2.24.13	Respetar.					0,00			0,00	20	2,06	20	2,060

2.24.14	Concensuar.					0,00			0,00	20	2,06	20	2,060
2.24.15	Socializar.					0,00			0,00	20	2,06	20	2,060
2.24.16	Concluir.					0,00	1	0,08	19	1,96	20	2,034	2,034
2.24.17	Generalizar.					0,00	2	0,15	18	1,85	20	2,008	2,008
2.24.18	Preservar					0,00	2	0,15	18	1,85	20	2,008	2,008
	TOTAL											20	
	PUNTAJE												82,345
	PUNTAJE PROMEDIO												4,117

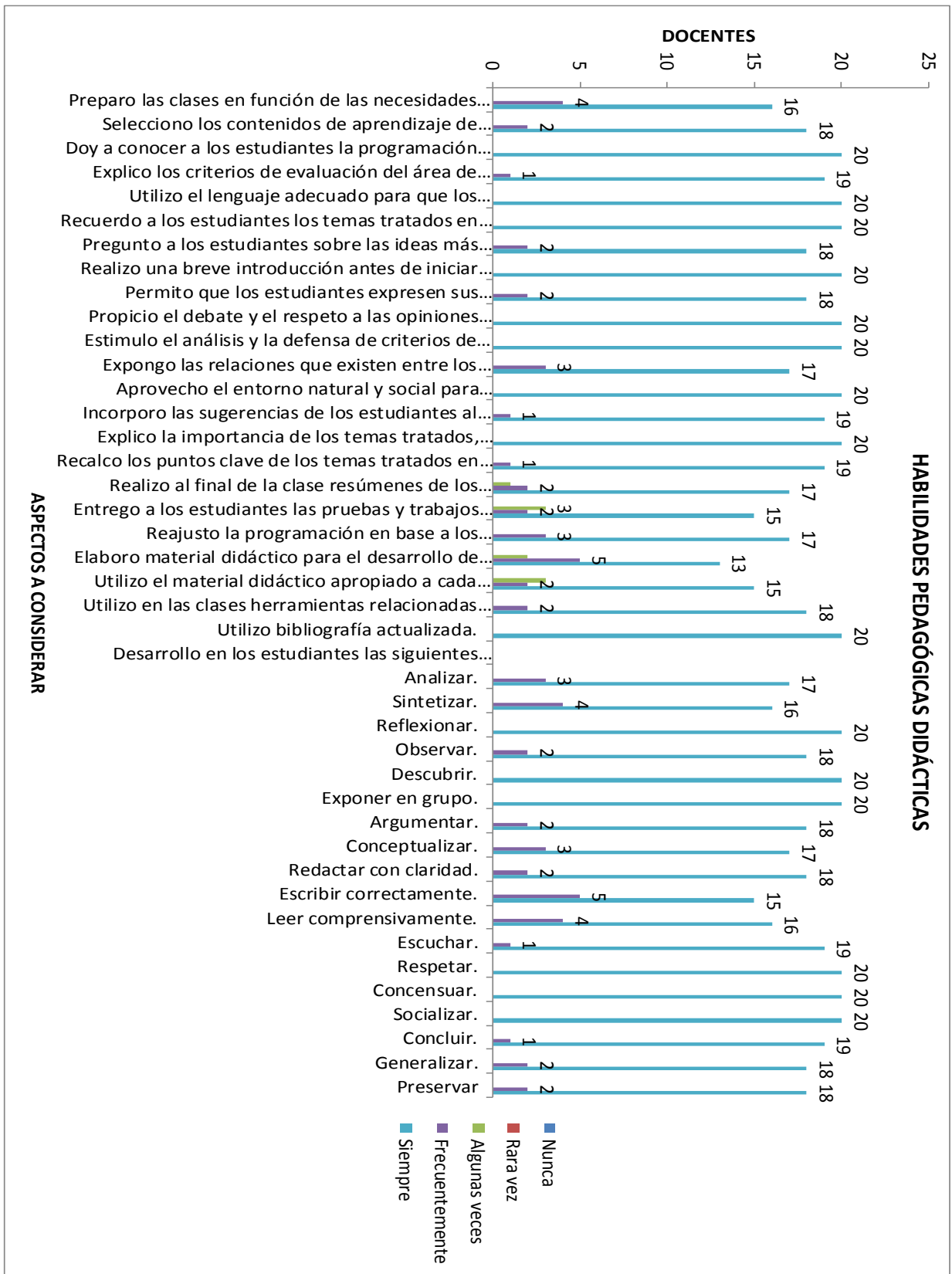
Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

De los 20 docentes encuestados en la autoevaluación para medir el instrumento de las habilidades pedagógicas y didácticas, un alto porcentaje de docentes pone en práctica habilidades, logrando de esta manera un aprendizaje activo y participativo, el docente es el guía, propicia el debate y el respeto a las opiniones diferentes, formando seres humanos.

En la medición de escribir correctamente por parte de los estudiantes 5 de los 20 docentes encuestados reveló que con frecuencia se preocupan por la escritura de los mismos. Se obtuvo un puntaje global del 82.35 puntos, lo que refleja un porcentaje promedio del 4.12 puntos, alcanzado en relación del esperado que era del 4.23 puntos, dando un resultado comparativo razonable en general.

GRÁFICO No. 2



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 3

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		DOCENTES	%
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
3.1	Disfruto al dictar mis clases.							0	0,00	20	2,06	20	2,060
3.2	Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.							2	0,15	18	1,85	20	2,008
3.3	Me grafica la relación afectiva con mis estudiantes.							0	0,00	20	2,06	20	2,060
3.4	Me grafica la relación afectiva con mis colegas.							5	0,39	15	1,55	20	1,930
3.5	Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.							4	0,31	16	1,65	20	1,956
3.6	Me siento estimulado por mis superiores.							4	0,31	16	1,65	20	1,956
3.7	Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.							6	0,46	14	1,44	20	1,904
3.8	Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.							1	0,08	19	1,96	20	2,034
3.9	Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.							5	0,39	15	1,55	20	1,930
3.10	Me preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor.							0	0,00	20	2,06	20	2,060
3.11	Demuestro seguridad en mis decisiones.							2	0,15	18	1,85	20	2,008
	TOTAL											20	
	PUNTAJE												21,906
	PUNTAJE PROMEDIO												1,0953

Fuente: Encuesta a docentes

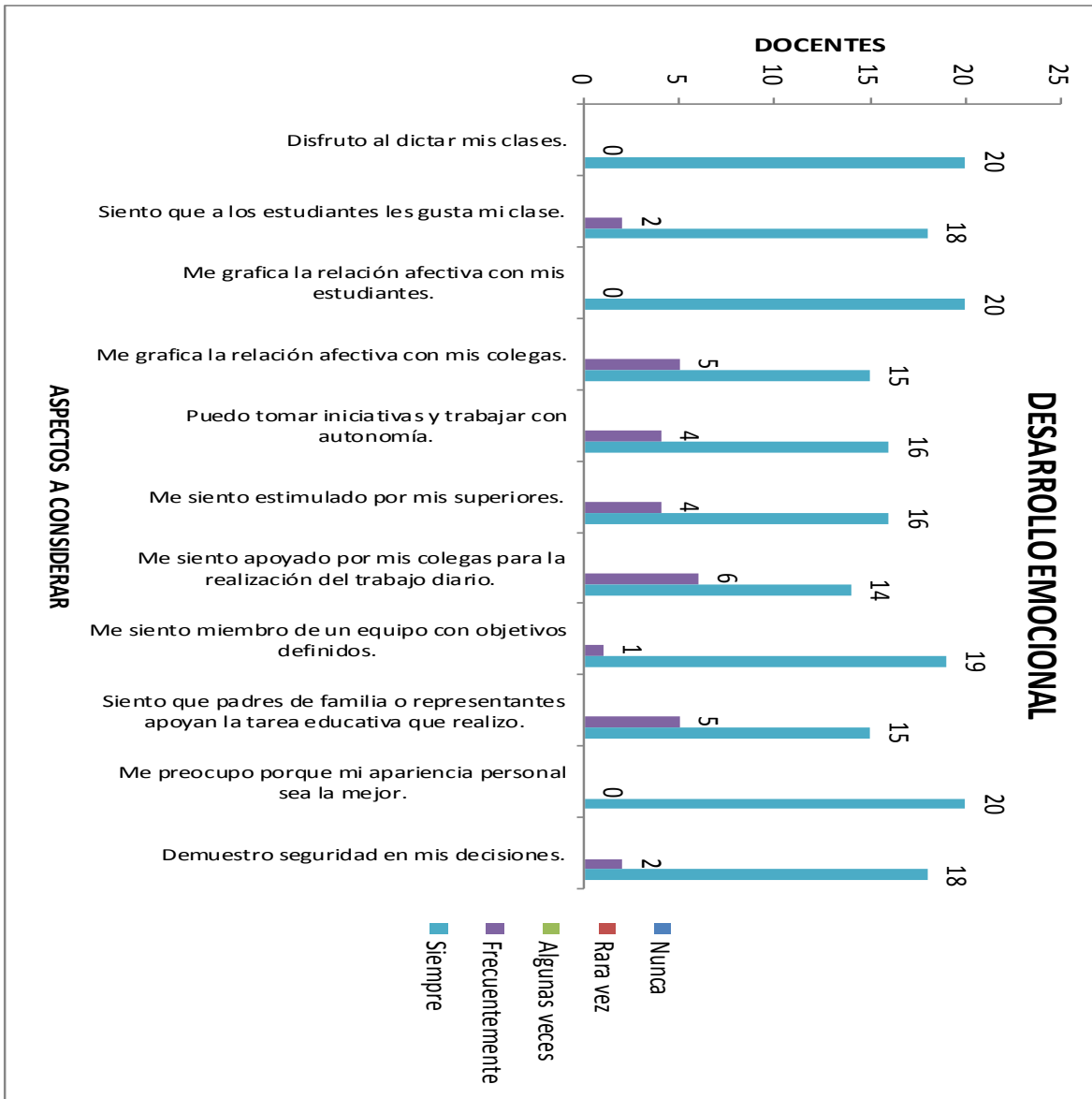
Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

En este instrumento de medición, el resultado obtenido de 1,10 puntos no difiere en mayor cantidad al resultado esperado que era de 1,13 puntos. La mayor parte de los docentes en su desarrollo emocional disfruta la interrelación que existe con los estudiantes, convirtiendo el desarrollo de la clase en un ambiente ameno y participativo para los educandos.

En promedio del puntaje es bastante aceptable, donde al interior de este instrumento se logró casi el 95% de efectividad dentro de la institución, recordando que es un

instrumento de autoevaluación de los docentes.

GRÁFICO No. 3



Fuente: Encuesta a docentes
 Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 4

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		DOCENTES	%
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
4.1	Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					0	0,00	7	0,54	13	1,34	20	1,878
4.2	Agrupo a los estudiantes con dificultades y los atiende en forma personal.					0	0,00	2	0,15	18	1,85	20	2,008
4.3	Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.					0	0,00	2	0,15	18	1,85	20	2,008
4.4	Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.					0	0,00	0	0,00	20	2,06	20	2,060
4.5	Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.					6	0,31	4	0,31	10	1,03	20	1,644
4.6	Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.					4	0,20	4	0,31	12	1,24	20	1,748
4.7	Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.					3	0,15	6	0,46	11	1,13	20	1,748
4.8	Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					0	0,00	4	0,31	16	1,65	20	1,956
4.9	Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.					6	0,31	5	0,39	9	0,93	20	1,618
4.10	Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el					6	0,31	6	0,46	8	0,82	20	1,592

	balance académico y personal del estudiante.													
	TOTAL												20	
	PUNTAJE													18,260
	PUNTAJE PROMEDIO													0,913

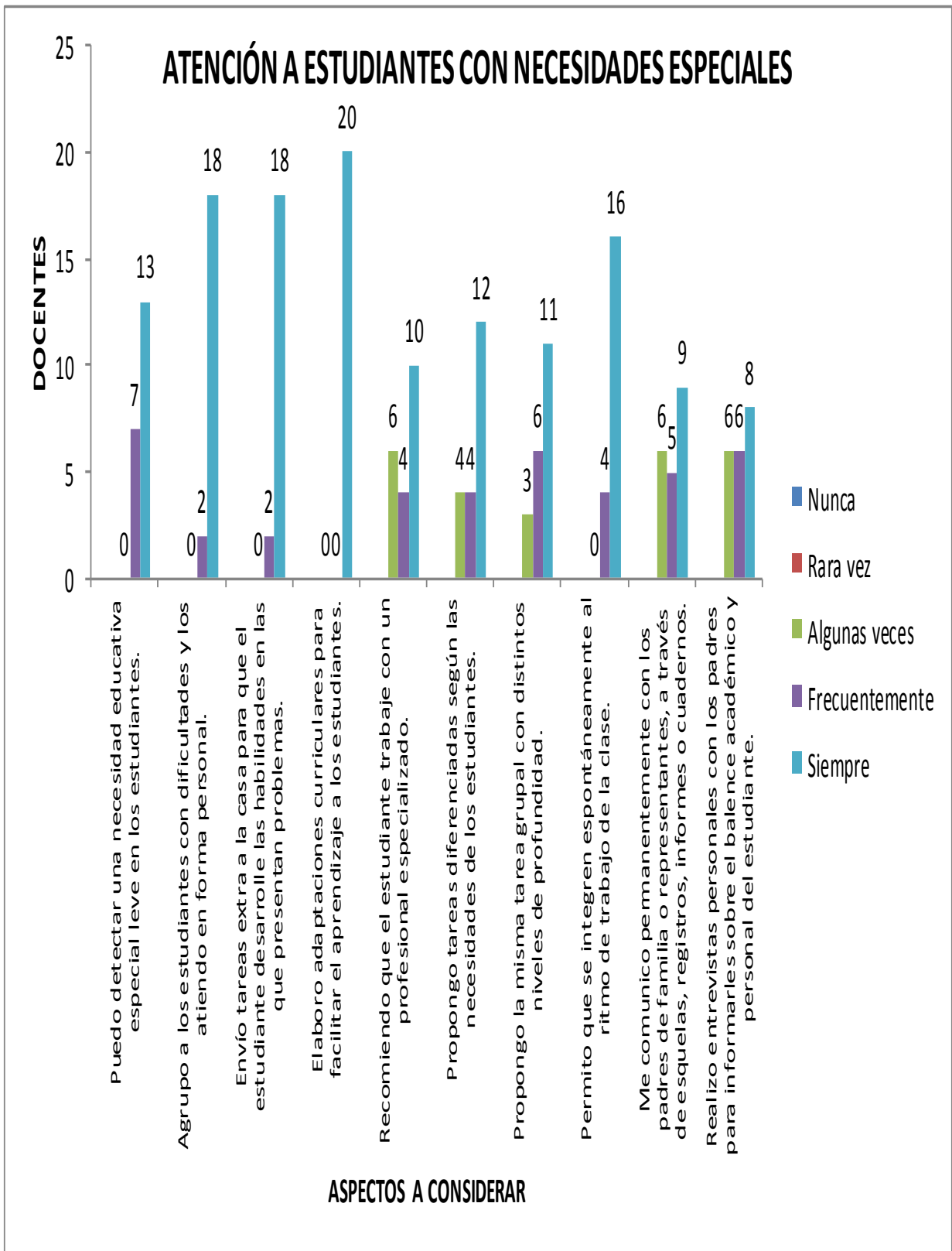
Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

Dentro de este instrumento de medición sobre la atención a estudiantes con necesidades especiales, existen 6 de 20 docentes que se sienten apoyado frecuentemente por sus colegas, para realizar reuniones con los padres o representantes de estos estudiantes, lo que indica que existe un ligero aislamiento de algunos docentes dentro del equipo de trabajo de la institución. Siendo este elemento el que obtuvo el menor puntaje de la evaluación con el 0,306 %, que representan 1,592 puntos. El análisis de esta evaluación nos permite observar que un alto porcentaje de docentes se preocupa por alcanzar a cubrir las necesidades de los estudiantes especiales, integrándolos al entorno, solicitando la colaboración de los padres para ejercer con éxito la trilogía en la educación, sin alcanzar los resultados requeridos.

Dicho instrumento tenía un resultado esperado de 1,03 puntos pero se obtuvo el 0,91 puntos, lo que representa razonablemente las respuestas, sin descuidar que se debe de incorporar a esos docentes a que realicen siempre reuniones con los padres de familia de los alumnos especiales.

GRÁFICO No. 4



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 5

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES			
		1		2		3		4		5		DOCENTES	%		
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%				
5.1	Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.							6	0,46			14	1,44	20	1,904
5.2	Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.								0,00			20	2,06	20	2,060
5.3	Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.							2	0,15			18	1,85	20	2,008
5.4	Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.								0,00			20	2,06	20	2,060
5.5	Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.							5	0,39			15	1,55	20	1,930
5.6	Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.							6	0,46			14	1,44	20	1,904
5.7	Planifico mis clases en función del horario establecido.							4	0,31			16	1,65	20	1,956
5.8	Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.							4	0,31			16	1,65	20	1,956
5.9	Llego puntualmente a todas mis clases.							3	0,23			17	1,75	20	1,982
5.10	Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.							2	0,15			18	1,85	20	2,008
	TOTAL													20	
	PUNTAJE														19,768
	PUNTAJE PROMEDIO														0,988

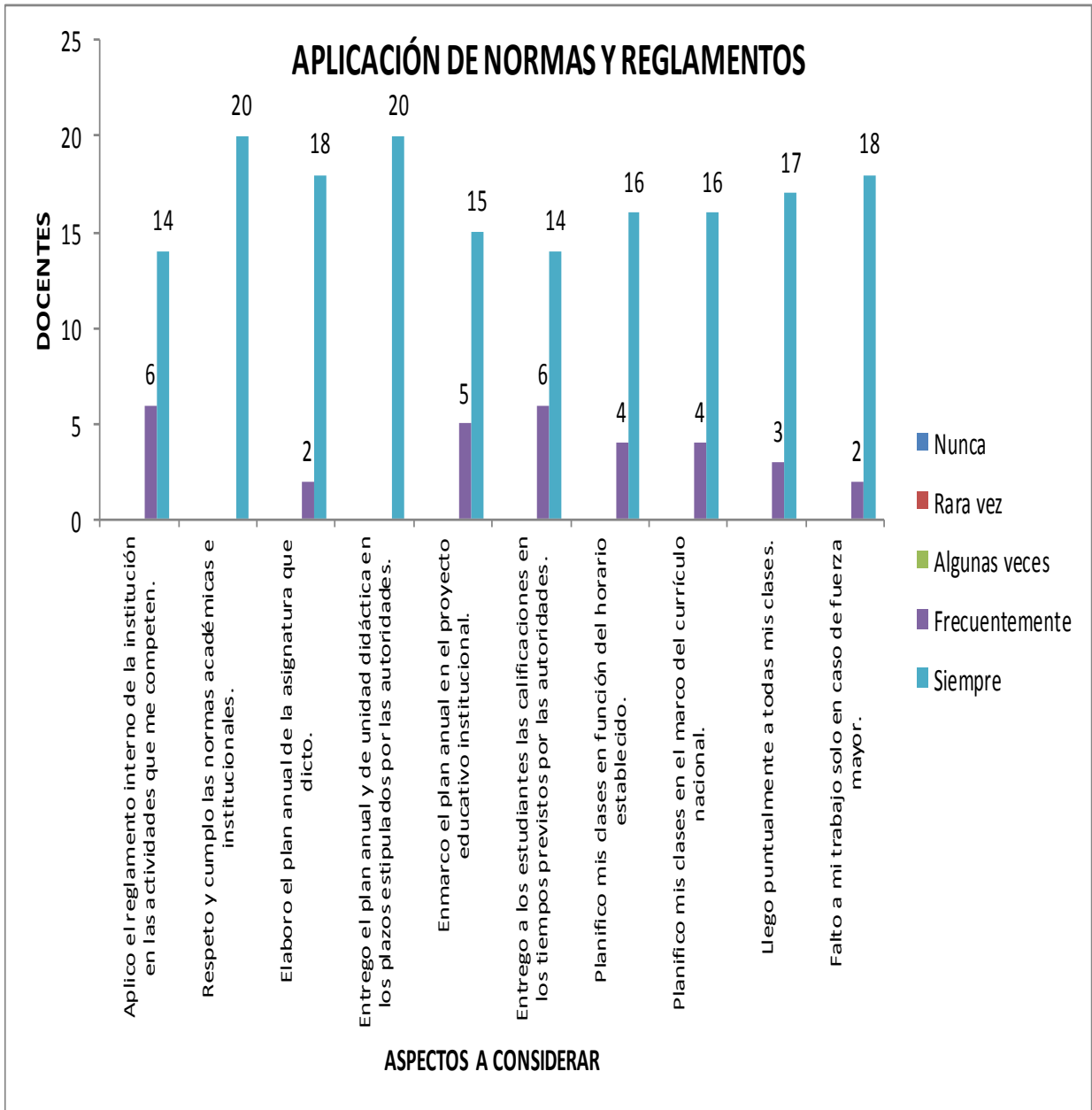
Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

Un poco crítico se puede evidenciar que 6 de 20 docentes frecuentemente aplican el reglamento interno de la institución y al momento de entregar a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades, lo que representó el 0,462 % dando un puntaje de 1,904 puntos para ambas preguntas.

Ante estas declaraciones, las autoridades deben de aplicar mecanismos de control para velar que el reglamento interno se aplique en su totalidad en todas las actividades posibles y que la entrega de calificaciones se cumpla dentro de los plazos previsto para mejorar el indicador de gestión.

GRÁFICO No. 5



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 6

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES		
		1		2		3		4		5		DOCENTES	%	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%			
6.1	Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.										20	2,06	20	2,060
6.2	Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					6	0,306	5	0,385	9	0,927		20	1,618
6.3	Colaboro en la administración y ejecución de tareas extracurriculares.					7	0,357	7	0,539	6	0,618		20	1,514
6.4	Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.						0,000	12	0,924	8	0,824		20	1,748
6.5	Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.						0,000	8	0,616	12	1,236		20	1,852
6.6	Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					1	0,051	2	0,154	17	1,751		20	1,956
6.7	Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.					3	0,153	5	0,385	12	1,236		20	1,774
6.8	Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.						0,000	6	0,462	14	1,442		20	1,904
6.9	Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.						0,000	1	0,077	19	1,957		20	2,034
	TOTAL												20	
	PUNTAJE													16,460
	PUNTAJE PROMEDIO													0,823

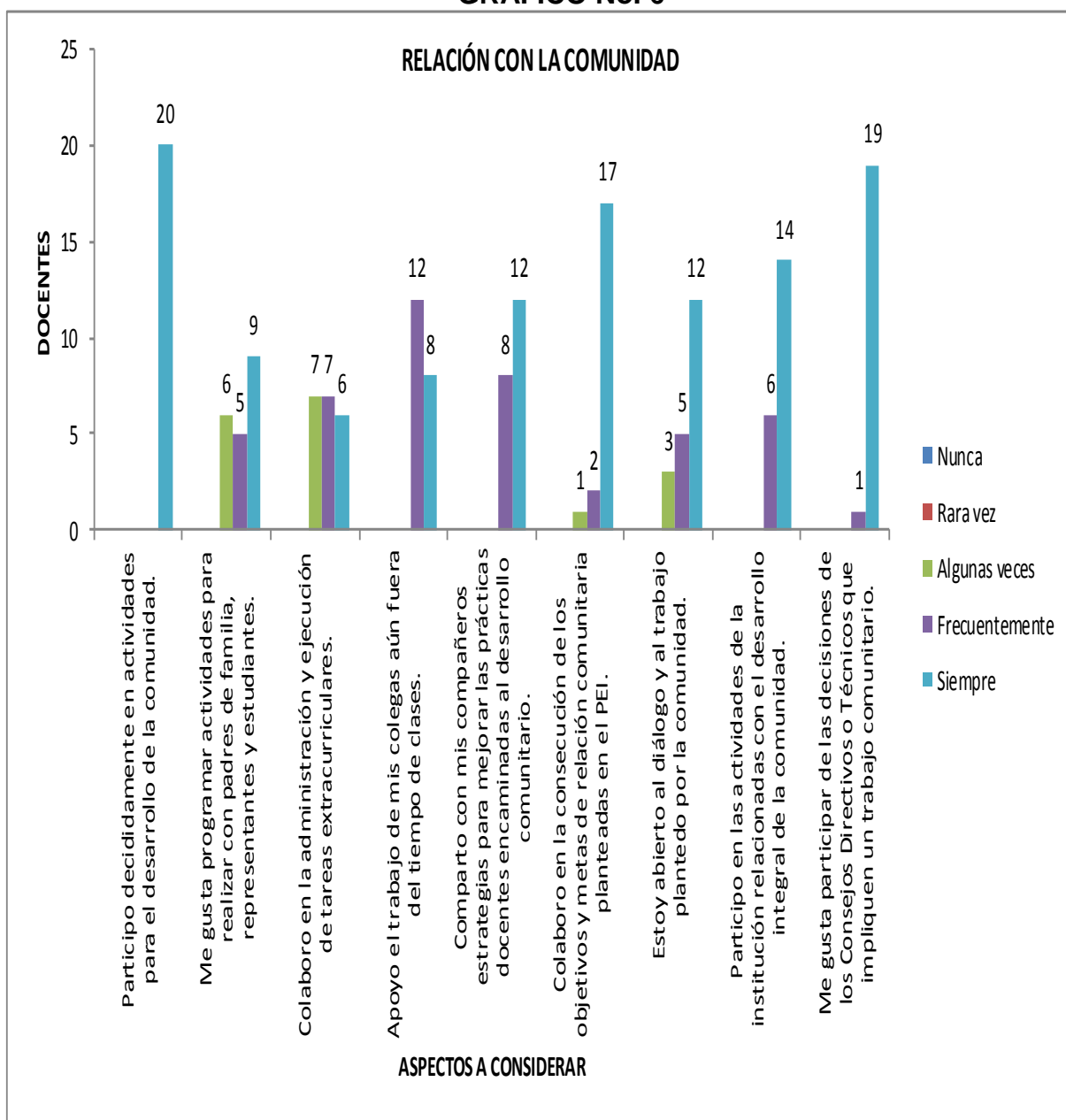
Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

Los docentes en general están muy comprometidos con las actividades para el desarrollo comunitario, donde 20 de 20 docentes dan su palabra de compromiso, alcanzando un 2,060 %. La autoevaluación tenía un resultado esperado de 0,93 puntos y alcanzó 0,82 puntos, es decir un 89% de efectividad.

Pero se evidenció que 7 de 20 docentes alguna vez colabora con tareas extracurriculares con los estudiantes, es decir; contraindica el compromiso dentro de la primera pregunta, esto se debe a los diferentes roles que desempeñan los docentes en sus vidas personales. La mayoría de los docentes se relaciona con la comunidad para alcanzar un desarrollo integral en beneficio de los estudiantes, sin embargo presentan dificultades para colaborar fuera de sus horarios de clases.

GRÁFICO No. 6



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 7

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES:CLIMA DE TRABAJO

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		DOCENTES	%
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
7.1	Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.							9	0,69	11	1,13	20	1,826
7.2	Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.							2	0,15	18	1,85	20	2,008
7.3	Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.							3	0,23	17	1,75	20	1,982
7.4	Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso							1	0,08	19	1,96	20	2,034
7.5	Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.							5	0,39	15	1,55	20	1,930
7.6	Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.							8	0,62	12	1,24	20	1,852
7.7	Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan el trabajo.							3	0,23	17	1,75	20	1,982
7.8	Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.							9	0,69	11	1,13	20	1,826
7.9	Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.							1	0,08	19	1,96	20	2,034
TOTAL												20	
PUNTAJE													17,474
PUNTAJE PROMEDIO													0,8737

Fuente: Encuesta a docentes

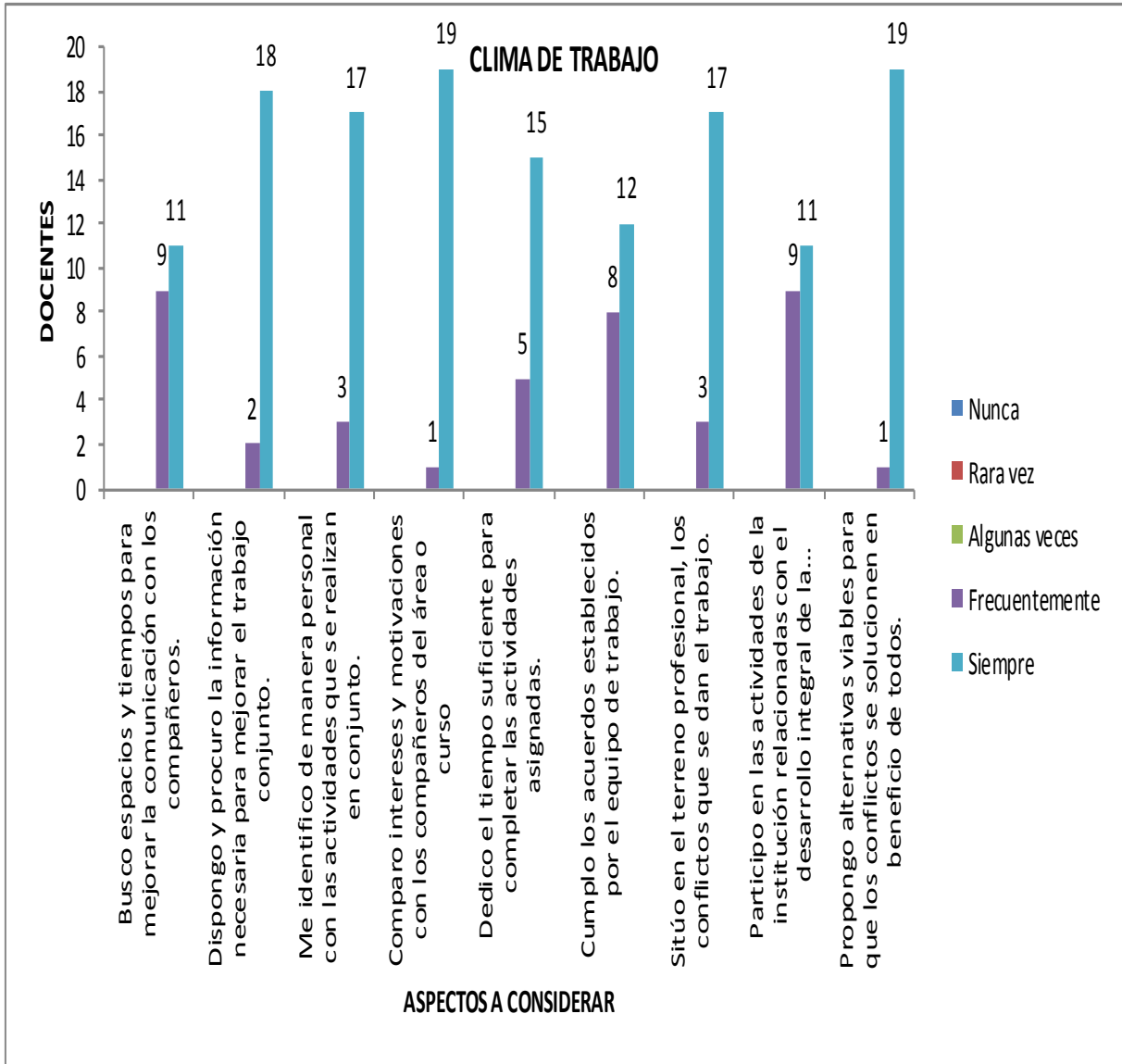
Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

Los docentes de la institución dan alternativas para solucionar los conflictos casa a dentro, pero con frecuencia buscan espacios y tiempos para mejorar la comunicación entre ellos, cumplen acuerdos de trabajo y participan de actividades integrales. Esto debería ser siempre, para compactar los lazos más que laborales interpersonales de los docentes que colaboran en la unidad académica.

La autoevaluación tenía un resultado esperado de 0,93 puntos y alcanzó 0,87 puntos, es decir un 94% de efectividad. Cabe señalar que la mayoría de los docentes crean un

ambiente de trabajo ameno y confortable, lo que permite desarrollar las actividades de una manera integral con la comunidad educativa.

GRÁFICO No. 7



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 8

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

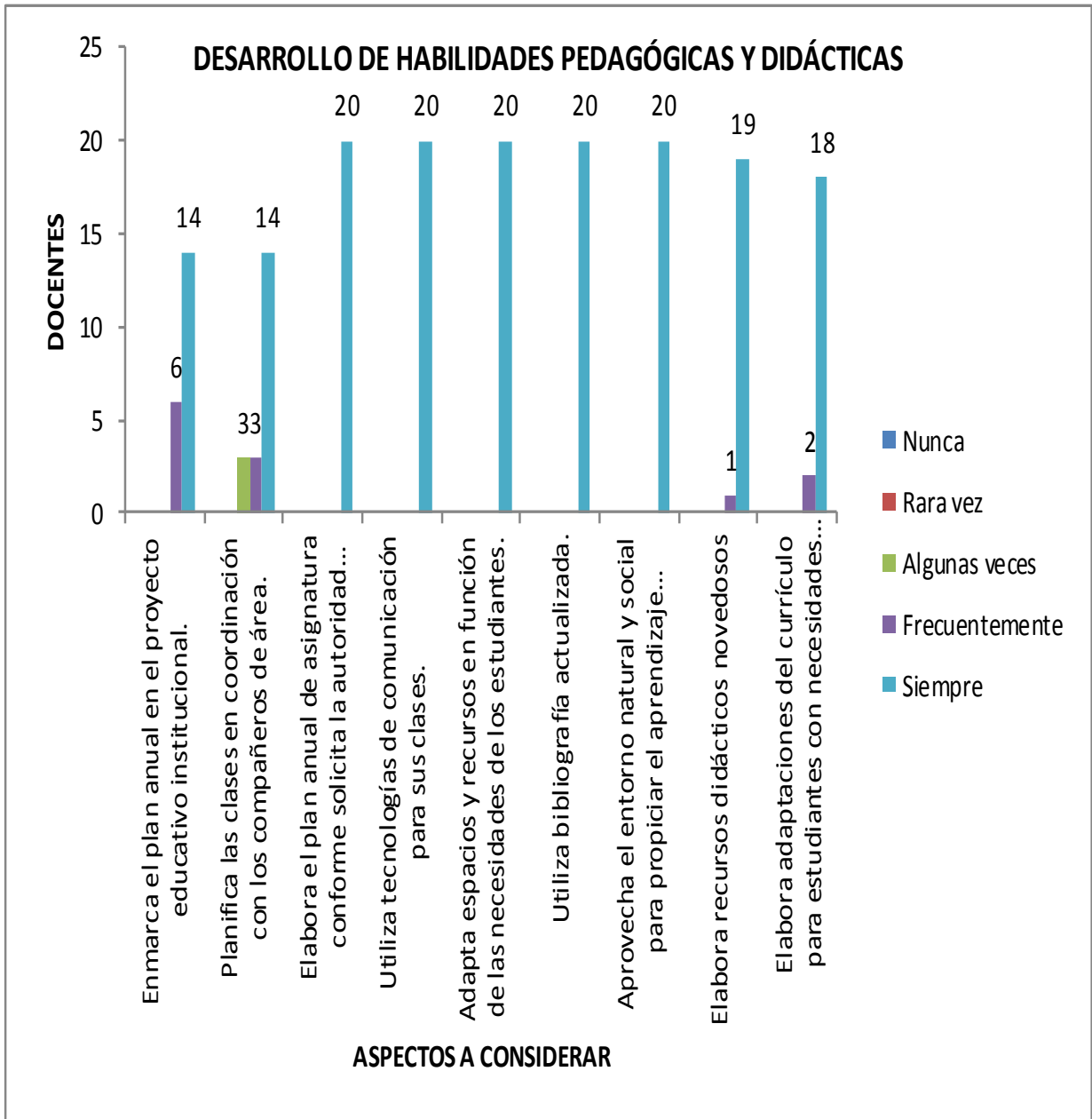
No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		DOCENTES	%
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
1.1	Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.							6	1,73	14	5,39	20	7,124
1.2	Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.				3	0,58	3	0,87	14	5,39		20	6,833
1.3	Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.							0,00	20	7,70		20	7,700
1.4	Utiliza tecnologías de comunicación para sus clases.							0,00	20	7,70		20	7,700
1.5	Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.							0,00	20	7,70		20	7,700
1.6	Utiliza bibliografía actualizada.							0,00	20	7,70		20	7,700
1.7	Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.							0,00	20	7,70		20	7,700
1.8	Elabora recursos didácticos novedosos							1	0,29	19	7,32	20	7,604
1.9	Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.							2	0,58	18	6,93	20	7,508
	TOTAL											20	
	PUNTAJE												67,569
	PUNTAJE PROMEDIO												3,378

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

Prácticamente no existen nudos críticos en este instrumento de coevaluación de los docentes. El resultado esperado era de 3,46 puntos donde se alcanzó 3,38 puntos, es decir; el 98% de efectividad de la prueba. Un alto porcentaje de docentes se preocupa por el desarrollo de las habilidades pedagógicas y didácticas, utilizando los recursos tecnológicos necesarios para el desarrollo de sus clases preocupándose por las diferentes necesidades de sus educandos.

GRÁFICO No. 8



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 9

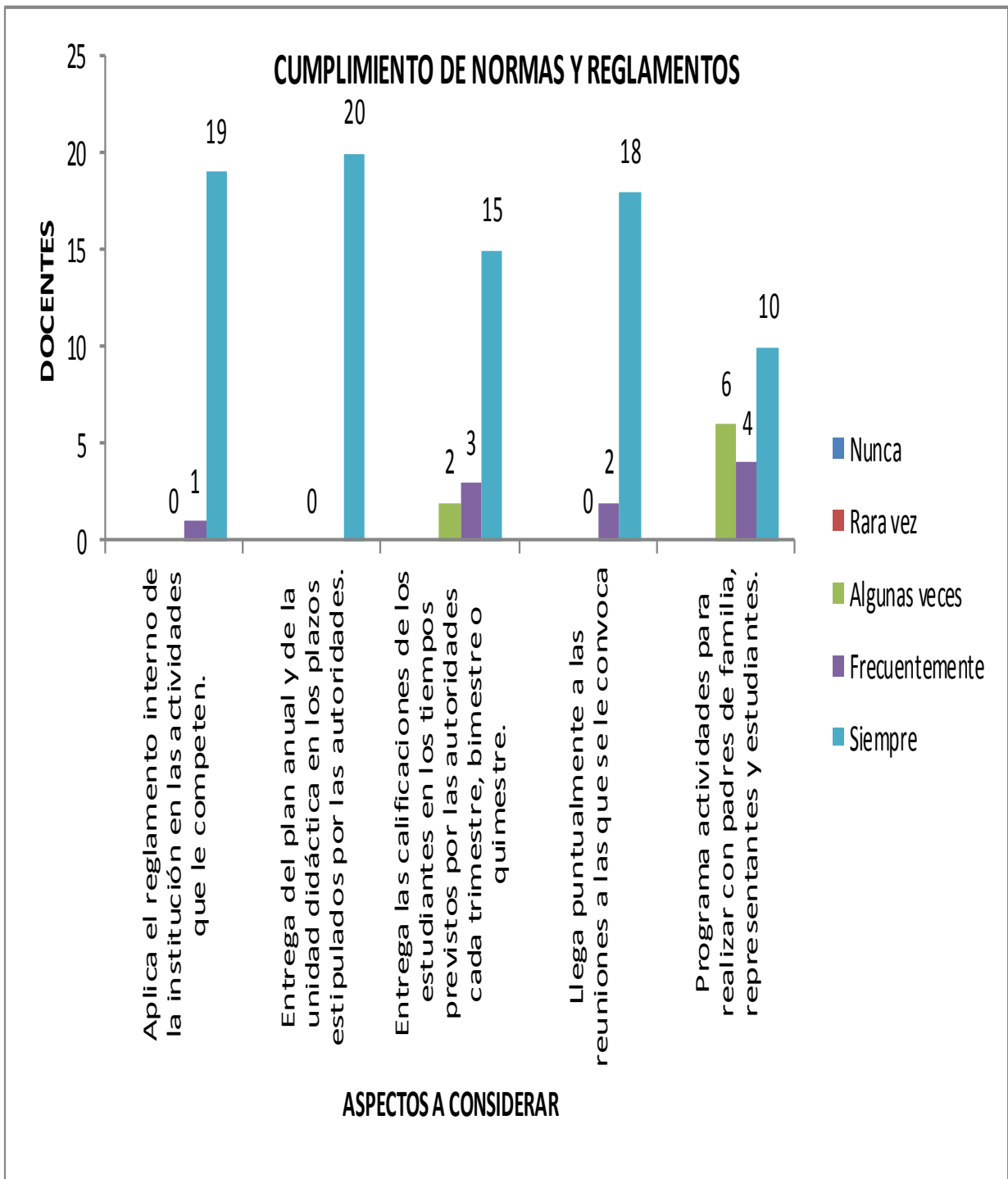
COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		DOCENTES	%
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
2.1	Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					0	0,00	1	0,29	19	7,32	20	7,604
2.2	Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					0	0,00		0,00	20	7,70	20	7,700
2.3	Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.					2	0,00	3	0,87	15	5,78	20	6,642
2.4	Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca					0	0,00	2	0,58	18	6,93	20	7,508
2.5	Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					6	0,00	4	1,16	10	3,85	20	5,006
	TOTAL											20	
	PUNTAJE												34,460
	PUNTAJE PROMEDIO												1,723

Fuente: Encuesta a docentes
 Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

La coevaluación de los docentes para medir el cumplimiento de normas y reglamentos internos de la institución tenía un valor esperado de 1,92 puntos pero lo que se logró fueron 1,72 puntos dando una efectividad del 90%. Se destaca el punto crítico relacionado a los programas de actividades con los padresde familia y estudiantes son programadas algunas veces por cada 6 de 20 docentes dando una puntuación de 0,003%. Un alto porcentaje de docentes se preocupa por cumplir las normas y reglamentos que establece la unidad educativa cuidando fielmente cada uno de sus detalles, demostrando un desarrollo eficiente de cada uno de ellos.

GRÁFICO No. 9



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 10

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		DOCENTES	%
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
3.1	Propone nuevas iniciativas de trabajo.							0	0,00	20	7,70	20	7,700
3.2	Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.							2	0,58	18	6,93	20	7,508
3.3	Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.							0	0,00	20	7,70	20	7,700
3.4	Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.							2	0,58	18	6,93	20	7,508
TOTAL												20	
PUNTAJE													30,416
PUNTAJE PROMEDIO													1,521

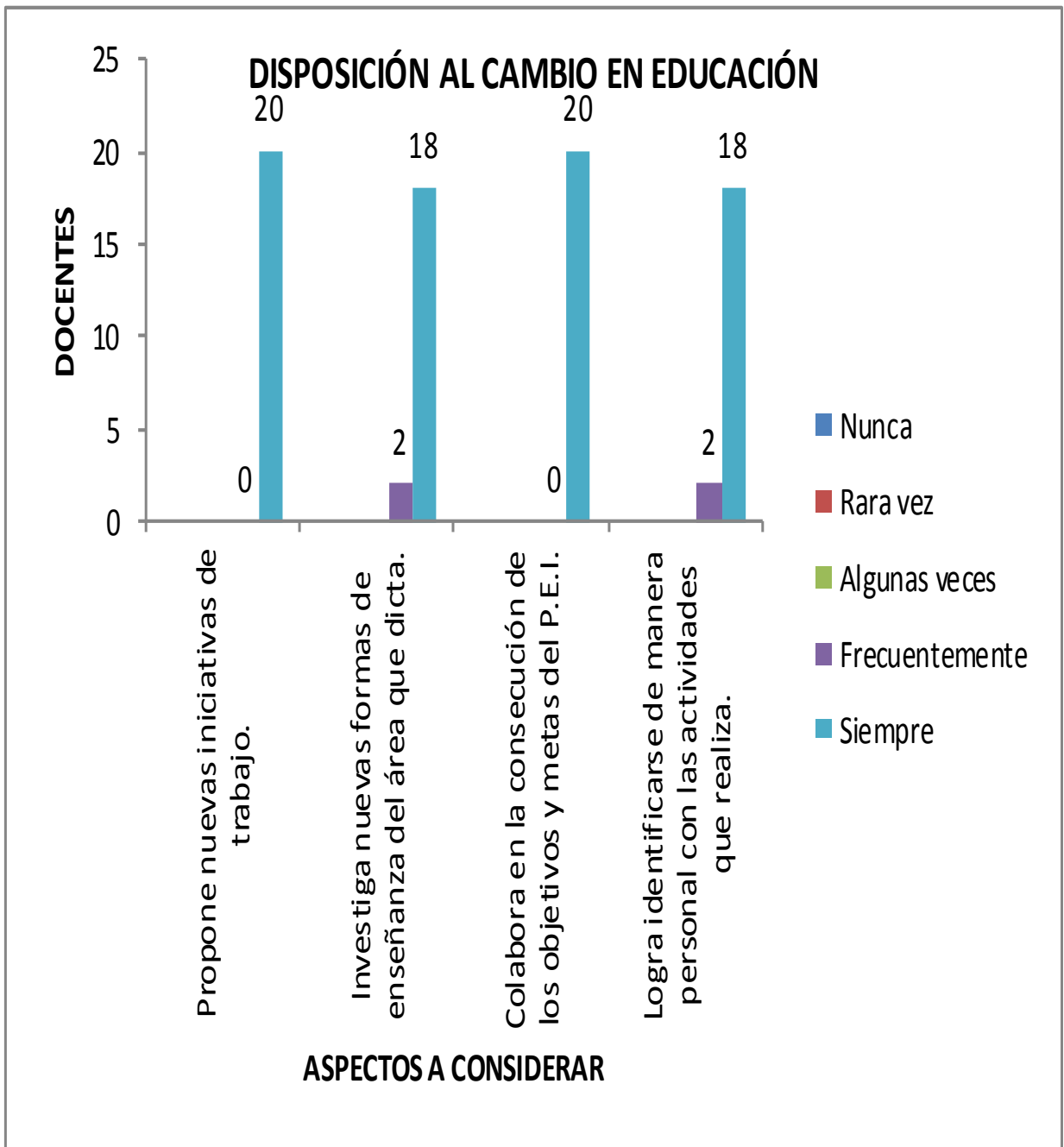
Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

La coevaluación de los docentes para medir la disposición al cambio de educación de la institución tenía un valor esperado de 1,54 puntos pero lo que se logró fueron 1,52 puntos dando una efectividad del 99%. Se destaca el punto crítico relacionado a las nuevas formas de investigación y la identificación personal con las actividades que realizan los docentes donde frecuentemente 2 de 20 docentes lo realizan, dando el 0,578%.

Los docentes cumplen con las disposiciones dadas para lograr cambios en la educación y demuestran su predisposición al desarrollar nuevas formas de enseñanzas, ya que de esta manera se cumplen los objetivos y los principios de la educación.

GRÁFICO No. 10



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 11

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL

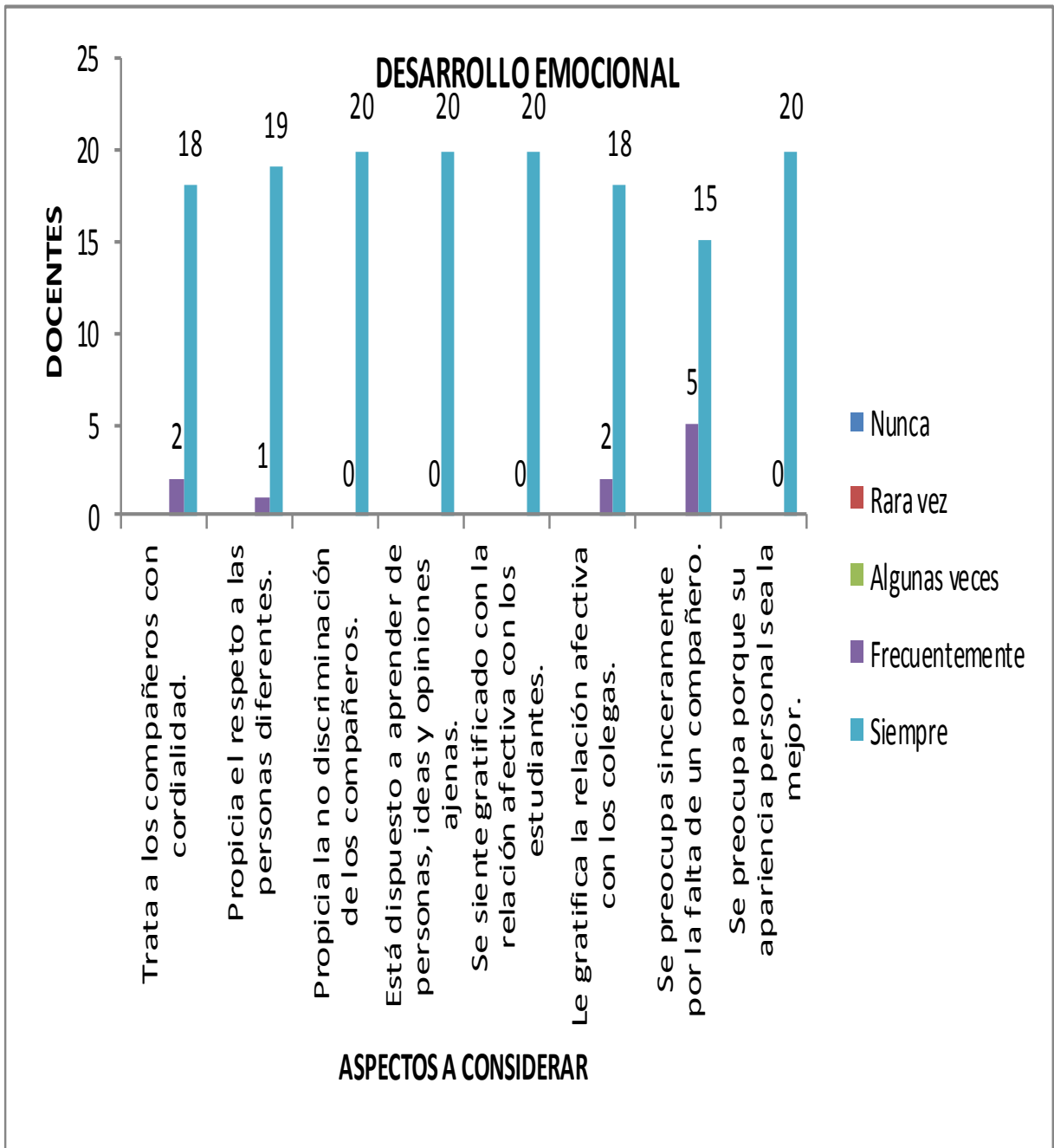
No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		DOCENTES	%
El docente:		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
4.1	Trata a los compañeros con cordialidad.							2	0,58	18	6,93	20	7,508
4.2	Propicia el respeto a las personas diferentes.							1	0,29	19	7,32	20	7,604
4.3	Propicia la no discriminación de los compañeros.							0	0,00	20	7,70	20	7,700
4.4	Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.							0	0,00	20	7,70	20	7,700
4.5	Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.							0	0,00	20	7,70	20	7,700
4.6	Le gratifica la relación afectiva con los colegas.							2	0,58	18	6,93	20	7,508
4.7	Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.							5	1,45	15	5,78	20	7,220
4.8	Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.							0	0,00	20	7,70	20	7,700
TOTAL												20	
PUNTAJE													60,640
PUNTAJE PROMEDIO													3,032

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

La coevaluación de los docentes para medir el desarrollo emocional de la institución tenía un valor esperado de 3,08 puntos pero lo que se logró fueron 3,03 puntos dando una efectividad del 98%. Se destaca el punto crítico relacionado a las preocupaciones por la falta de compañeros entre docentes que frecuentemente se dan, donde 5 de 20 docentes contestaron que sí, dando el 1,445 %. La mayoría de los encuestados se inclinó favorablemente en el desarrollo emocional de los compañeros docentes, respetando las diferencias de criterios y opiniones.

GRÁFICO No. 11



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 12

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

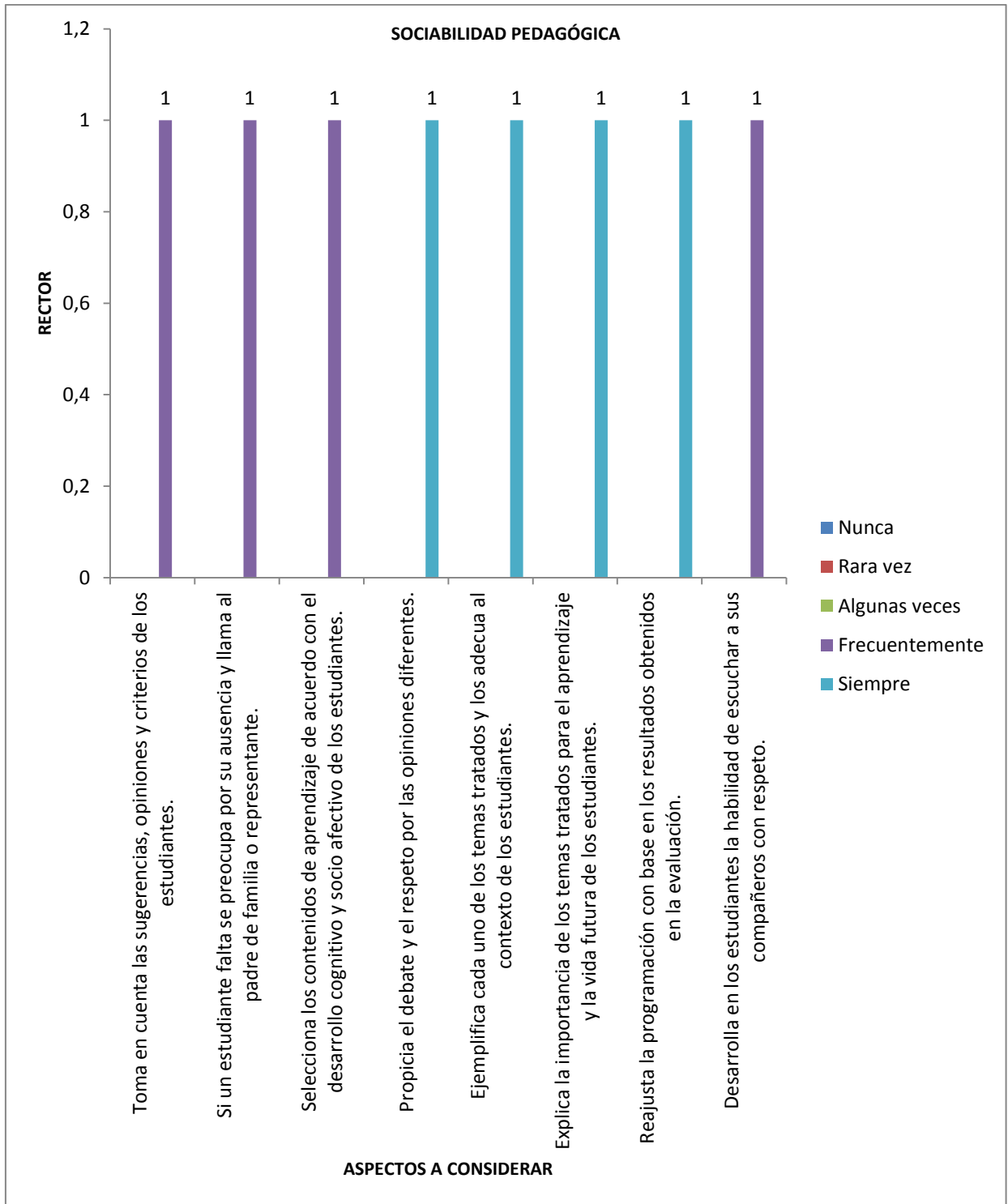
No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		RECTOR	%
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
1.1	Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.							1	0,22		0,00	1	0,221
1.2	Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.							1	0,22		0,00	1	0,221
1.3	Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.							1	0,22		0,00	1	0,221
1.4	Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.									1	0,30	1	0,295
1.5	Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.									1	0,30	1	0,295
1.6	Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.									1	0,30	1	0,295
1.7	Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.									1	0,30	1	0,295
1.8	Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.							1	0,22		0,00	1	0,221
	TOTAL											1	
	PUNTAJE												2,064
	PUNTAJE PROMEDIO												2,064

Fuente: Encuesta al rector

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

En el instrumento de evaluación del grado de sociabilidad pedagógica que reveló la encuesta realizada al Rector de la institución que, existen docentes que frecuentemente se preocupan por la falta de estudiantes, de las sugerencias emitidas por el alumnado y que estructuran las clases de acuerdo al conocimiento de los estudiantes. La evaluación de esta medición tenía un resultado esperado de 2,35 puntos y se logró alcanzar 2,06 puntos dando un grado de efectividad del 88%. Para esto el rector considera que, en la sociabilidad pedagógica los docentes frecuentemente aceptan el criterio de sus educandos, sin embargo se preocupan porque el aprendizaje adquirido les sirva como herramienta en la sociedad.

GRÁFICO No. 12



Fuente: Encuesta al rector

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 13

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

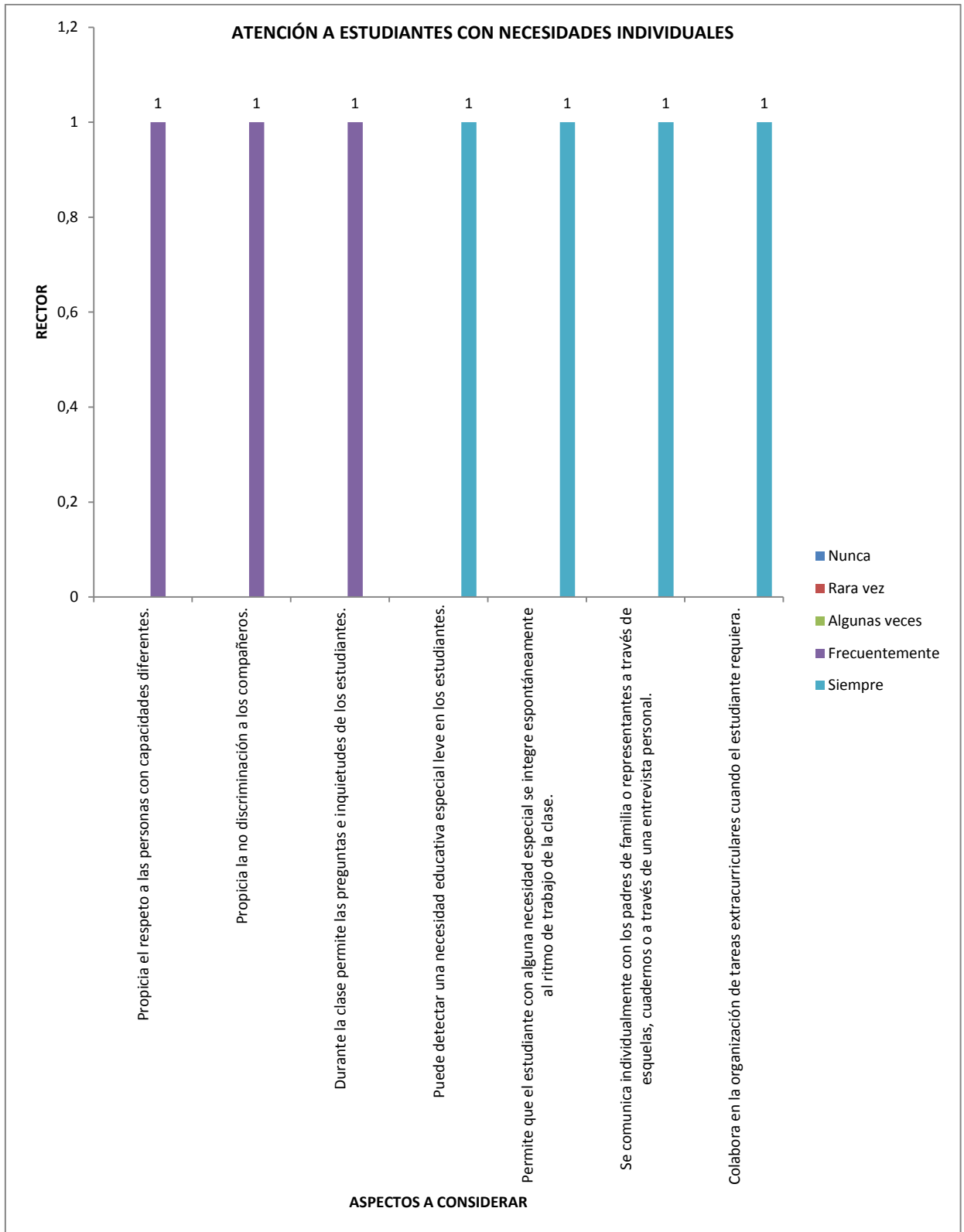
No.	ASPECTOS A CONSIDERAR: En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		RECTOR	%
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
2.1	Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.							1	0,22		0,00	1	0,221
2.2	Propicia la no discriminación a los compañeros.							1	0,22		0,00	1	0,221
2.3	Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.							1	0,22		0,00	1	0,221
2.4	Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.									1	0,30	1	0,295
2.5	Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.									1	0,30	1	0,295
2.6	Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.									1	0,30	1	0,295
2.7	Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.									1	0,30	1	0,295
	TOTAL											1	
	PUNTAJE												1,843
	PUNTAJE PROMEDIO												1,843

Fuente: Encuesta al rector

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

En el instrumento de evaluación del grado de atención a los estudiantes con necesidades individuales reveló la encuesta realizada al Rector de la institución que, existen docentes que frecuentemente propician la no discriminación, el respeto y toman en consideración las preguntas realizadas por ellos. La evaluación de esta medición tenía un resultado esperado de 2,06 puntos y se logró alcanzar 1,84 puntos dando un grado de efectividad del 84%. El rector considera que su personal docente trabaja activamente en la inclusión educativa, permitiendo que el estudiante con necesidades individuales se integre con su entorno.

GRÁFICO No. 13



Fuente: Encuesta al rector

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 14

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR: En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		RECTOR	%
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
3.1	Utiliza bibliografía actualizada.							1	0,22		0,00	1	0,221
3.2	Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.							1	0,22		0,00	1	0,221
3.3	Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.							1	0,22		0,00	1	0,221
3.4	Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.									1	0,30	1	0,295
3.5	Planifica las clases en el marco del currículo nacional.									1	0,30	1	0,295
3.6	Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.									1	0,30	1	0,295
3.7	Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.									1	0,30	1	0,295
3.8	Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.									1	0,30	1	0,295
3.9	Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.									1	0,30	1	0,295
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.									1	0,30	1	0,295
	TOTAL											1	
	PUNTAJE												2,728
	PUNTAJE PROMEDIO												2,728

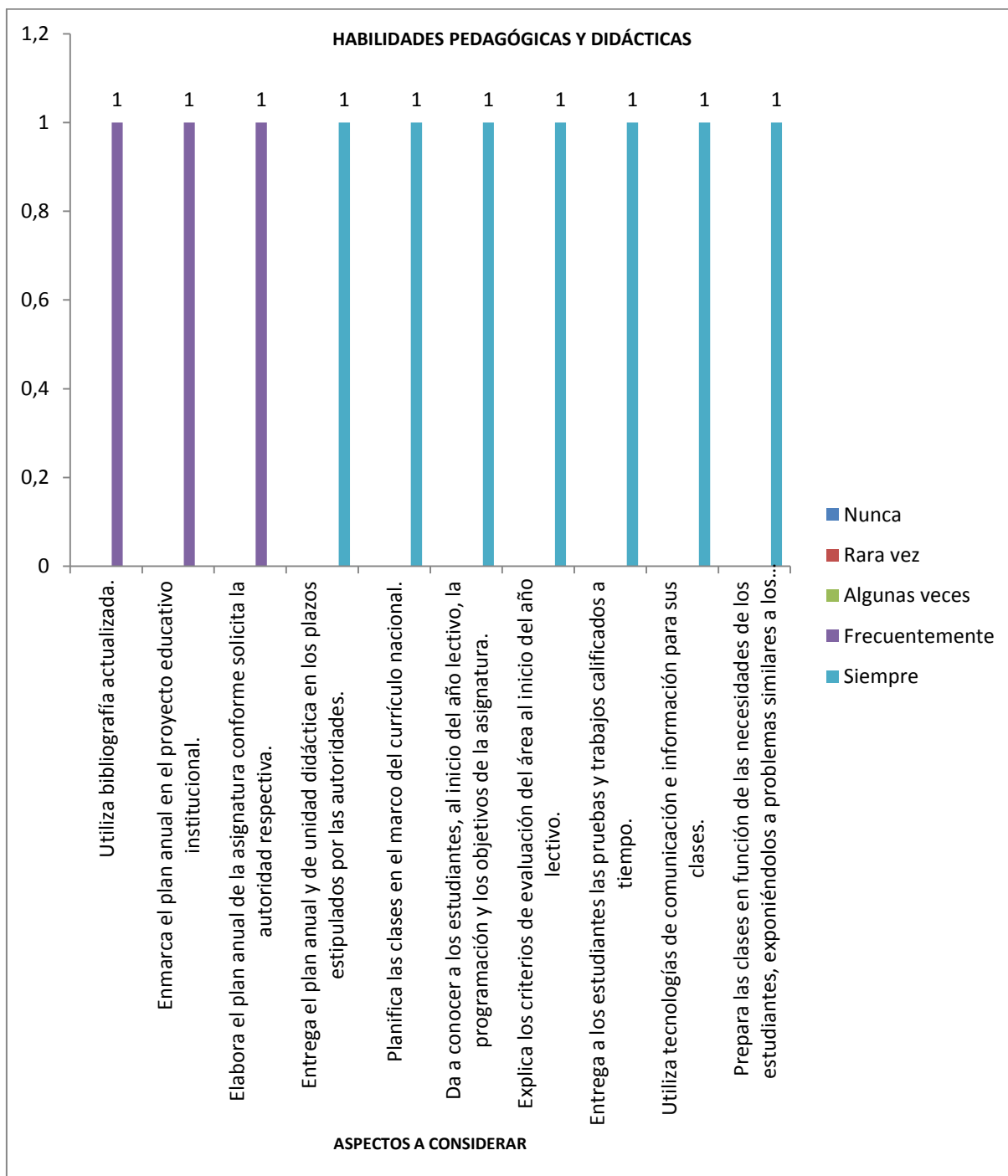
Fuente: Encuesta al rector

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

En el instrumento de evaluación para medir las habilidades pedagógicas y didácticas mediante la encuesta realizada al Rector de la institución reveló que, existen docentes que frecuentemente utilizan bibliografía actualizada, se enmarcan en el plan anual de asignaturas y elaboración del mismo plan, dando una idea consolidada de los docentes que laboran en la institución, como un grupo técnico y capaz. La evaluación de esta medición tenía un resultado esperado de 2,94 puntos y se logró alcanzar 2,736 puntos dando un grado de efectividad del 89%.

Cabe señalar que el rector considera que las habilidades pedagógicas y didácticas de sus docentes, están enmarcadas dentro de las necesidades de la institución, demostrando responsabilidad en el desenvolvimiento académico

GRÁFICO No. 14



Fuente: Encuesta al rector

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No.15

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES			
		1		2		3		4		5		RECTOR	%		
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%				
	En promedio, el docente de su institución:														
4.1	Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen							1	0,22			0,00	1	0,221	
4.2	Dedica el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.							1	0,22			0,00	1	0,221	
4.3	Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.							1	0,22			0,00	1	0,221	
4.4	Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.											1	0,30	1	0,295
4.5	Llega puntualmente a todas las clases.											1	0,30	1	0,295
	TOTAL												1		
	PUNTAJE													1,253	
	PUNTAJE PROMEDIO													1,253	

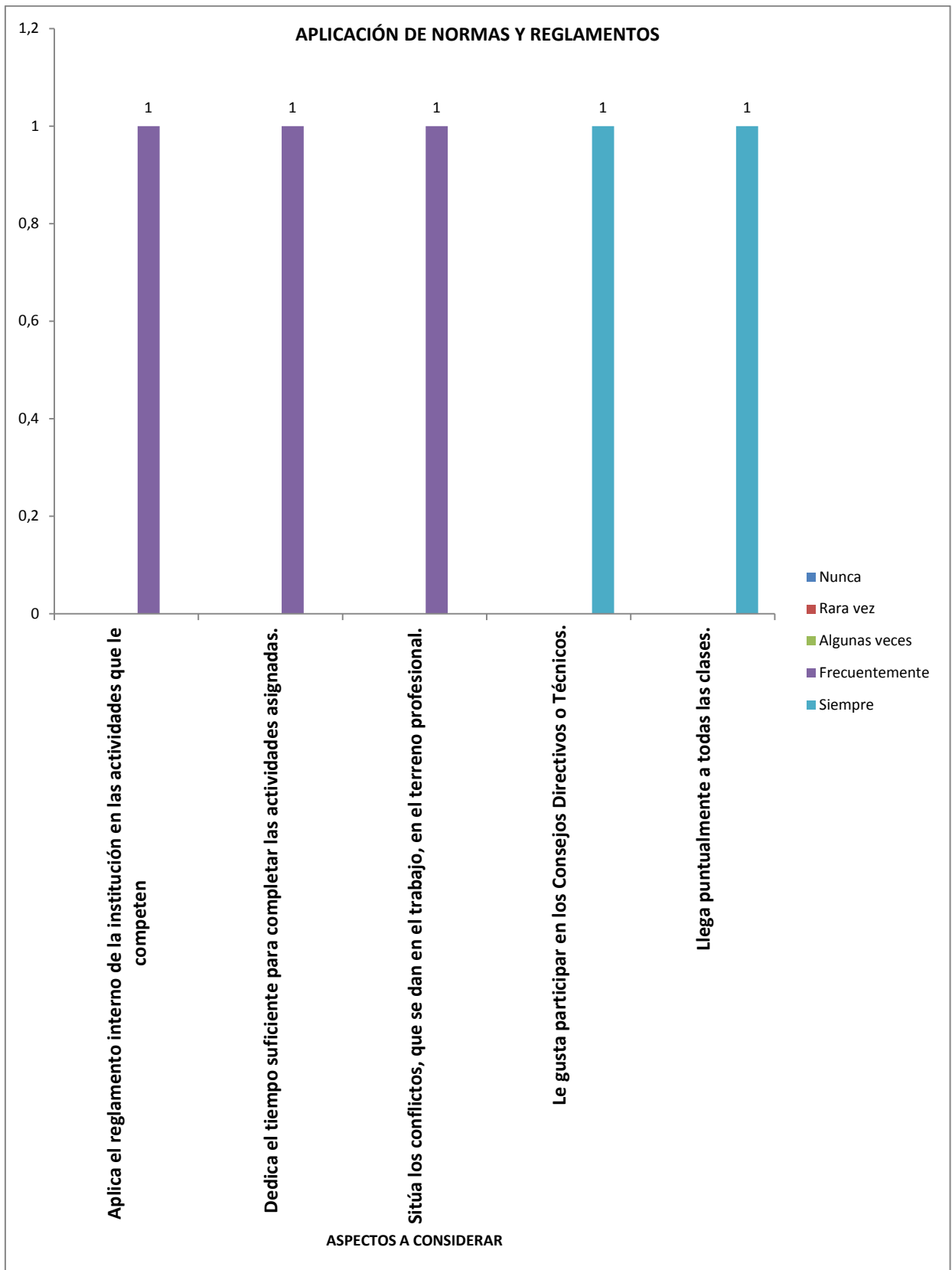
Fuente: Encuesta al rector

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

En el instrumento de evaluación para medir la aplicación de normas y reglamentos mediante la encuesta realizada al Rector de la institución reveló que, existen docentes que frecuentemente aplican el reglamento interno, dedican el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas y capacidad de resolver conflictos entre los compañeros. La evaluación de esta medición tenía un resultado esperado de 1,47 puntos y se logró alcanzar 1,25 puntos dando un grado de efectividad del 85%.

En cuanto a las normas y reglamentos el rector considera que los docentes frecuentemente cumplen con ellas, sin embargo resalta la puntualidad de los mismos para sus clases.

GRÁFICO No.15



Fuente: Encuesta al rector

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No.16

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR:RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		RECTOR	%
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
5.1	Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.							1	0,22		0,00	1	0,221
5.2	Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.							1	0,22		0,00	1	0,221
5.3	Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.							1	0,22		0,00	1	0,221
5.4	Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.									1	0,30	1	0,295
	TOTAL											1	
	PUNTAJE												0,958
	PUNTAJE PROMEDIO												0,958

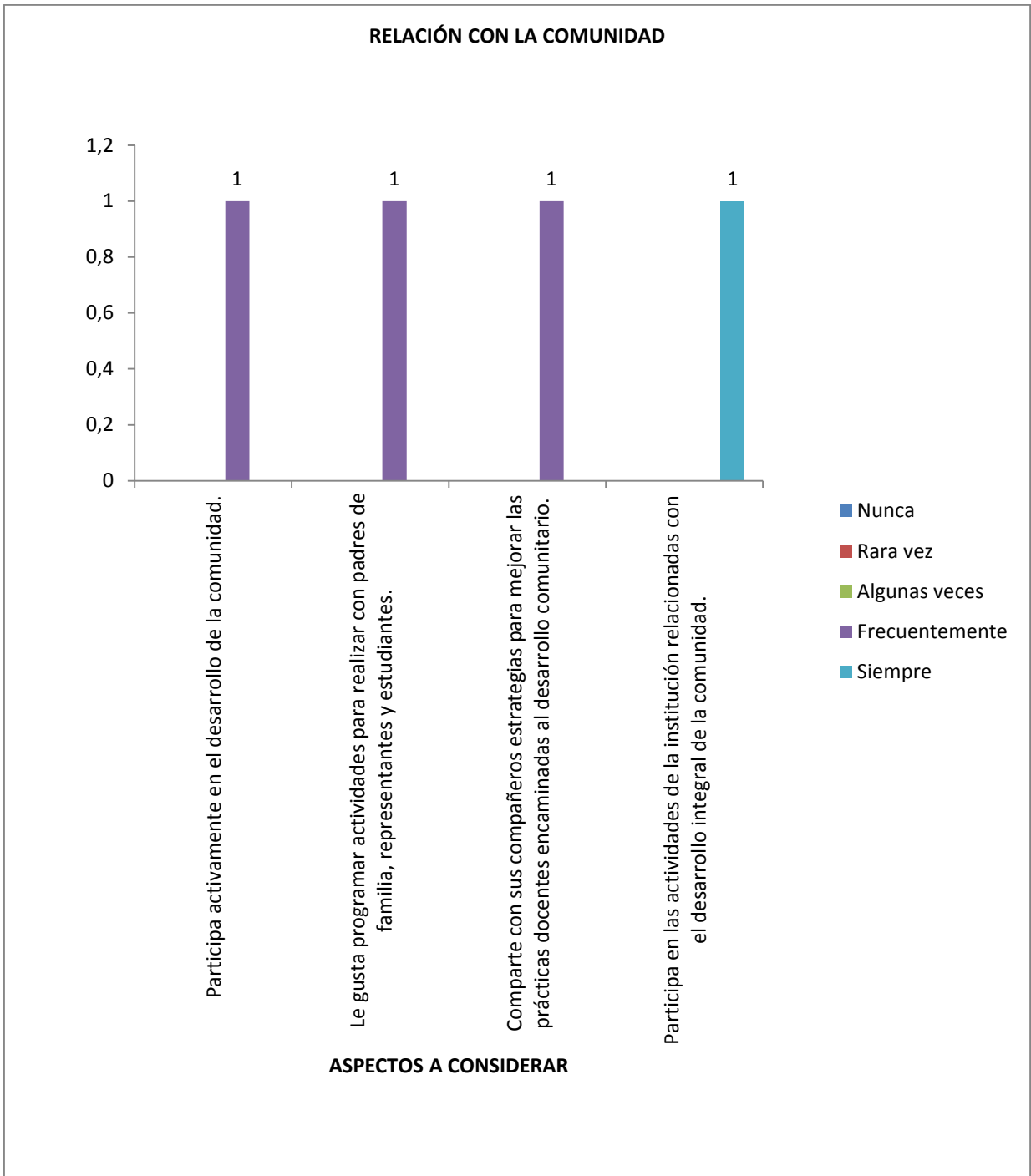
Fuente: Encuesta al rector

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

En el instrumento de evaluación para medir el grado de relación con la comunidad mediante la encuesta realizada al Rector de la institución reveló que, existen docentes que frecuentemente programan actividades con los padres de familia o representantes, participan en actividades comunitarias y que desarrollan actividades e ideas entre docentes para ayudar a la comunidad del entorno a la institución. La evaluación de esta medición tenía un resultado esperado de 1,18 puntos y se logró alcanzar 0,96 puntos dando un grado de efectividad del 86%.

Cabe mencionar que el Rector tiene una idea global de los docentes que se pretende entender que la relación que tienen los docentes con la comunidad es activa e integradora.

GRÁFICO No.16



Fuente: Encuesta al rector
Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez

TABLA No.17

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

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		ESTUDIANTES	%
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
1.1	Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.			30	5,13	40	13,72	55	28,27	55	37,73	180	84,850
1.2	Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.				0,00	50	17,15	30	15,42	100	68,60	180	101,170
1.3	Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.				0,00		0,00	80	41,12	100	68,60	180	109,720
1.4	Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.				0,00		0,00	30	15,42	150	102,90	180	118,320
1.5	Ejemplifica los temas tratados.				0,00		0,00	100	51,40	80	54,88	180	106,280
1.6	Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.				0,00	60	20,58	60	30,84	60	41,16	180	92,580
1.7	Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.				0,00	100	34,30	80	41,12		0,00	180	75,420
1.8	Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades:												
1.8.1	Analizar.			80	13,68		0,00		0,00	100	68,60	180	82,280
1.8.2	Sintetizar.			80	13,68		0,00	100	51,40		0,00	180	65,080
1.8.3	Reflexionar.			80	13,68		0,00	100	51,40		0,00	180	65,080
1.8.4	Observar.			80	13,68		0,00	100	51,40		0,00	180	65,080
1.8.5	Descubrir.			80	13,68		0,00	100	51,40		0,00	180	65,080
1.8.6	Redactar con claridad.			80	13,68		0,00	100	51,40		0,00	180	65,080
1.8.7	Escribir correctamente.			80	13,68		0,00	100	51,40		0,00	180	65,080
1.8.8	Leer comprensivamente.			80	13,68		0,00	100	51,40		0,00	180	65,080
	TOTAL											180	
	PUNTAJE												1226,180
	PUNTAJE PROMEDIO												6,812

Fuente: Encuesta a estudiantes

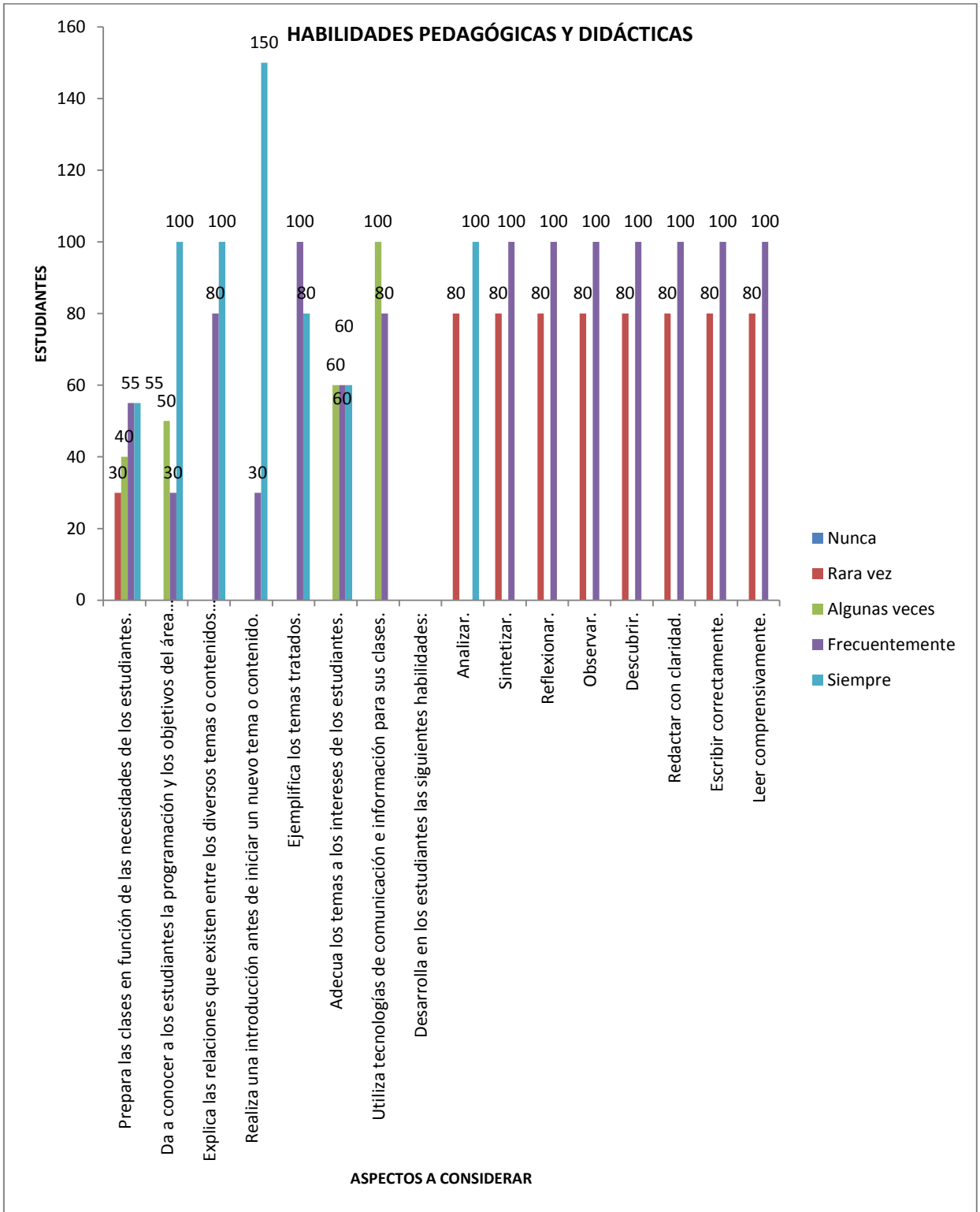
Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

En el instrumento de evaluación para medir el grado de habilidades pedagógicas y didácticas mediante la encuesta realizada a los estudiantes de la institución reveló que, existe un nudo crítico al momento de que los docentes muy rara vez desarrollan habilidades en los estudiantes tales como analizar, sintetizar, reflexionar, observar, descubrir, redactar con claridad, escribir correctamente o leer, donde 80 de 180 estudiantes opinaron así, lo que representa casi el 44% de los encuestados.

La evaluación de esta medición tenía un resultado esperado de 10,97 puntos y se logró alcanzar 6,81 puntos dando un grado de efectividad del 62%, que es un resultado para mantener en consideración para la propuesta, donde los estudiantes consideran que sus profesores les falta desarrollar habilidades pedagógicas y didácticas que les permitan adquirir un aprendizaje significativo.

Asimismo, 30 de 180 estudiantes encuestados contestaron que rara vez consideran que los docentes preparen las clases de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, lo que dificulta la interpretación del curso al docente.

GRÁFICO No.17



Fuente: Encuesta a estudiantes
 Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 18

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

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR: El docente:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		ESTUDIANTES	%
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
2.1	Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.			0,00	40	13,72	80	41,12	60	41,16	180	82,28	
2.2	Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.			0,00		0,00	100	51,40	80	54,88	180	106,28	
2.3	Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.			0,00	60	20,58	100	51,40	20	13,72	180	65,12	
2.4	Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.			0,00		0,00	100	51,40	80	54,88	180	106,28	
2.5	Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.			0,00	80	27,44	50	25,70	50	34,30	180	60,00	
2.6	Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.			0,00	30	10,29	100	51,40	50	34,30	180	85,70	
TOTAL											180		
PUNTAJE												505,660	
PUNTAJE PROMEDIO												2,809	

Fuente: Encuesta a estudiantes

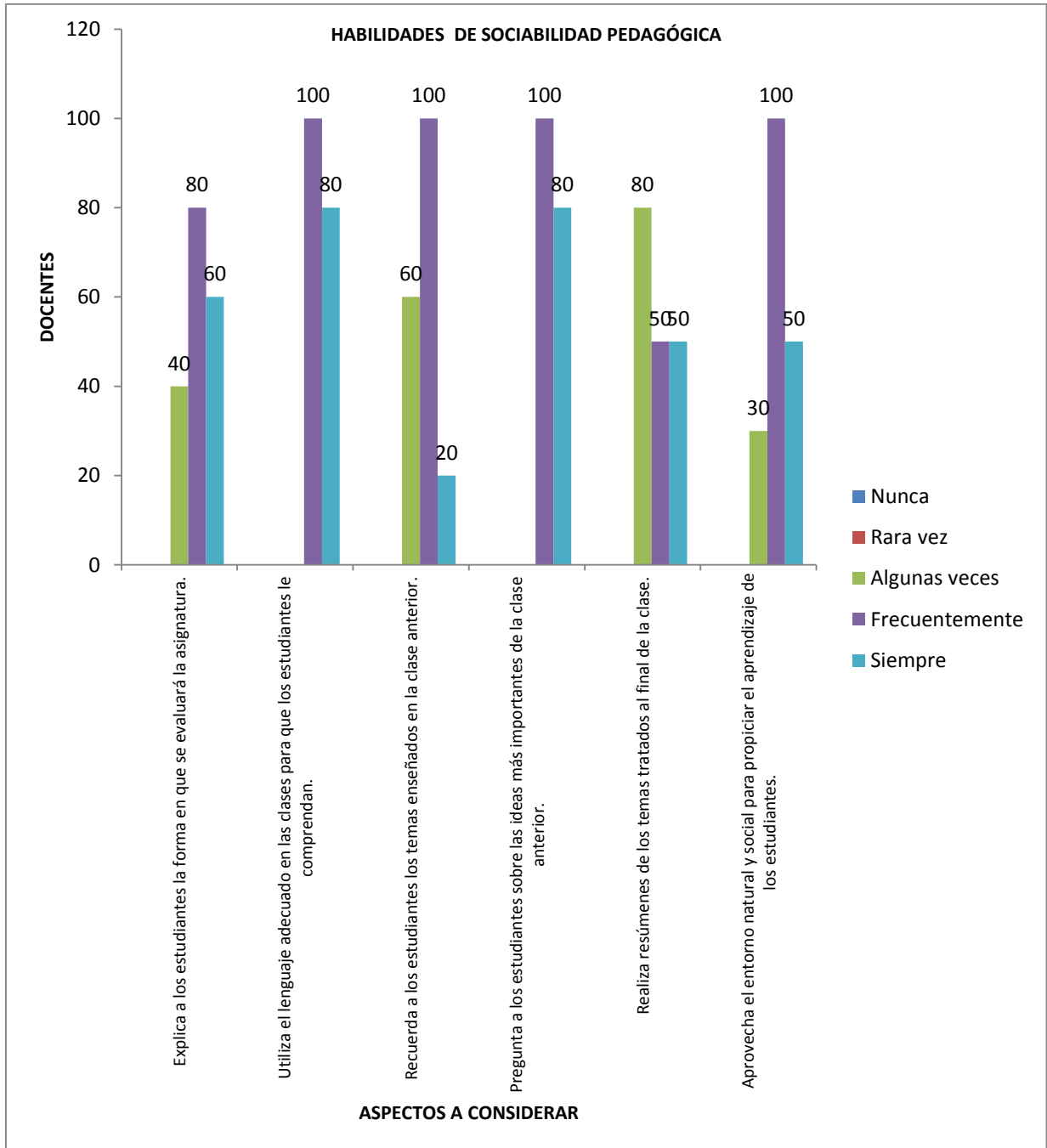
Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

En el instrumento de evaluación para medir el grado de habilidades de sociabilidad pedagógicas a través de la encuesta realizada a los estudiantes de la institución reveló que, existe un nudo crítico al momento de que los docentes muy rara vez desarrollan resúmenes de los temas tratados en clase al final de la misma y que por ende no realizan recordatorios en las clases posteriores, tales es que 80 de 180 estudiantes opinaron así, lo que representa casi el 44% de los encuestados.

La evaluación de esta medición tenía un resultado esperado de 4,12 puntos y se logró alcanzar 2,81 puntos dando un grado de efectividad del 68%, que es un resultado para mantener en consideración para la propuesta, donde los estudiantes consideran que sus profesores les falta técnicas en clases. En cuanto a las habilidades de sociabilidad pedagógica los estudiantes consideran en términos generales que los docentes

frecuentemente cumplen con estos lineamientos.

GRÁFICO No.18



Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No.19

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

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR: El docente:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		ESTUDIANTES	%
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
3.1	Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.			0,00	40	13,72	80	41,12	60	41,16	180	82,28	
3.2	Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.		30	5,13	60	20,58	90	46,26		0,00	180	46,26	
3.3	Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.			0,00		0,00	80	41,12	100	68,60	180	109,72	
3.4	Envía tareas extras a la casa.			0,00		0,00	60	30,84	120	82,32	180	113,16	
3.5	Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.		80	13,68	100	34,30		0,00		0,00	180	0,00	
3.6	Agrupar a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.		80	13,68	100	34,30		0,00		0,00	180	0,00	
3.7	Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.			0,00		0,00	80	41,12	100	68,60	180	109,72	
	TOTAL										180		
	PUNTAJE											461,140	
	PUNTAJE PROMEDIO											2,562	

Fuente: Encuesta a estudiantes

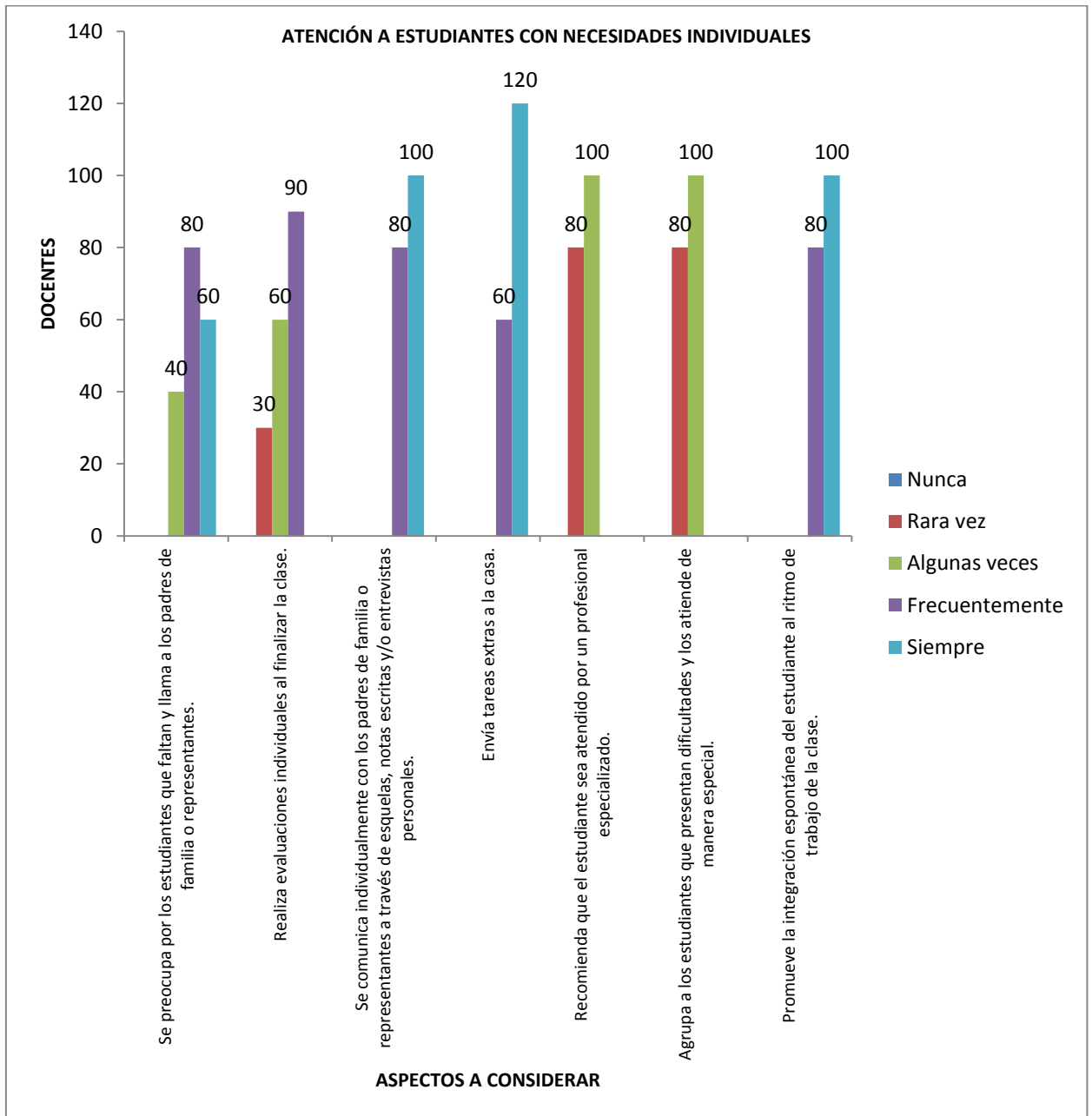
Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

En el instrumento de evaluación para medir el grado de las atenciones a los estudiantes con necesidades especiales a través de la encuesta realizada a los estudiantes de la institución reveló que, existe un nudo crítico al momento de que los docentes muy rara vez recomiendan que los estudiantes especiales sean atendidos por un profesional especializado y los agrupan fomentando la integración en clase, 80 de 180 estudiantes opinaron lo anterior señalado, lo que representa casi el 44% de los encuestados.

La evaluación de esta medición tenía un resultado esperado de 4,80 puntos y se logró alcanzar 2,56 puntos dando un grado de efectividad del 53%, que es un resultado para

mantener en consideración para la propuesta, donde los estudiantes consideran que la atención a los estudiantes con necesidades individuales, permite que los docentes, los integren al entorno, involucrando en este proceso a los padres.

GRÁFICO No.19



Fuente: Encuesta a estudiantes
 Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No.20

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

No	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		ESTUDIANTES	%
		No	%	No	%	No	%	No	%	No	%		
4.1	Enseña a respetar a las personas diferentes.			0,00		0,00		0,00		180	123,48	180	123,48
4.2	Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.			0,00		0,00		0,00		180	123,48	180	123,48
4.3	Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.			0,00		0,00	60	30,8	120	82,32		180	113,16
4.4	Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.			0,00	50	17,15	50	25,7	80	54,88		180	80,58
4.5	Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirlos en forma verbal o física.			0,00		0,00	80	41,1	100	68,60		180	109,72
4.6	Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.			0,00		0,00		0,00		180	123,48	180	123,48
	TOTAL											180	
	PUNTAJE												673,90
	PUNTAJE PROMEDIO												3,744

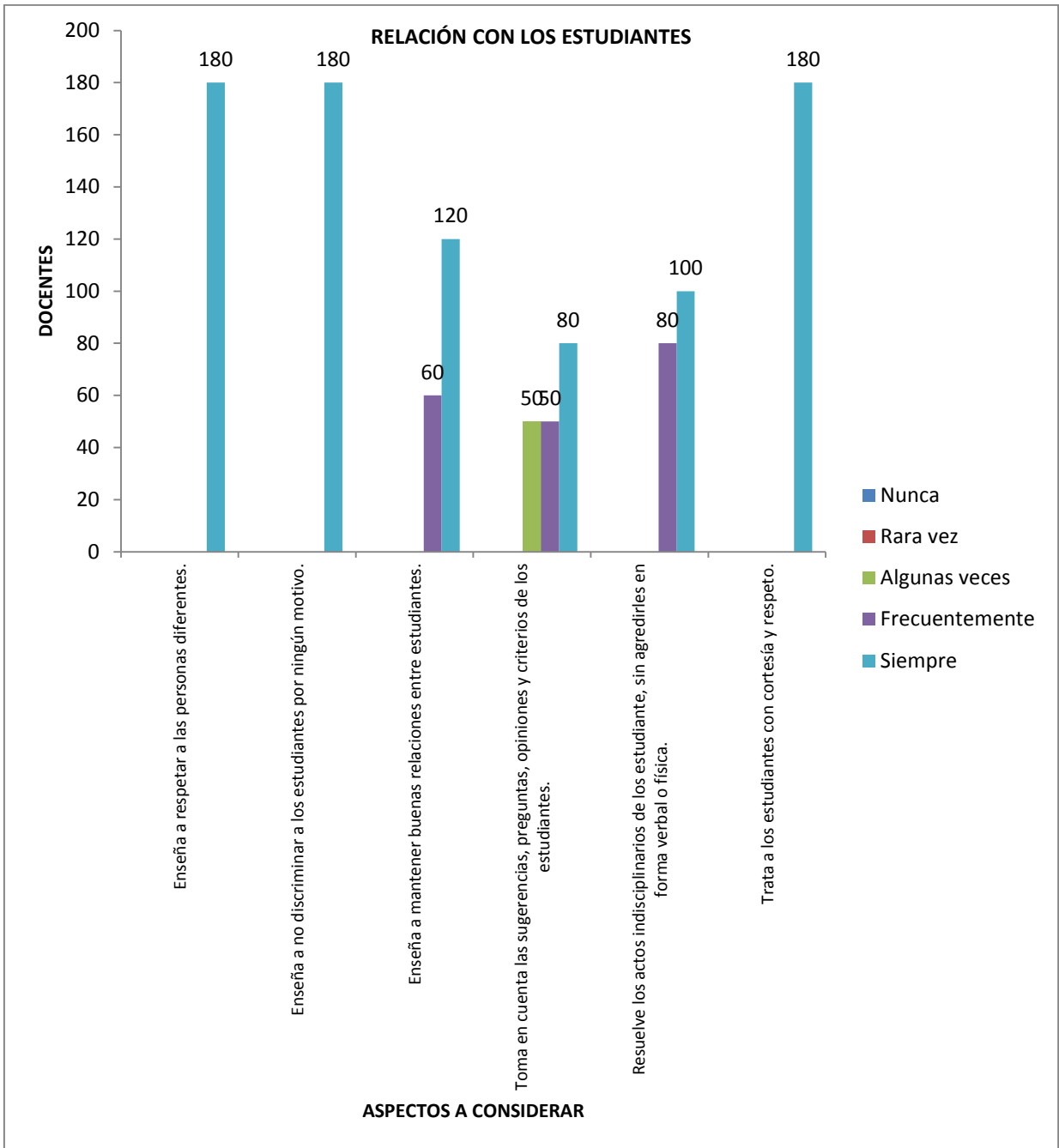
Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

En el instrumento de evaluación para medir el grado de relación con los estudiantes con los docentes a través de la encuesta realizada a los estudiantes de la institución reveló que, existe un nudo crítico al momento de que los docentes algunas veces toman en consideración las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes, 50 de 180 estudiantes opinaron, lo que representa casi el 28% de los encuestados.

La evaluación de esta medición tenía un resultado esperado de 4,11 puntos y se logró alcanzar 3,74 puntos dando un grado de efectividad del 91%, que es un resultado razonable pero a considerar en la propuesta, donde la relación de los estudiantes con los docentes es excelente, el docente se convierte en el facilitador de conocimiento, valores y normas.

GRÁFICO No. 20



Fuente: Encuesta a estudiantes
 Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No.21

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

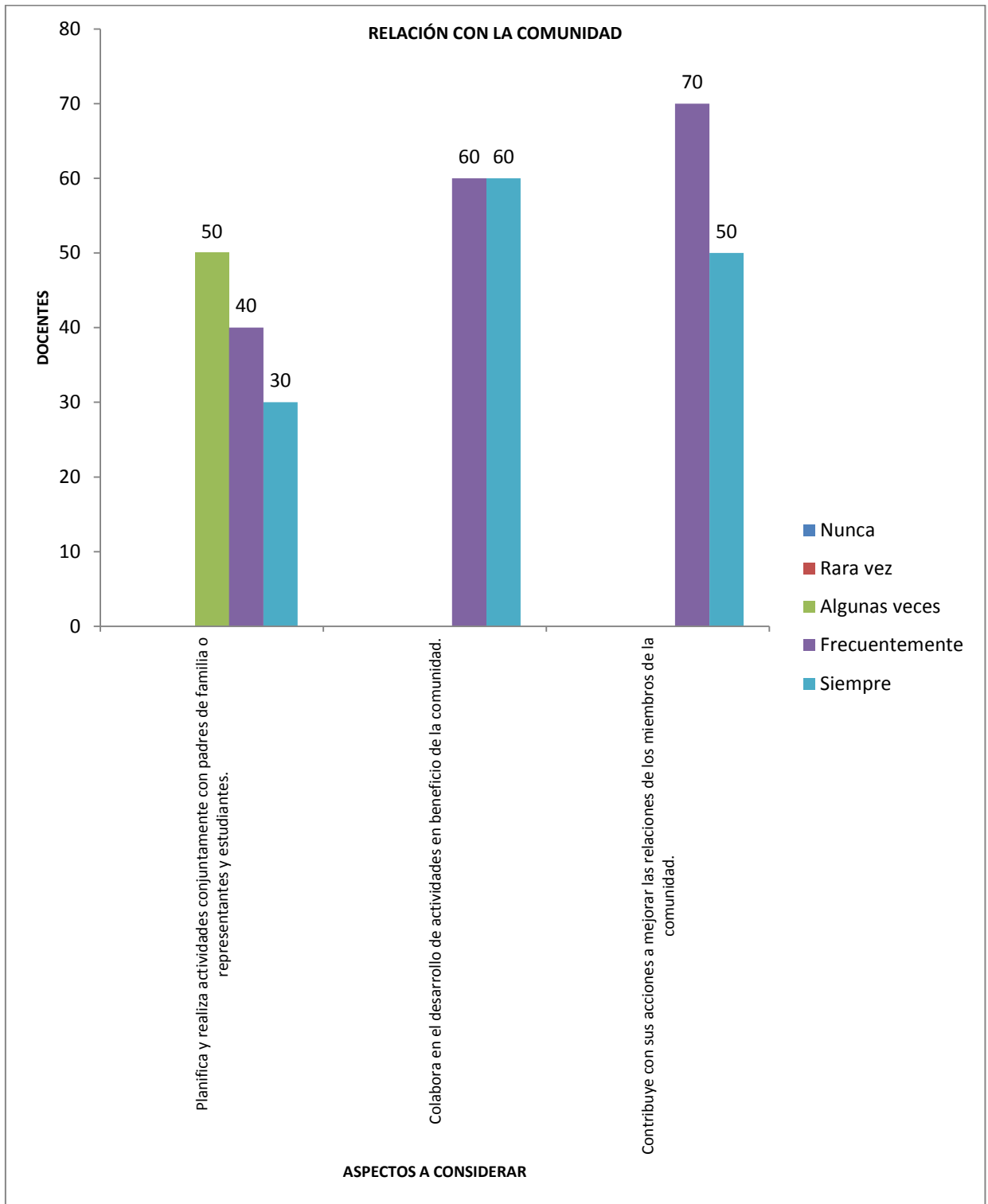
No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		PADRES DE FAMILIA	%
El docente:		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
1.1	Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.		0,00		0,00	50	21,05	40	25,28	30	25,29	120	71,620
1.2	Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.		0,00		0,00		0,00	60	37,92	60	50,58	120	88,500
1.3	Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.		0,00		0,00		0,00	70	44,24	50	42,15	120	86,390
TOTAL												120	
PUNTAJE													246,510
PUNTAJE PROMEDIO													2,054

Fuente: Encuesta a padres de familia
 Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

En el instrumento de evaluación para medir el grado de relación con la comunidad de los docentes, a través de la encuesta realizada a los padres de familia o representantes de la institución reveló que, 50 de 120 padres de familias o representantes consideraron que algunas veces los docentes colaboran en actividades de desarrollo comunitario y en acciones para mejorar la comunicación social, dando un porcentaje del 50% neutral.

La evaluación de esta medición tenía un resultado esperado de 2,53 puntos y se logró alcanzar 2,05 puntos dando un grado de efectividad del 82%, que es un resultado razonable pero a considerar en la propuesta, debido a que la relación con la comunidad no satisface a los padres de familia, consideran que a los docentes le falta realizar más actividades con ellos y con la comunidad.

GRÁFICO No. 21



Fuente: Encuesta a padres de familia
Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 22

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

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		PADRES DE FAMILIA	%
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
	El docente:												
2.1	Es puntual a la hora de iniciar las clases.		0,00		0,00		0,00	30	18,96	90	75,87	120	94,830
2.2	Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.		0,00		0,00		0,00	20	12,64	100	84,30	120	96,940
2.3	Entrega las calificaciones oportunamente.		0,00		0,00		0,00	40	25,28	80	67,44	120	92,720
2.4	Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.		0,00		0,00	30	12,63	30	18,96	60	50,58	120	82,170
	TOTAL											120	
	PUNTAJE												271,830
	PUNTAJE PROMEDIO												2,265

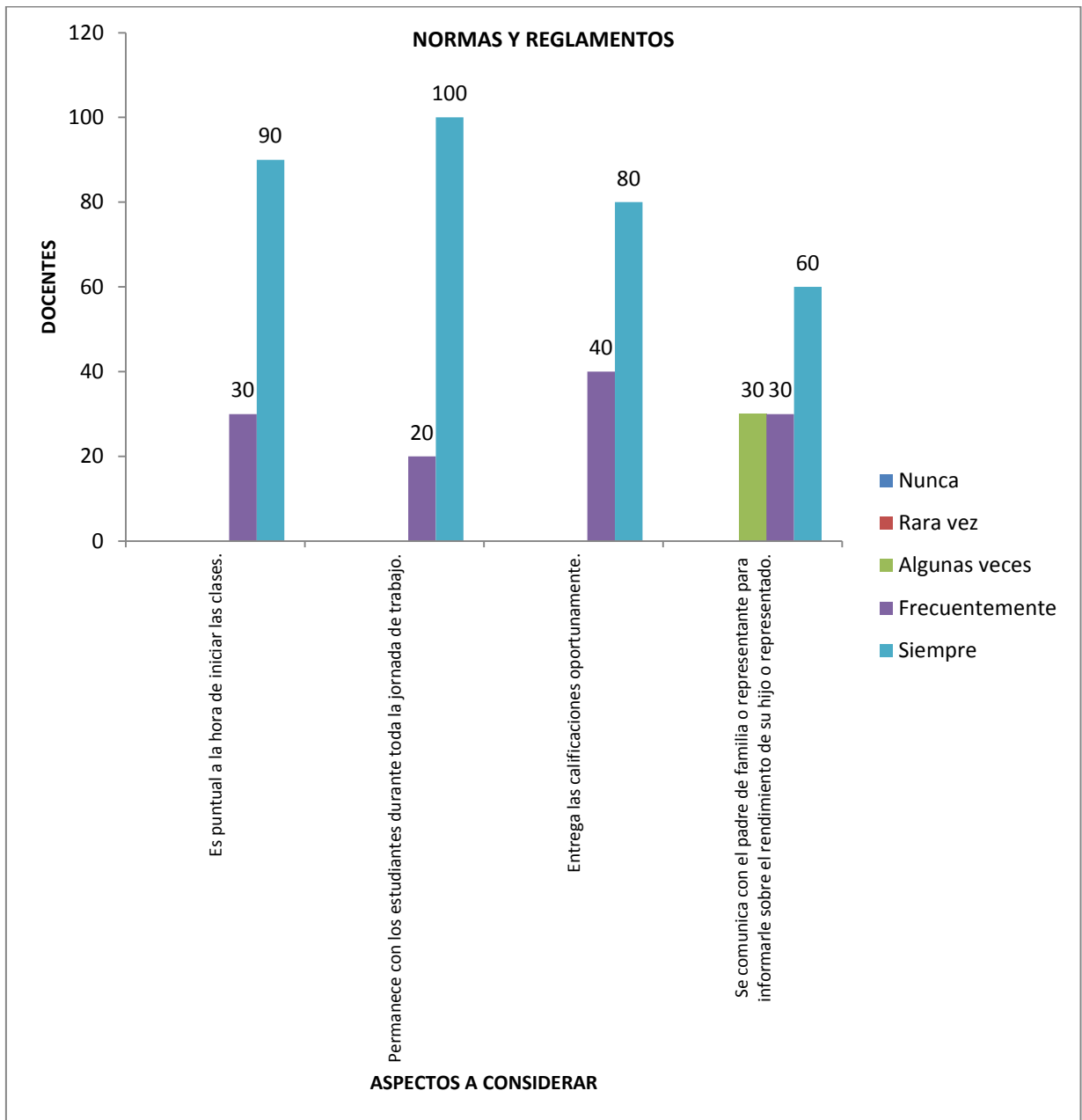
Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaborado por: Lcda. Martha Rodríguez Farías

En el instrumento de evaluación para medir el grado de aplicación de normas y reglamentos de los docentes, a través de la encuesta realizada a los padres de familia o representantes de la institución reveló que, 30 de 120 padres de familias o representantes consideraron que algunas veces los docentes comunican a los representantes sobre el rendimiento de los hijos o representados, salvo cuando existen convocatorias generales a los padres de familia, dando un porcentaje del 25% sobre el total de encuestados.

La evaluación de esta medición tenía un resultado esperado de 2,53 puntos y se logró alcanzar 2,05 puntos dando un grado de efectividad del 82%, que es un resultado razonable pero a considerar en la propuesta, debido a que la aplicación de normas y reglamentos ayudan al control interno, de acuerdo al alto porcentaje que indica que siempre el docente debe cumplir con las normas y reglamentos dentro de su jornada laboral.

GRÁFICO No.22



Fuente: Encuesta a padres de familia
Elaborado por: Lcda. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 23

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

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		PADRES DE FAMILIA	%
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
3.1	Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.		0,00		0,00		0,00	10	6,32	110	92,73	120	99,050
3.2	Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.		0,00		0,00		0,00		0,00	120	101,16	120	101,160
3.3	Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.		0,00		0,00		0,00		0,00	120	101,16	120	101,160
3.4	Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.		0,00		0,00	30	12,63	30	18,96	60	50,58	120	82,170
3.5	Se preocupa cuando su hijo o representado falta.		0,00		0,00	20	8,42	100	63,20		0,00	120	71,620
3.6	Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.		0,00		0,00		0,00	60	37,92	60	50,58	120	88,500
	TOTAL											120	
	PUNTAJE												543,660
	PUNTAJE PROMEDIO												4,531

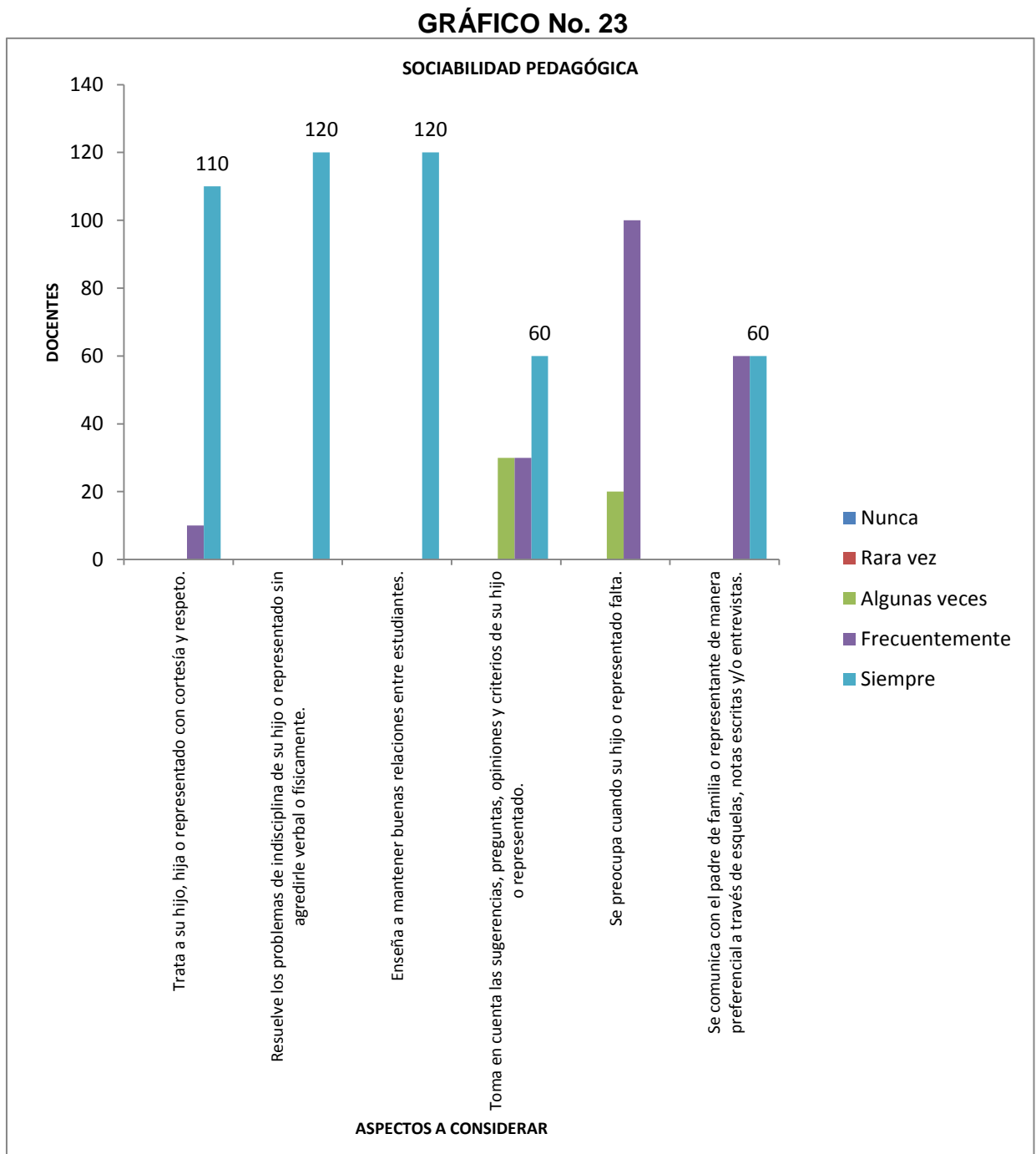
Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

En el instrumento de evaluación para medir el grado de sociabilidad pedagógica de los docentes, a través de la encuesta realizada a los padres de familia o representantes de la institución reveló que, 30 de 120 padres de familias o representantes consideraron que algunas veces los docentes toman en consideración la opinión de los estudiantes, esta observación se da a través de los comentarios en los hogares de los estudiantes. Asimismo, creen que los docentes tratan con todo el respeto del mundo a los estudiantes.

La evaluación de esta medición tenía un resultado esperado de 5,05 puntos y se logró alcanzar 4,53 puntos dando un grado de efectividad del 90%, que es un resultado razonable pero a considerar en la propuesta, debido a que la sociabilidad pedagógica satisface al padre de familia o representante, pero le gustaría que verifiquen el motivo

de las faltas a clases de sus representados.



Fuente: Encuesta a padres de familia
 Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 24

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

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		PADRES DE FAMILIA	%
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
4.1	Atiende a su hijo o representado de manera específica.		0,00		0,00	60	25,26	60	37,92		0,00	120	63,180
4.2	Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	20	0,00	60	12,66	40	16,84		0,00		0,00	120	16,840
4.3	Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.		0,00		0,00	80	33,68	40	25,28		0,00	120	58,960
4.4	Respeto el ritmo de trabajo de su hijo o representado en la clase.		0,00		0,00		0,00	80	50,56	40	33,72	120	84,280
4.5	Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.		0,00		0,00		0,00	10	6,32	100	84,30	110	90,620
4.6	Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).		0,00		0,00	60	25,26	60	37,92		0,00	120	63,180
	TOTAL											120	
	PUNTAJE												377,060
	PUNTAJE PROMEDIO												3,142

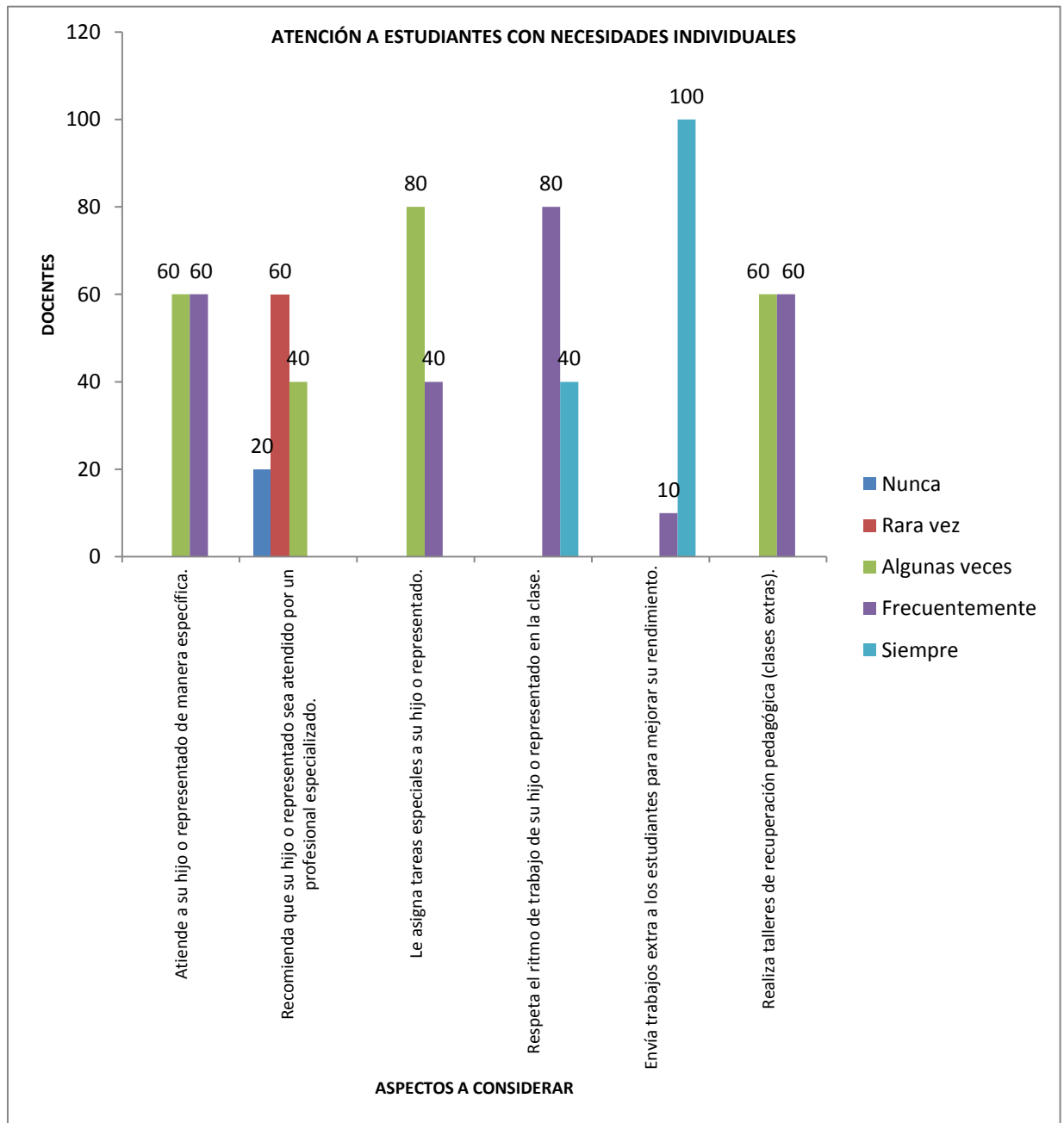
Fuente: Encuesta a padres de familia
 Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

En el instrumento de evaluación para medir el grado de atención a estudiantes con necesidades individuales de los docentes, a través de la encuesta realizada a los padres de familia o representantes de la institución reveló un punto crítico, 20 de 120 padres de familias o representantes consideraron que nunca sus hijos son atendidos de manera gentil, específica y especial, toman en consideración la opinión de los estudiantes a través de los comentarios en los hogares de los estudiantes.

La evaluación de esta medición tenía un resultado esperado de 5,05 puntos y se logró alcanzar 3,14 puntos dando un grado de efectividad del 62%, que es un resultado negativo para la institución, que debe de ser considerado en la propuesta. En resumen, los padres de familia consideran que la atención de los estudiantes con necesidades individuales no complace a los representantes, falta mayor atención de parte de los docentes en especial en las recomendaciones personales que se debe hacer según el

caso.

GRÁFICO No.24



Fuente: Encuesta a padres de familia
Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO UNIDAD EDUCATIVA LICEO NAVAL “CDTE. RAFAEL ANDRADE LALAMA, PROVINCIA DEL GUAYAS, DURANTE EL AÑO 2011-2012

Observación de la clase impartida por el docente

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Maestrante Otro

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

Matemática

Lenguaje

Ciencias Naturales

Ciencias Sociales

Historia

Literatura

Biología

Física

Química

Informática

Inglés

Otras

(Especifique).....

Educación especial para niños y niñas.

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

8° EB

9° EB

10° EB

Bachillerato

1° Bach.

2° Bach.

3° Bach.

TABLA No. 25

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ACTIVIDADES INICIALES

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN				TOTALES	
		SÍ	%	NO	%	DOCENTES	%
El docente:							
1	Presenta el plan de clase al observador.	10	12,50	10	0,00	20	12,500
2	Inicia su clase puntualmente.	20	25,00	0	0,00	20	25,000
3	Revisa las tareas enviadas a la casa.	20	25,00	0	0,00	20	25,000
4	Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	18	22,50	2	0,00	20	22,500
5	Presenta el tema de clase a los estudiantes.	20	25,00	0	0,00	20	25,000
6	Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	20	25,00	0	0,00	20	25,000
	TOTAL					20	
	PUNTAJE						135,000
	PUNTAJE PROMEDIO						6,75

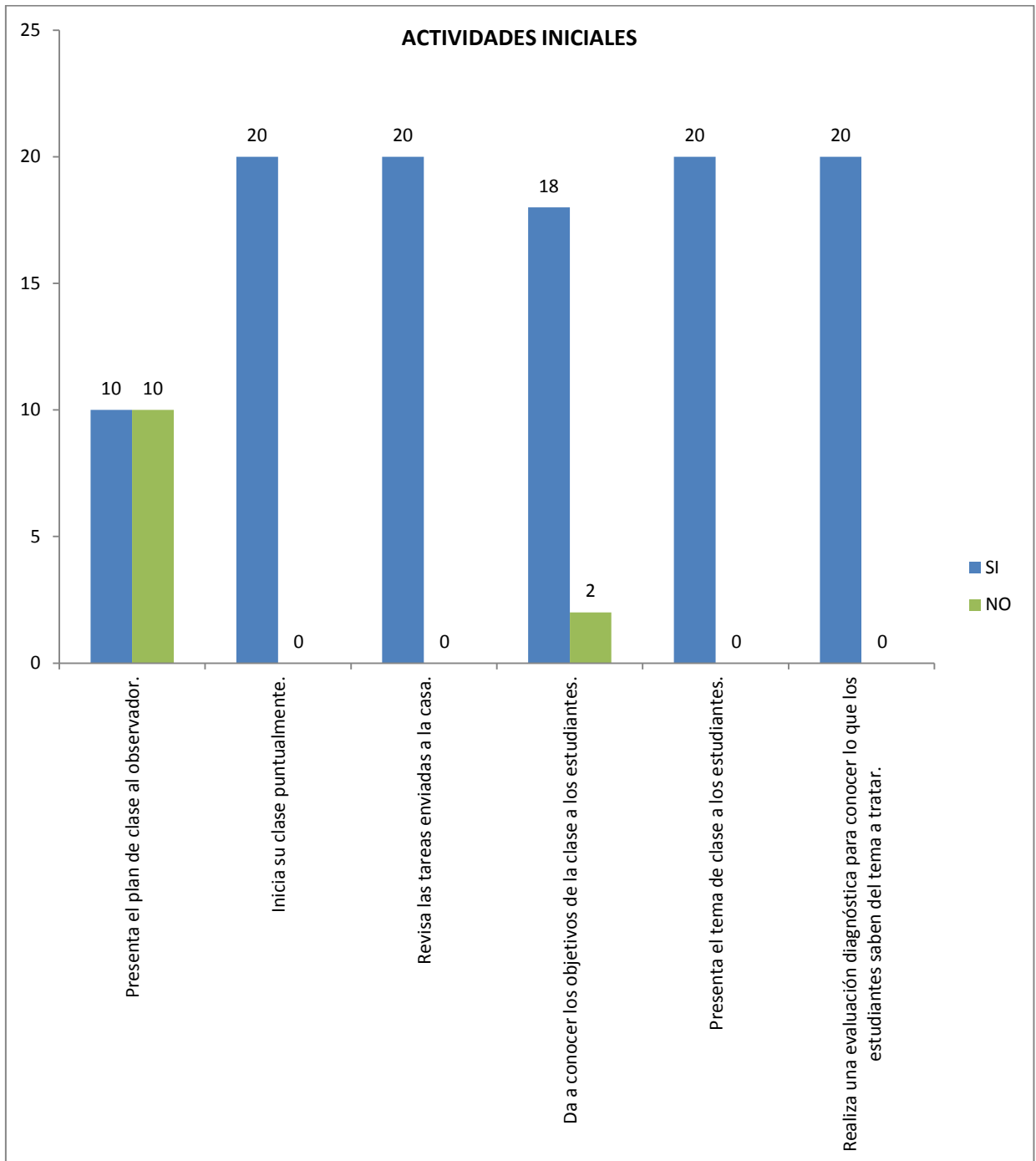
Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

Se aplicó el instrumento de observación para medir el grado de actividades iniciales dentro del aula de clase al momento de impartirla, donde los 20 docentes que fueron observados cumplieron con todas las expectativas planteadas. Pero se observó que 10 de 20 docentes no cumplieron en presentar el plan de clases.

La observación de la clase impartida por el docente tenía un resultado esperado de 7,50 puntos pero alcanzó una valoración de 6,75 puntos dando un cumplimiento de efectividad del 90%.

GRÁFICO No. 25



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 26

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

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN				TOTALES	
		SÍ	%	NO	%	DOCENTES	%
El docente:							
1	Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	20	25,00		0,00	20	25,000
2	Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	20	25,00		0,00	20	25,000
3	Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	20	25,00		0,00	20	25,000
4	Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	20	25,00		0,00	20	25,000
5	Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	20	25,00		0,00	20	25,000
6	Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	18	22,50	2	0,00	20	22,500
7	Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	18	22,50	2	0,00	20	22,500
8	Evidencia seguridad en la presentación del tema.	20	25,00		0,00	20	25,000
9	Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	20	25,00		0,00	20	25,000
10	Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	20	25,00		0,00	20	25,000
11	Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	20	25,00		0,00	20	25,000
12	Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	20	25,00		0,00	20	25,000
13	Envía tareas.	20	25,00		0,00	20	25,000
TOTAL						20	
PUNTAJE							320,00
PUNTAJE PROMEDIO							16

Fuente: Encuesta a docentes

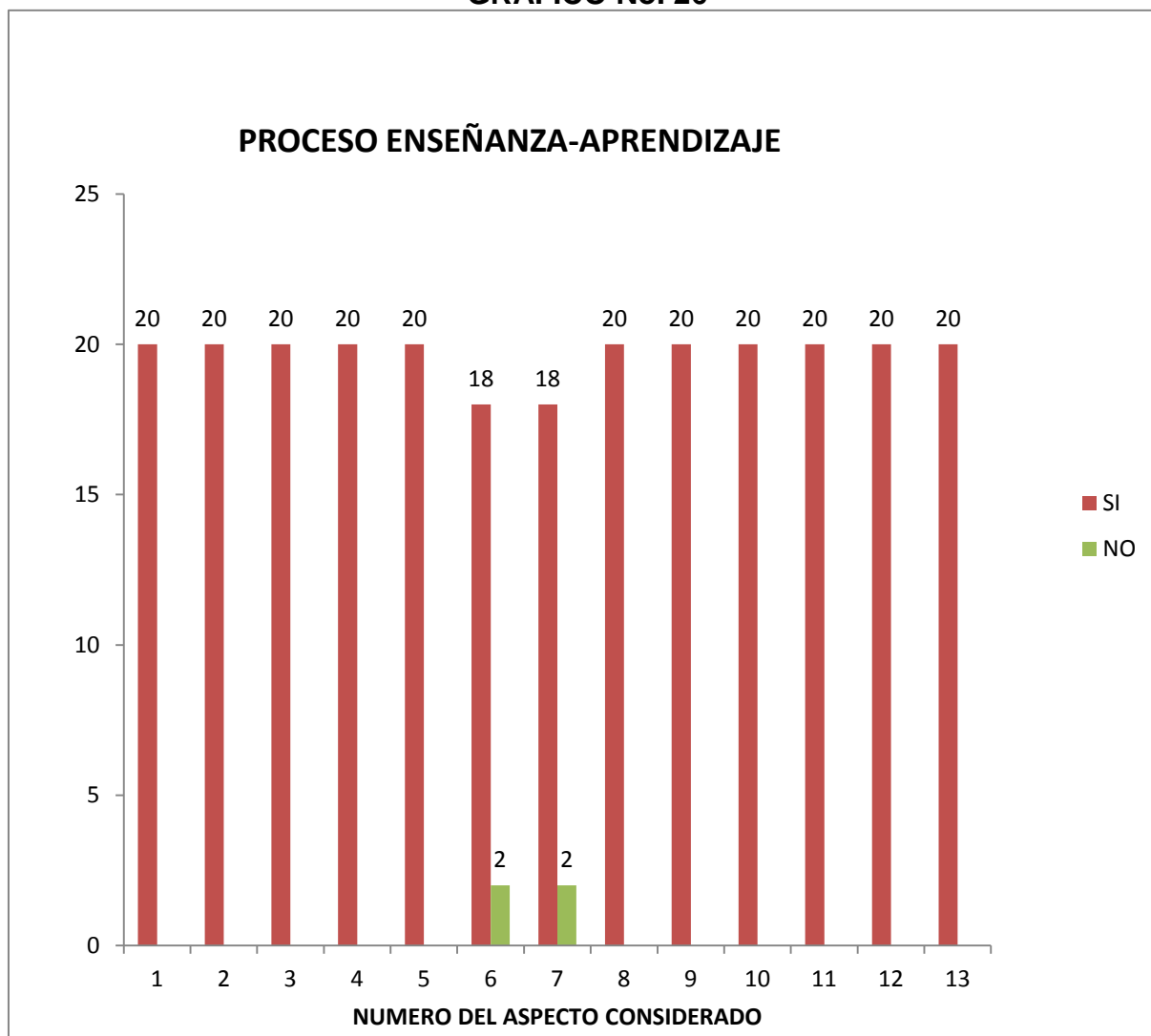
Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

Se aplicó el instrumento de observación para medir el grado del proceso de enseñanza-aprendizaje dentro del aula de clase al momento de impartirla, donde los 20 docentes que fueron observados cumplieron con todas las expectativas planteadas. Pero se observó que 2 de 20 docentes no realizan preguntas a los estudiantes sobre el tema explicado ni refuerzan las inquietudes sobre los mismos temas a los estudiantes.

La observación sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje por el docente tenía un resultado esperado de 16,25 puntos pero alcanzó una valoración de 16,00 puntos

dando un cumplimiento de efectividad del 99%, donde el proceso de enseñanza-aprendizaje los docentes cumplieron satisfactoriamente con todos los aspectos en consideración.

GRÁFICO No. 26



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 27

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: AMBIENTE EN EL AULA

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN				TOTALES	
		SÍ	%	NO	%	DOCENTES	%
El docente:							
1	Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	20	25,00		0,00	20	25,000
2	Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	20	25,00		0,00	20	25,000
3	Valora la participación de los estudiantes.	20	25,00		0,00	20	25,000
4	Mantiene la disciplina en el aula.	20	25,00		0,00	20	25,000
5	Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	20	25,00		0,00	20	25,000
TOTAL						20	
PUNTAJE							125,000
PUNTAJE PROMEDIO							6,25

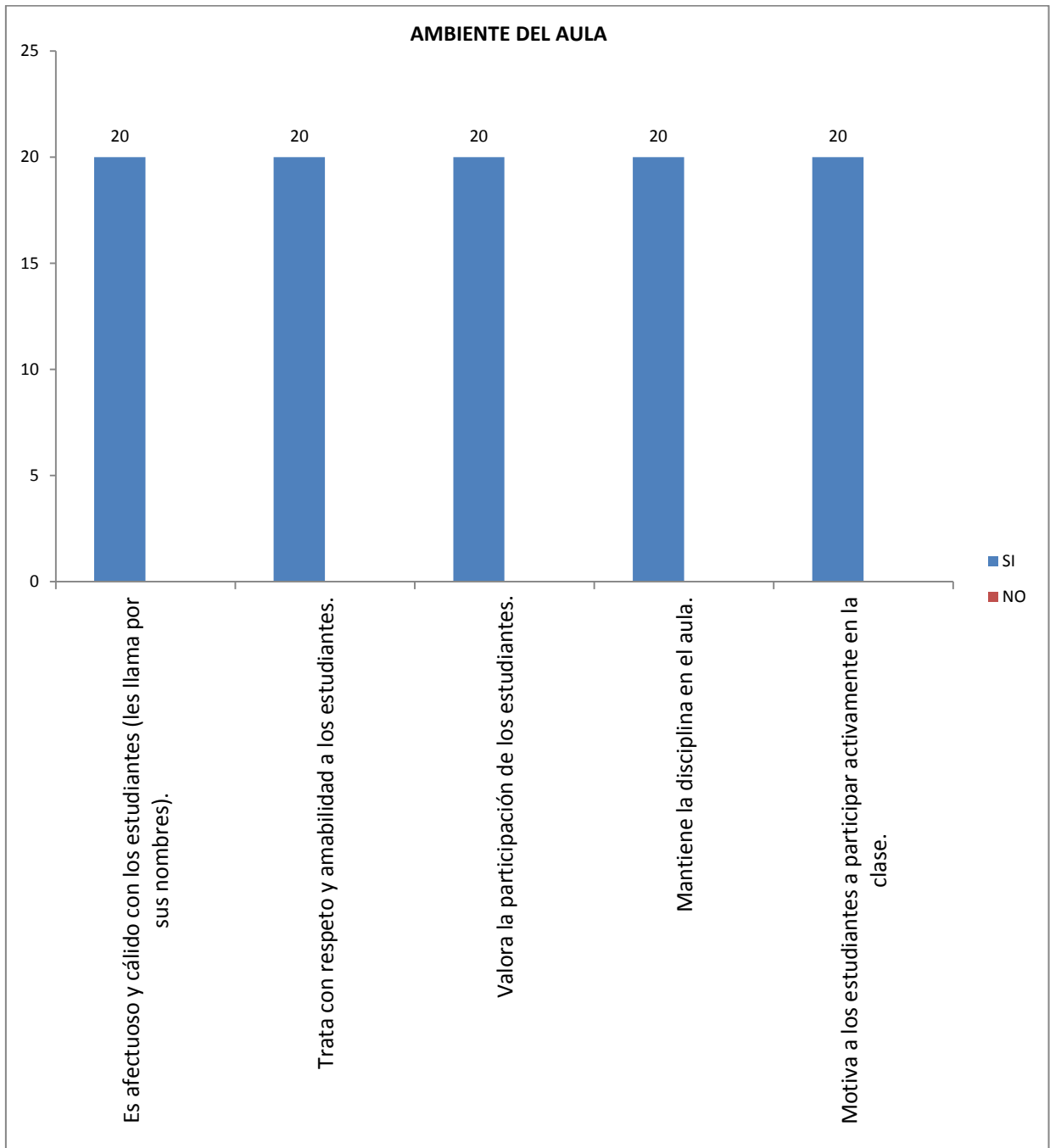
Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

Se aplicó el instrumento de observación para medir el ambiente en el aula al momento de impartir la clase, donde 20 de los 20 docentes que fueron observados cumplieron con todas las expectativas planteadas.

La observación sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje por el docente tenía un resultado esperado de 6,25 puntos pero alcanzó una valoración de 6,25 puntos dando un cumplimiento de efectividad del 100%, donde por primera vez se cumplió la meta planificada. El ambiente del aula, el docente cumplió favorablemente con todos los parámetros establecidos.

GRÁFICO No. 27



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 28

AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR: COMPETENCIAS GERENCIALES

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		RECTOR	%
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
1.1	Asisto puntualmente a la institución.						0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.2	Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.						0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.3	Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.						0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.4	Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.						0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.5	Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.						0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.6	Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.						0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.7	Estímulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.						0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.8	Optimizo el uso de los recursos institucionales.						0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.9	Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.						0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.10	Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.						0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.11	Determino detalles del trabajo que delego.						0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.12	Realizo seguimiento a las actividades que delego.						0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.13	Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.						0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.14	Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.						0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.15	Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.						0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.16	Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.						0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.17	Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.						0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.18	Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.						0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.19	Propicio la actualización permanente del personal de la institución.						0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.20	Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales de la institución.						0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.21	Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.						0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.22	Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.						0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.23	Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.						0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.24	Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.						0,00		0,00	3	0,70	3	0,699

1.25	Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.						0,00		0,00	3	0,70		3	0,699
1.26	Lidero el Consejo Técnico.						0,00		0,00	3	0,70		3	0,699
1.27	Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.						0,00		0,00	3	0,70		3	0,699
1.28	Organizo el Consejo Técnico de las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.						0,00		0,00	3	0,70		3	0,699
1.29	Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.						0,00		0,00	3	0,70		3	0,699
1.30	Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.						0,00		0,00	3	0,70		3	0,699
1.31	Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.						0,00		0,00	3	0,70		3	0,699
1.32	Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.						0,00		0,00	3	0,70		3	0,699
1.33	Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.						0,00		0,00	3	0,70		3	0,699
1.34	Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.						0,00		0,00	3	0,70		3	0,699
1.35	Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.						0,00		0,00	3	0,70		3	0,699
1.36	Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.				1	0,12	2	0,35		0,00			3	0,466
1.37	Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.				1	0,12	2	0,35		0,00			3	0,466
1.38	Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.				1	0,12	2	0,35		0,00			3	0,466
1.39	Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.				1	0,12	2	0,35		0,00			3	0,466
1.40	Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.				1	0,12	2	0,35		0,00			3	0,466
1.41	Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.				1	0,12	2	0,35		0,00			3	0,466
1.42	Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.				1	0,12	2	0,35		0,00			3	0,466
1.43	Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.				1	0,12	2	0,35		0,00			3	0,466
1.44	Promuevo la investigación pedagógica.				1	0,12	2	0,35		0,00			3	0,466
1.45	Promuevo la innovación pedagógica.				1	0,12	2	0,35		0,00			3	0,466
1.46	Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.				1	0,12	2	0,35		0,00			3	0,466
1.47	Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.				1	0,12	2	0,35		0,00			3	0,466
1.48	Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.						0,00		0,00	3	0,70		3	0,699
1.49	Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.						0,00		0,00	3	0,70		3	0,699
1.50	Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.						0,00		0,00	3	0,70		3	0,699

1.51	Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
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.					0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.53	Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.54	Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.55	Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.56	Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
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.					0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.58	Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.59	Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.60	Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.61	Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.62	Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
1.63	Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					0,00		0,00	3	0,70	3	0,699
TOTAL											3	
PUNTAJE												41,241
PUNTAJE PROMEDIO												13,747

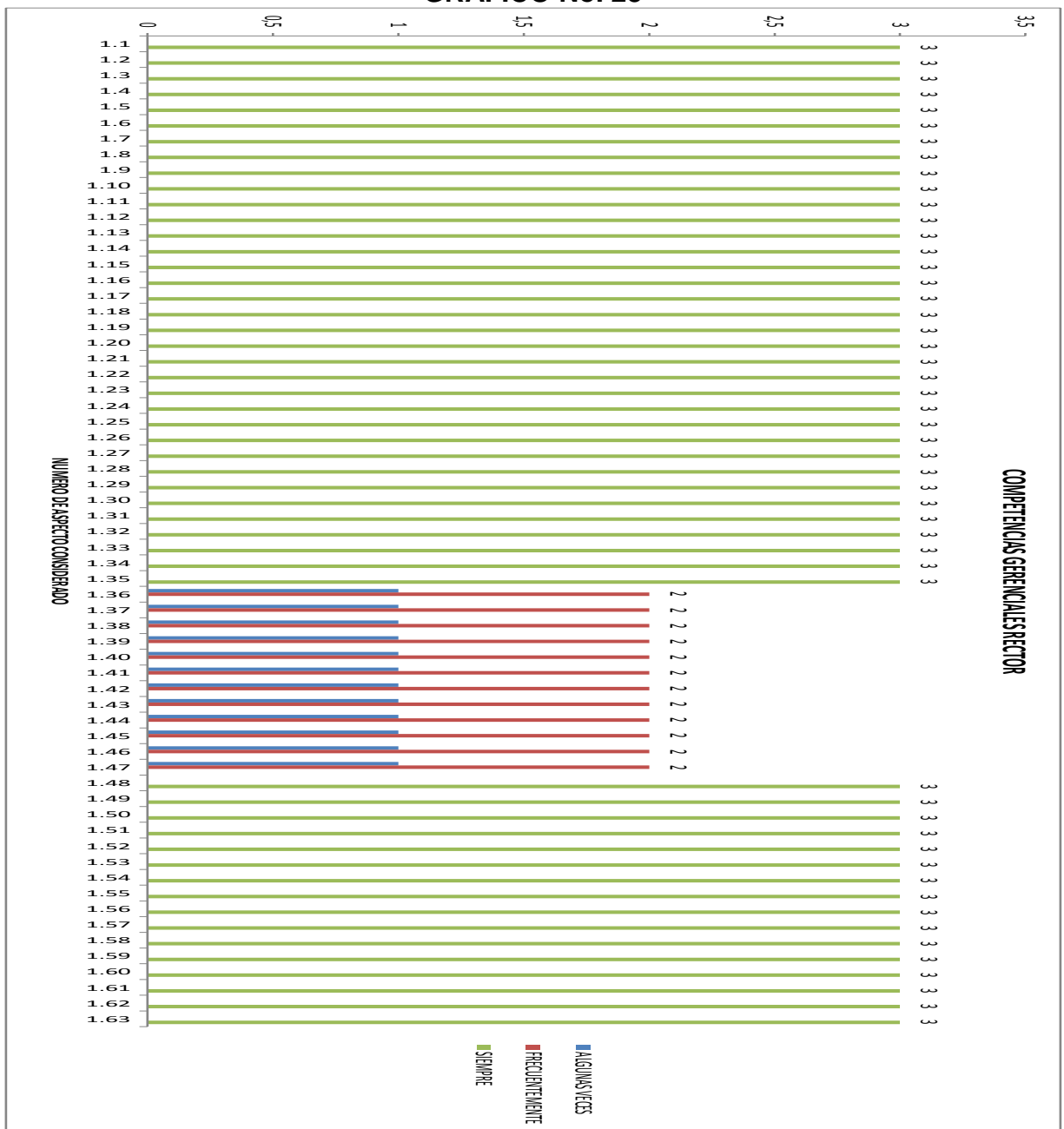
Fuente: Encuesta a rectores

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

Se aplicó el instrumento de autoevaluación del Director o Rector, Vicerrector e Inspector o Supervisor General de la institución para medir el grado de competencias gerenciales al momento de ejercer su desempeño profesional como directivos, donde 3 de los 3 encuestados fueron precisos al contestar que su gestión como directivo es excelente, salvo en aspectos que involucran a terceros, como los estudiantes y padres de familias o representantes.

La autoevaluación sobre las competencias gerenciales a los directivos tenía un resultado esperado de 14,65 puntos pero alcanzó una valoración de 13,75 puntos dando un cumplimiento de efectividad del 92%. Si bien es cierto que lo que la planificación dentro de una unidad educativa le corresponde al Vicerrector, eso no impide que el Rector tome participación del mismo, es lo que ocurrió en esta evaluación, el Rector debe ser ente activo.

GRÁFICO No. 28



Fuente: Encuesta a rectores
 Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 29
AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR:COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

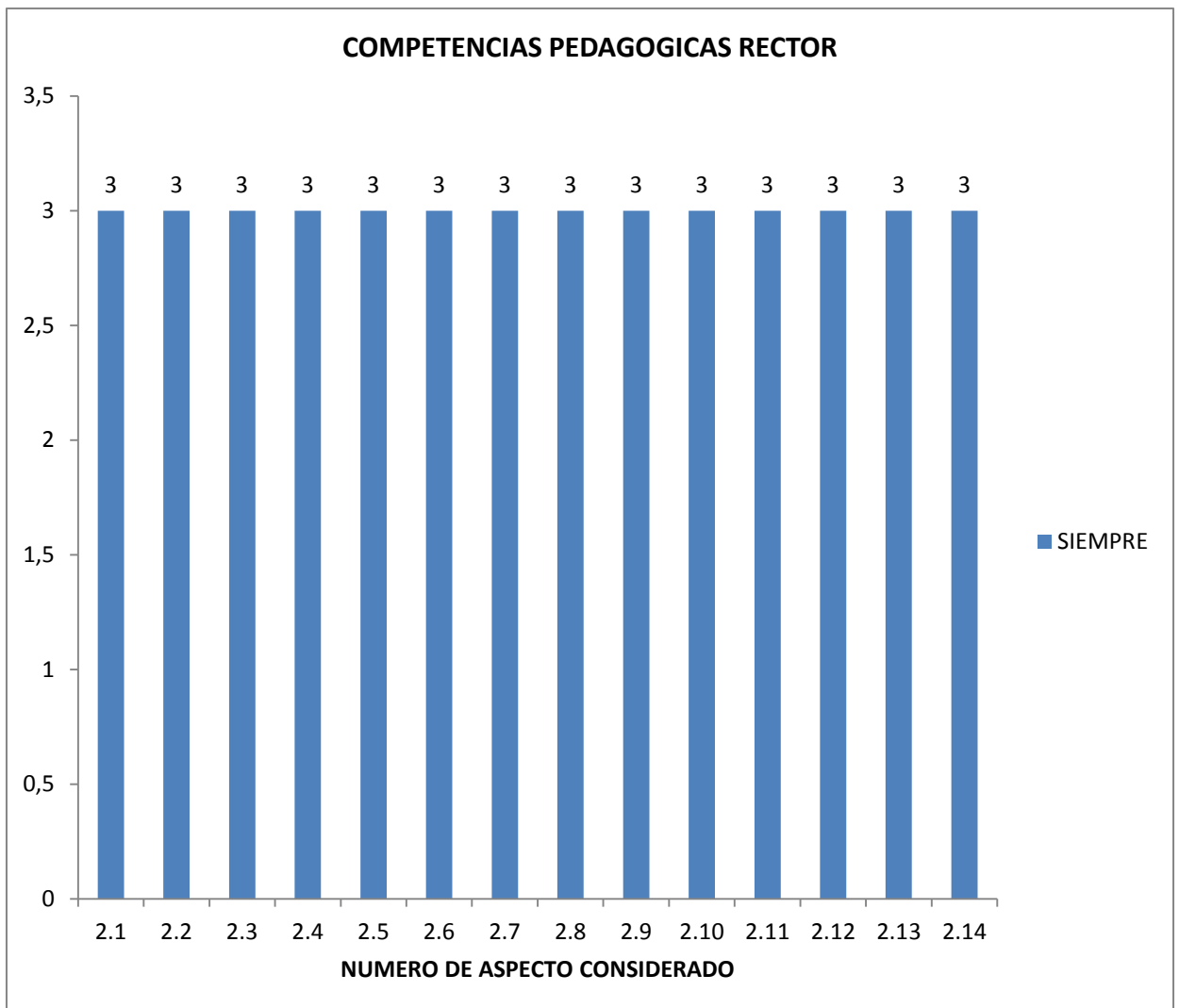
No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		RECTOR	%
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
2.1	Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					0,00		0,00		3	0,70	3	0,699
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.					0,00		0,00		3	0,70	3	0,699
2.3	Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					0,00		0,00		3	0,70	3	0,699
2.4	Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					0,00		0,00		3	0,70	3	0,699
2.5	Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					0,00		0,00		3	0,70	3	0,699
2.6	Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.					0,00		0,00		3	0,70	3	0,699
2.7	Verifico la aplicación de la planificación didáctica.					0,00		0,00		3	0,70	3	0,699
2.8	Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					0,00		0,00		3	0,70	3	0,699
2.9	Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					0,00		0,00		3	0,70	3	0,699
2.10	Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					0,00		0,00		3	0,70	3	0,699
2.11	Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					0,00		0,00		3	0,70	3	0,699
2.12	Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					0,00		0,00		3	0,70	3	0,699
2.13	Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					0,00		0,00		3	0,70	3	0,699
2.14	Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					0,00		0,00		3	0,70	3	0,699
	TOTAL											3	
	PUNTAJE												9,786
	PUNTAJE PROMEDIO												3,262

Fuente: Encuesta a rectores

Elaborado por: Lcda. Martha Rodríguez Farías

Se aplicó el instrumento de autoevaluación del Director o Rector, Vicerrector e Inspector o Supervisor General de la institución para medir el grado de competencias pedagógicas al momento de ejercer su desempeño profesional como directivos, donde 3 de los 3 encuestados fueron precisos al contestar que su gestión como directivo es excelente. La autoevaluación sobre las competencias gerenciales a los directivos tenía un resultado esperado de 3,26 puntos pero alcanzó una valoración de 3,26 puntos dando un cumplimiento de efectividad del 100%. En las competencias pedagógicas el Rector integra, organiza, supervisa cada una de las actividades.

GRÁFICO No.29



Fuente: Encuesta a rectores
 Elaborado por: Lcda. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 30

AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR:COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		RECTOR	%
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
3.1	Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.								0,00	3	0,70	3	0,699
3.2	Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.								0,00	3	0,70	3	0,699
3.3	Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.								0,00	3	0,70	3	0,699
3.4	Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.								0,00	3	0,70	3	0,699
3.5	Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.								0,00	3	0,70	3	0,699
3.6	Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.							2	0,35	1	0,23	3	0,583
3.7	Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.							2	0,35	1	0,23	3	0,583
3.8	Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.									3	0,70	3	0,699
3.9	Promuevo el desarrollo de actividades socioculturales y educativas.								0,00	3	0,70	3	0,699
TOTAL												3	
PUNTAJE													6,059
PUNTAJE PROMEDIO													2,020

Fuente: Encuesta a rectores

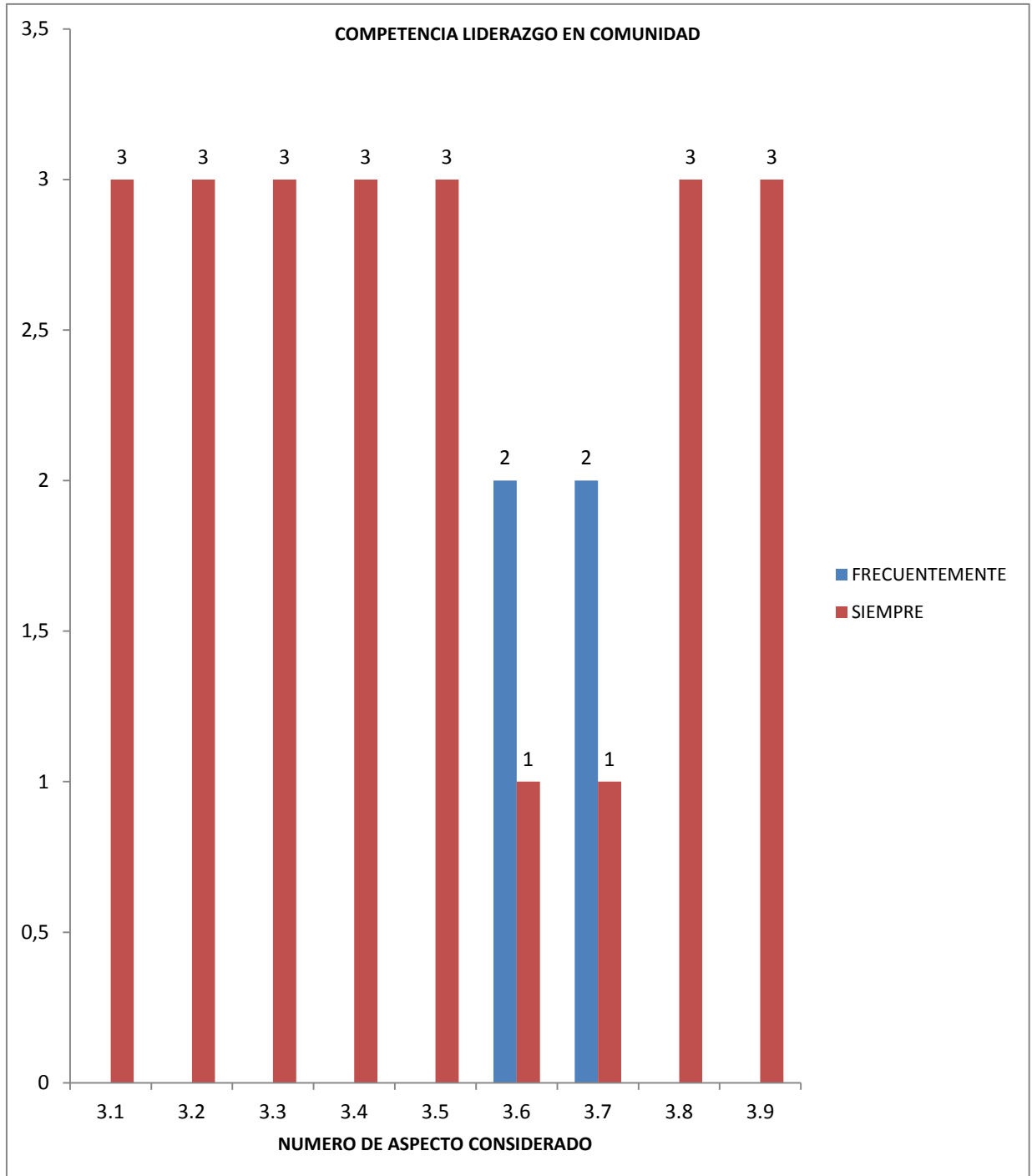
Elaborado por: Lcda. Martha Rodríguez Farías

Se aplicó el instrumento de autoevaluación del Director o Rector, Vicerrector e Inspector o Supervisor General de la institución para medir el grado de competencias de liderazgo en la comunidad al momento de ejercer su desempeño profesional como directivos, donde 3 de los 3 encuestados fueron precisos al contestar que su gestión como directivo es casi perfecta, salvo en aspectos que 2 de los 3 encuestados se involucran directamente por falta de tiempo en las actividades de la comunidad.

La autoevaluación sobre las competencias de liderazgo en la comunidad tenía un resultado esperado de 2,09 puntos pero alcanzó una valoración de 2,02 puntos dando

un cumplimiento de efectividad del 97%. Si bien es cierto que se recomienda que la comunicación sea una constante permanente entre los directivos y la comunidad.

GRÁFICO No. 30



Fuente: Encuesta a rectores

Elaborado por: Lcda. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 31

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO:COMPETENCIAS GERENCIALES

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		CONSEJO DIRECTIVO	%
El Rector:		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
1.1	Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					0,00		0,00	4	0,94		4	0,944
1.2	Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					0,00		0,00	4	0,94		4	0,944
1.3	Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					0,00		0,00	4	0,94		4	0,944
1.4	Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					0,00		0,00	4	0,94		4	0,944
1.5	Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					0,00		0,00	4	0,94		4	0,944
1.6	Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					0,00		0,00	4	0,94		4	0,944
1.7	Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					0,00		0,00	4	0,94		4	0,944
1.8	Realiza contrataciones del personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					0,00		0,00	4	0,94		4	0,944
1.9	Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					0,00		0,00	4	0,94		4	0,944
1.10	Determina detalles del trabajo que delega.					0,00		0,00	4	0,94		4	0,944
1.11	Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					0,00		0,00	4	0,94		4	0,944
1.12	Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					0,00		0,00	4	0,94		4	0,944
1.13	Transforma los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					0,00		0,00	4	0,94		4	0,944
1.14	Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					0,00		0,00	4	0,94		4	0,944
1.15	Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					0,00		0,00	4	0,94		4	0,944
1.16	Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					0,00		0,00	4	0,94		4	0,944
1.17	Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					0,00		0,00	4	0,94		4	0,944

1.18	Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.						0,00	0,00	4	0,94		4	0,944
1.19	Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.						0,00	0,00	4	0,94		4	0,944
1.20	Propicia la actualización permanente del personal de la institución.						0,00	0,00	4	0,94		4	0,944
1.21	Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.						0,00	0,00	4	0,94		4	0,944
1.22	Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.						0,00	0,00	4	0,94		4	0,944
1.23	Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.						0,00	0,00	4	0,94		4	0,944
1.24	Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.						0,00	0,00	4	0,94		4	0,944
1.25	Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.						0,00	0,00	4	0,94		4	0,944
1.26	Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.						0,00	0,00	4	0,94		4	0,944
1.27	Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.						0,00	0,00	4	0,94		4	0,944
1.28	Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.						0,00	0,00	4	0,94		4	0,944
1.29	Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.						0,00	0,00	4	0,94		4	0,944
1.30	Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.						0,00	0,00	4	0,94		4	0,944
1.31	Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.						0,00	0,00	4	0,94		4	0,944
1.32	Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.						0,00	0,00	4	0,94		4	0,944
1.33	Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.						0,00	0,00	4	0,94		4	0,944

1.34	Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.						0,00		0,00	4	0,94		4	0,944
1.35	Lidera el Consejo Directivo o Técnico.						0,00		0,00	4	0,94		4	0,944
1.36	Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					2	0,24	2	0,35		0,00		4	0,590
1.37	Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					2	0,24	2	0,35		0,00		4	0,590
1.38	Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					2	0,24	2	0,35		0,00		4	0,590
1.39	Jerarquiza los objetivos que deseo alcanzar.					2	0,24	2	0,35		0,00		4	0,590
1.40	Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					2	0,24	2	0,35		0,00		4	0,590
1.41	Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					2	0,24	2	0,35		0,00		4	0,590
1.42	Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					2	0,24	2	0,35		0,00		4	0,590
1.43	Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					2	0,24	2	0,35		0,00		4	0,590
1.44	Promueve la investigación pedagógica.					2	0,24	2	0,35		0,00		4	0,590
1.45	Promueve la innovación pedagógica.					2	0,24	2	0,35		0,00		4	0,590
1.46	Optimiza el uso de recursos institucionales.					2	0,24	2	0,35		0,00		4	0,590
1.47	Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					2	0,24	2	0,35		0,00		4	0,590
1.48	Planifica y programa la utilización de recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.						0,00	1	0,18	3	0,71		4	0,885
1.49	Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.						0,00	1	0,18	3	0,71		4	0,885
1.50	Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.						0,00	1	0,18	3	0,71		4	0,885
1.51	Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.						0,00	1	0,18	3	0,71		4	0,885
1.52	Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.						0,00	1	0,18	3	0,71		4	0,885
1.53	Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.						0,00	1	0,18	3	0,71		4	0,885

1.54	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.						0,00	1	0,18	3	0,71		4	0,885
1.55	Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios de acuerdo con la legislación vigente.						0,00	1	0,18	3	0,71		4	0,885
1.56	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.						0,00	1	0,18	3	0,71		4	0,885
1.57	Coordina 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.						0,00	1	0,18	3	0,71		4	0,885
1.58	Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.						0,00	1	0,18	3	0,71		4	0,885
1.59	Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.						0,00	1	0,18	3	0,71		4	0,885
1.60	Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos de la institución.						0,00	1	0,18	3	0,71		4	0,885
1.61	Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.						0,00	1	0,18	3	0,71		4	0,885
1.62	Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.						0,00	1	0,18	3	0,71		4	0,885
	TOTAL												4	
	PUNTAJE													53,395
	PUNTAJE PROMEDIO													13,349

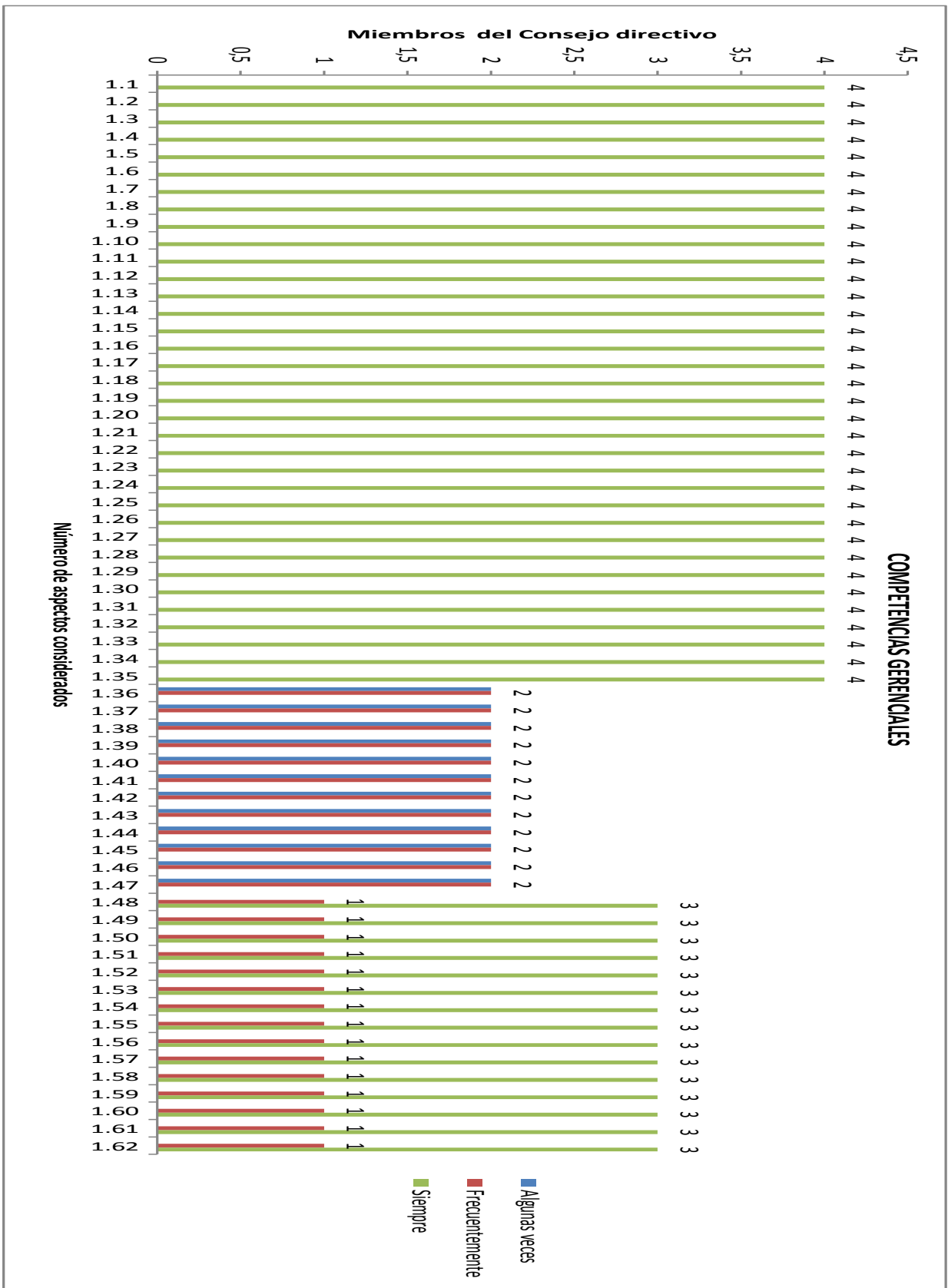
Fuente: Encuesta al Consejo Directivo

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

Se aplicó el instrumento de evaluación a Director o Rector de la institución por parte del Consejo Directivo o Técnico para medir el grado de competencias gerenciales donde se reveló que, 2 de los 4 miembros del Consejo Directivo opinan que el Rector no planifica las actividades del año con anterioridad ni evalúa constantemente los avances y consecución de los objetivos institucionales, cuestionando en estos aspectos la gestión de la máxima autoridad.

La evaluación sobre las competencias gerenciales tenía un resultado esperado de 14,59 puntos pero alcanzó una valoración de 13,35 puntos dando un cumplimiento de efectividad del 92%. Si bien es cierto que se recomienda que el Rector debe organizar, supervisar, dirigir, controlar, orientar y elaborar con responsabilidad cada una de sus tareas adquiridas.

GRÁFICO No. 31



Fuente: Encuesta al Consejo Directivo
 Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías
 Total integrantes: 4

TABLA No. 32

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO:COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		CONSEJO DIRECTIVO	%
		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.		0,00		0,00		0,00		0,00	4	0,94	4	0,944
2.2	Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico, y la participación del personal docente.		0,00		0,00		0,00		0,00	4	0,94	4	0,944
2.3	Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, la revisión de la planificación didáctica.		0,00		0,00		0,00		0,00	4	0,94	4	0,944
2.4	Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.		0,00		0,00		0,00	2	0,35	2	0,47	4	0,826
2.5	Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.		0,00		0,00		0,00	1	0,18	3	0,71	4	0,885
2.6	Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.		0,00		0,00		0,00		0,00	4	0,94	4	0,944
2.7	Verifica la aplicación de la planificación didáctica.		0,00		0,00		0,00	2	0,35	2	0,47	4	0,826
2.8	Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.		0,00		0,00		0,00	3	0,53	1	0,24	4	0,767
2.9	Realiza acciones para evitar la repotencia de los estudiantes.		0,00		0,00		0,00	2	0,35	2	0,47	4	0,826
2.10	Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.		0,00		0,00		0,00	3	0,53	1	0,24	4	0,767
2.11	Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del		0,00		0,00		0,00		0,00	4	0,94	4	0,944

	personal que labora en la institución.												
2.12	Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,00	0,00	0,00	0,00	4	0,94			4	0,944		
2.13	Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0,00	0,00	0,00	4	0,71		0,00		4	0,708		
2.14	Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0,00	0,00	0,00	0,00	4	0,94			4	0,944		
	TOTAL									4			
	PUNTAJE											12,213	
	PUNTAJE PROMEDIO											3,053	

Fuente: Encuesta al Consejo Directivo

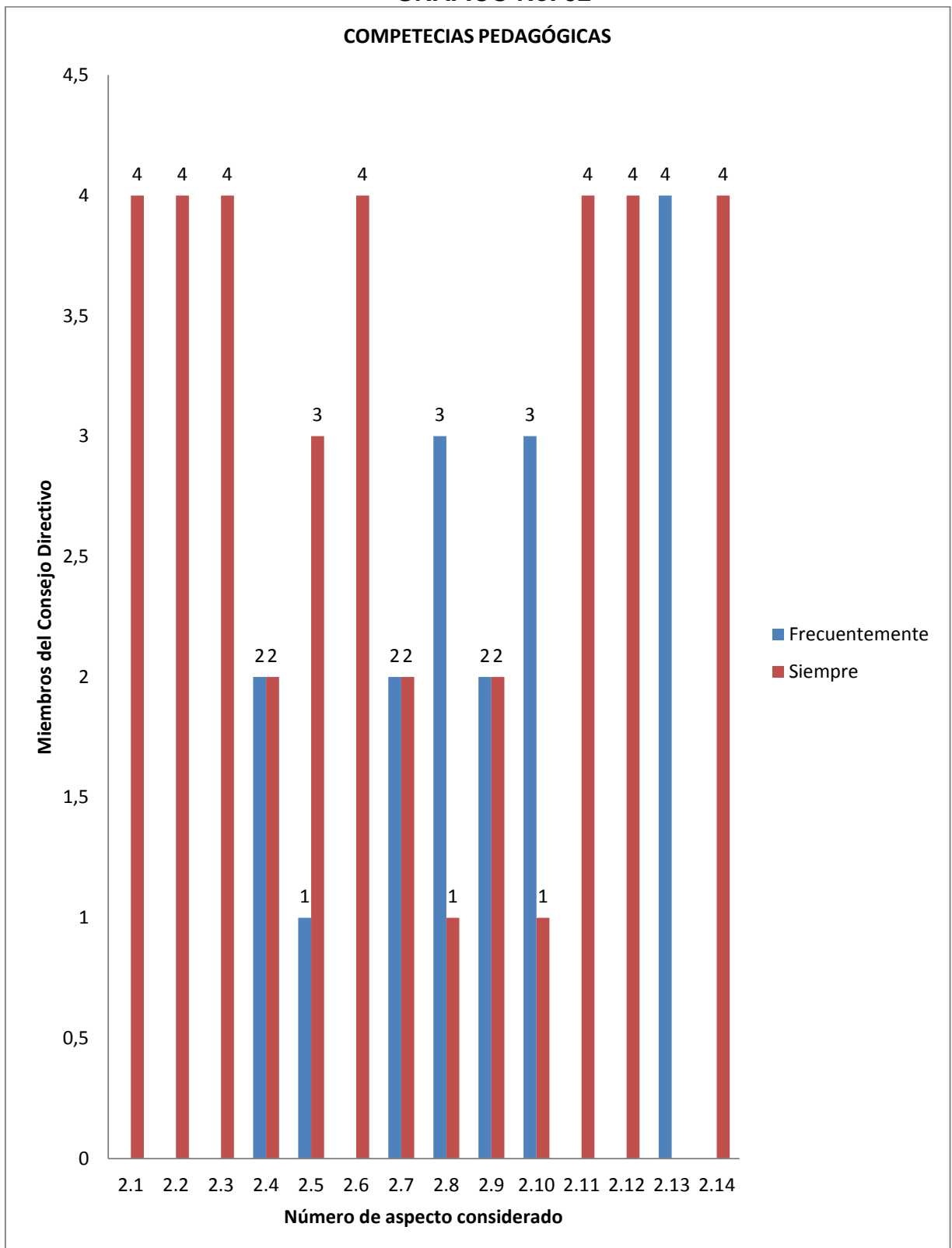
Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

Se aplicó el instrumento de evaluación a Director o Rector de la institución por parte del Consejo Directivo o Técnico para medir el grado de competencias pedagógicas donde se reveló que, en promedio general los 4 miembros del Consejo Directivo opinan que el Rector si cumple con las exigencias de las competencias pedagógicas, cuestionando aspectos no tan relevantes, tales como planes estratégicos para evitar la ausencia y retiro de estudiantes, sabiendo que como máxima autoridad no le competen en su totalidad.

La evaluación sobre las competencias pedagógicas tenía un resultado esperado de 3,29 puntos pero alcanzó una valoración de 3,05 puntos dando un cumplimiento de efectividad del 94%.

Dentro de las competencias pedagógicas el Consejo Directivo cumple con cada una de sus funciones, pero tiene debilidades como es el involucrarse más en la observación, evaluación de los docentes mientras imparten sus clases y el garantizar las adaptaciones curriculares para los estudiantes que lo requieran.

GRÁFICO No. 32



Fuente: Encuesta al Consejo Directivo
Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 33

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO:COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		CONSEJO DIRECTIVO	%
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
3.1	Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.		0,00		0,00		0,00		0,00	4	0,94	4	0,944
3.2	Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.		0,00		0,00		0,00		0,00	4	0,94	4	0,944
3.3	Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.		0,00		0,00		0,00		0,00	4	0,94	4	0,944
3.4	Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.		0,00		0,00		0,00		0,00	4	0,94	4	0,944
3.5	Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.		0,00		0,00		0,00	1	0,18	3	0,71	4	0,885
3.6	Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.		0,00		0,00		0,00	2	0,35	2	0,47	4	0,826
3.7	Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.		0,00		0,00		0,00		0,00	4	0,94	4	0,944
3.8	Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.		0,00		0,00		0,00	2	0,35	2	0,47	4	0,826
3.9	Promueve el desarrollo de actividades socioculturales y educativas.		0,00		0,00		0,00		0,00	4	0,94	4	0,944
	TOTAL											4	
	PUNTAJE												8,201
	PUNTAJE PROMEDIO												2,050

Fuente: Encuesta al Consejo Directivo

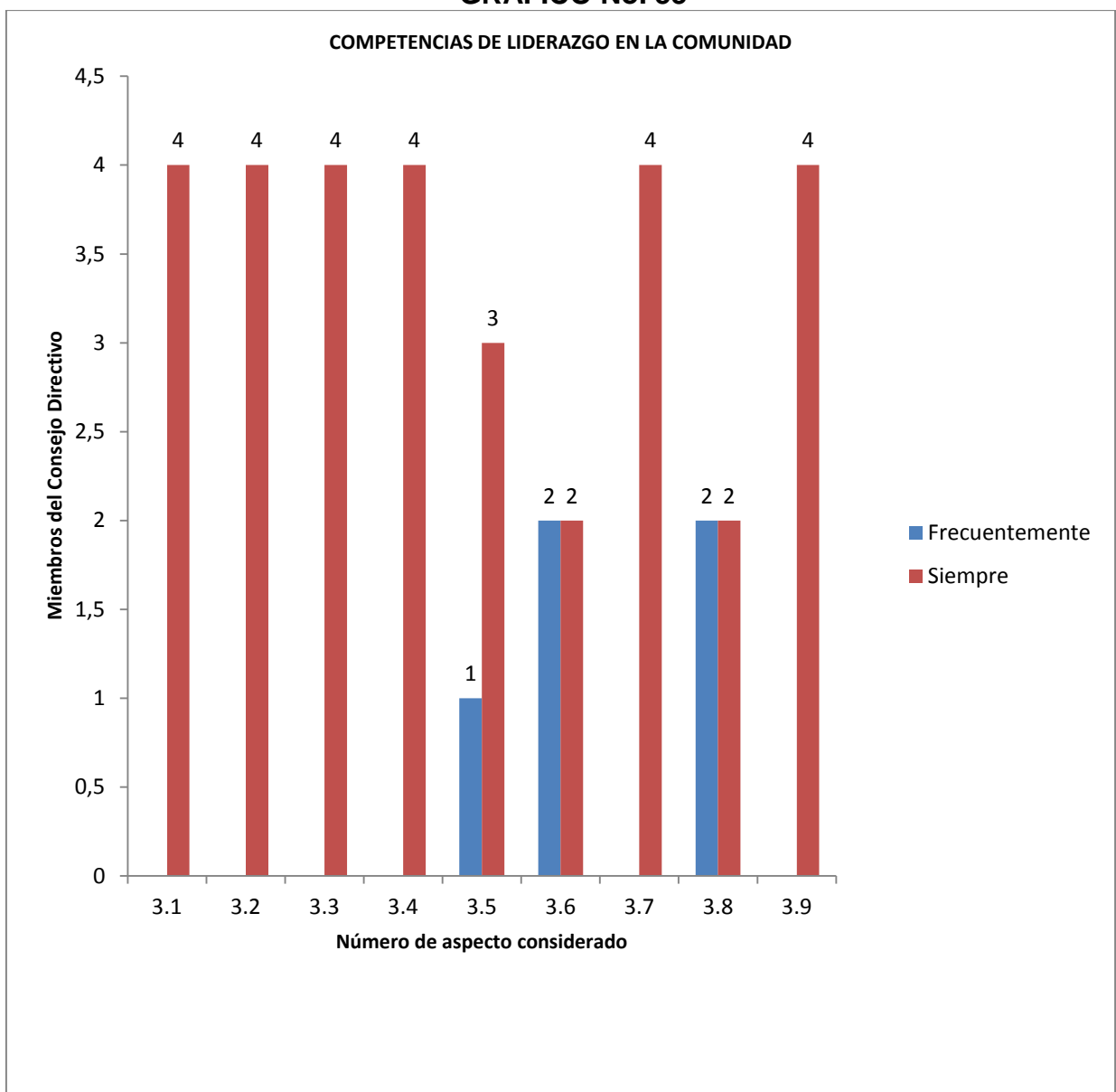
Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

Se aplicó el instrumento de evaluación a Director o Rector de la institución por parte del Consejo Directivo o Técnico para medir el grado de competencias de liderazgo en la comunidad donde se reveló que, en promedio general los 4 miembros del Consejo Directivo opinan que el Rector si cumple con las exigencias de las competencias sobre la relación que se debe tener con la comunidad, observándose la ausencia en el sitio de

la ejecución de las actividades por razones de los diferentes roles administrativos que desempeñan los directivos.

La evaluación sobre las competencias de liderazgo en la comunidad tenía un resultado esperado de 2,12 puntos pero alcanzó una valoración de 2,05 puntos dando un cumplimiento de efectividad del 97%. Dentro de las competencias del liderazgo en la comunidad el Consejo Directivo menciona que la relación es excelente, pues siempre están involucrados con el entorno y sus necesidades.

GRÁFICO No. 33



Fuente: Encuesta al Consejo Directivo
 Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 34

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL:COMPETENCIAS GERENCIALES

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		CONSEJO ESTUDIANTIL	%
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
1.1	Asiste puntualmente a la institución.		0,00		0,00		0,00		0,00	4	2,86	4	2,860
1.2	Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.		0,00	4	0,72		0,00		0,00		0,00	4	0,716
1.3	Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.		0,00		0,00		0,00		0,00	4	2,86	4	2,860
1.4	Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.		0,00		0,00		0,00		0,00	4	2,86	4	2,860
1.5	Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.		0,00		0,00		0,00		0,00	4	2,86	4	2,860
1.6	Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.		0,00		0,00		0,00	2	1,07	2	1,43	4	2,502
1.7	Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.		0,00		0,00		0,00	1	0,54	3	2,15	4	2,681
1.8	Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.		0,00		0,00		0,00	2	1,07	2	1,43	4	2,502
1.9	Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.		0,00		0,00	2	0,71	2	1,07		0,00	4	1,786
1.10	Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.		0,00		0,00		0,00		0,00	4	2,86	4	2,860
1.11	Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.		0,00		0,00	2	0,71	2	1,07		0,00	4	1,786
1.12	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.		0,00		0,00		0,00		0,00	4	2,86	4	2,860
1.13	Atiende, oportunamente, a los padres de familia que		0,00		0,00		0,00		0,00	4	2,86	4	2,860

	requieren información sobre sus hijos.												
1.14	Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0,00	0,00	0,00	0,00	4	2,86			4	2,860		
	TOTAL									4			
	PUNTAJE												34,853
	PUNTAJE PROMEDIO												8,713

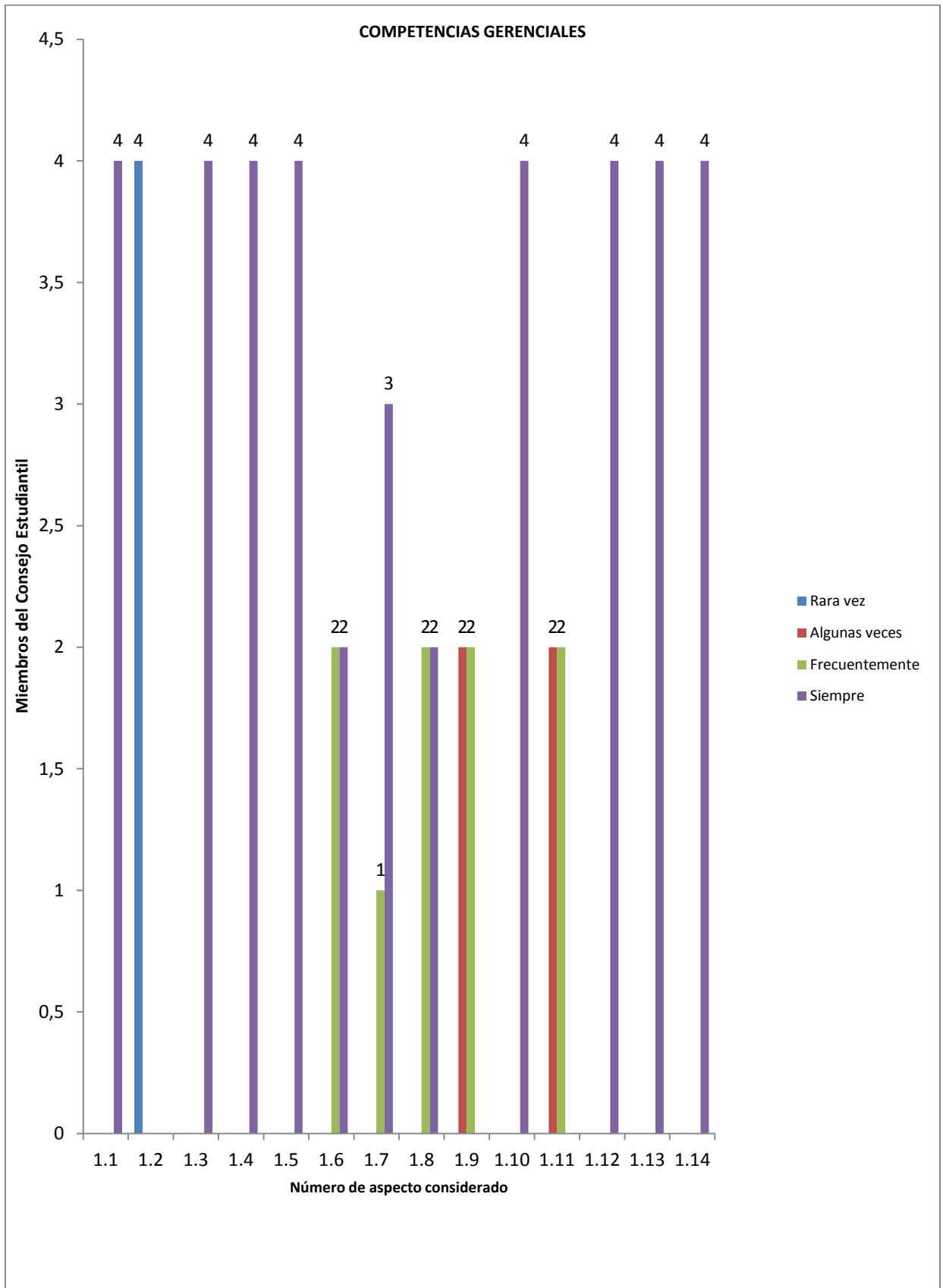
Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

Se aplicó el instrumento de evaluación al Director o Rector de la institución por parte del Consejo Estudiantil para medir el grado de competencias gerenciales donde se evidenció que, en promedio general los 4 miembros del Consejo Estudiantil opinan que el Rector si cumple con las exigencias de las competencias sobre la relación que se debe tener a nivel gerencial.

La evaluación sobre las competencias gerenciales tenía un resultado esperado de 10,00 puntos pero alcanzó una valoración de 8,71 puntos dando un cumplimiento de efectividad del 86%. Dentro de las competencias gerenciales el comité de estudiantes tuvo un criterio más desarrollado al dar su opinión, donde el Rector cumple con responsabilidad cada una de sus obligaciones en las competencias a él encomendadas.

GRÁFICO No. 34



Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil
 Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 35

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL:COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		CONSEJO ESTUDIANTIL	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
2.1	Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.		0,00		0,00		0,00		0,00	4	2,86	4	2,860
2.2	Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.		0,00		0,00		0,00		0,00	4	2,86	4	2,860
2.3	Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.		0,00		0,00		0,00		0,00	4	2,86	4	2,860
2.4	Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.		0,00		0,00		0,00	2	1,07	2	1,43	4	2,502
2.5	Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.		0,00		0,00		0,00	2	1,07	2	1,43	4	2,502
	TOTAL											4	
	PUNTAJE												13,584
	PUNTAJE PROMEDIO												3,396

Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil

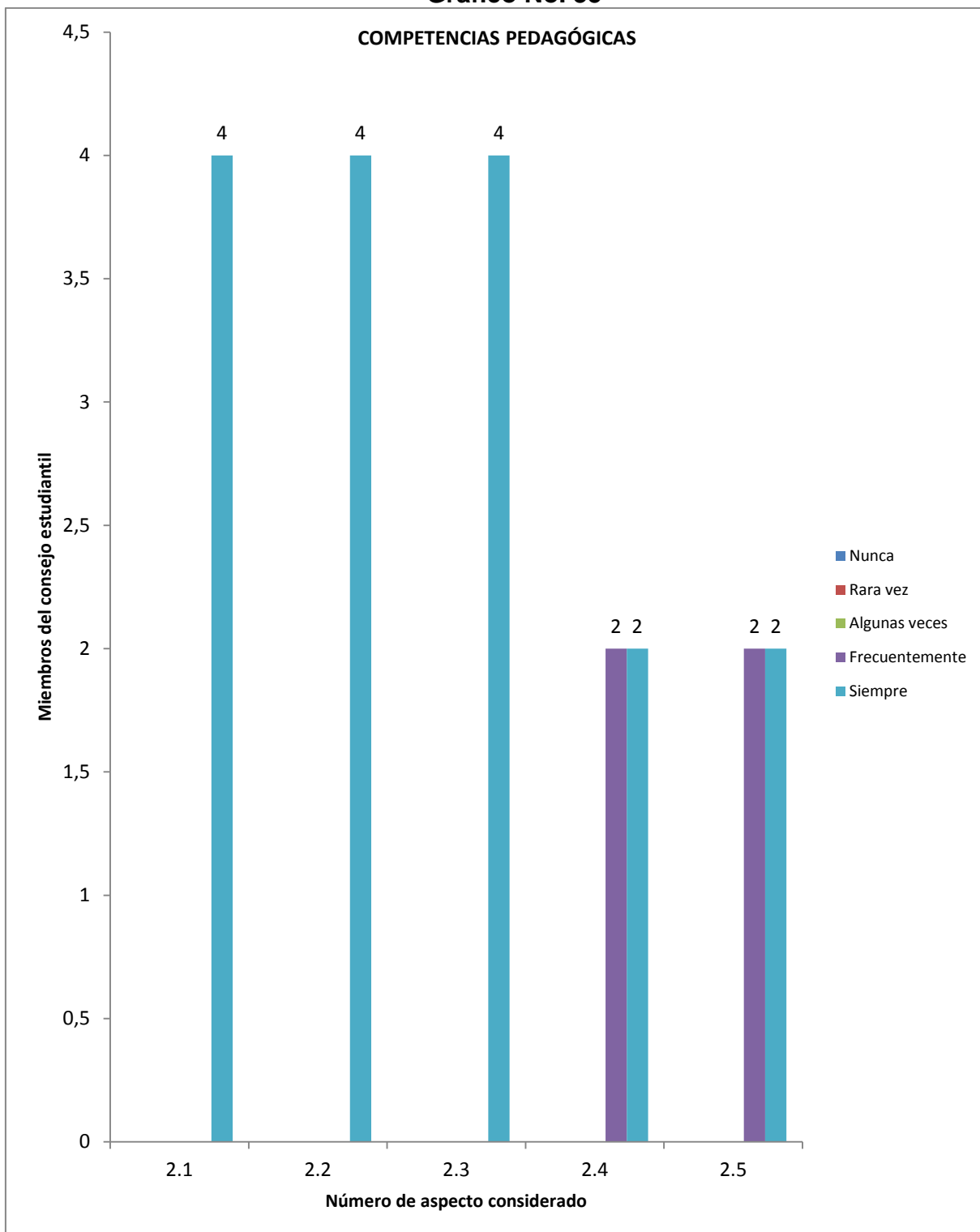
Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

Se aplicó el instrumento de evaluación al Director o Rector de la institución por parte del Consejo Estudiantil para medir el grado de competencias pedagógicas donde se evidenció que, en promedio general los 4 miembros del Consejo Estudiantil opinan que el Rector si cumple con las exigencias de las competencias, salvo que no debe de descuidar dar más énfasis a los estudiantes con necesidades especiales y desarrollar programas para fortalecer la relación familiar de sus estudiantes y padres de familia.

La evaluación sobre las competencias pedagógicas tenía un resultado esperado de 3,57 puntos pero alcanzó una valoración de 3,40 puntos dando un cumplimiento de efectividad del 97%. Dentro de las competencias pedagógicas el comité de estudiantes tuvo un criterio más desarrollado al dar su opinión, donde el Rector cumple con

responsabilidad de acuerdo a que un alto porcentaje siempre observa, supervisa y orienta al personal docente y estudiantes en las actividades que ejercen.

Gráfico No. 35



Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil
Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 36

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL:COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		CONSEJO ESTUDIANTIL	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		%
3.1	Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.		0,00		0,00		0,00		0,00	4	2,86	4	2,860
3.2	Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.		0,00		0,00		0,00		0,00	4	2,86	4	2,860
3.3	Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.		0,00		0,00		0,00		0,00	4	2,86	4	2,860
3.4	Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.		0,00		0,00		0,00		0,00	4	2,86	4	2,860
3.5	Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.		0,00		0,00		0,00	1	0,54	3	2,15	4	2,681
3.6	Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.		0,00		0,00		0,00	1	0,54	3	2,15	4	2,681
3.7	Promueve el desarrollo de actividades socioculturales y educativas.		0,00		0,00		0,00		0,00	4	2,86	4	2,860
3.8	Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.		0,00		0,00		0,00	2	1,07	2	1,43	4	2,502
3.9	Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.		0,00		0,00		0,00		0,00	4	2,86	4	2,860
TOTAL												4	
PUNTAJE													25,024
PUNTAJE PROMEDIO													6,256

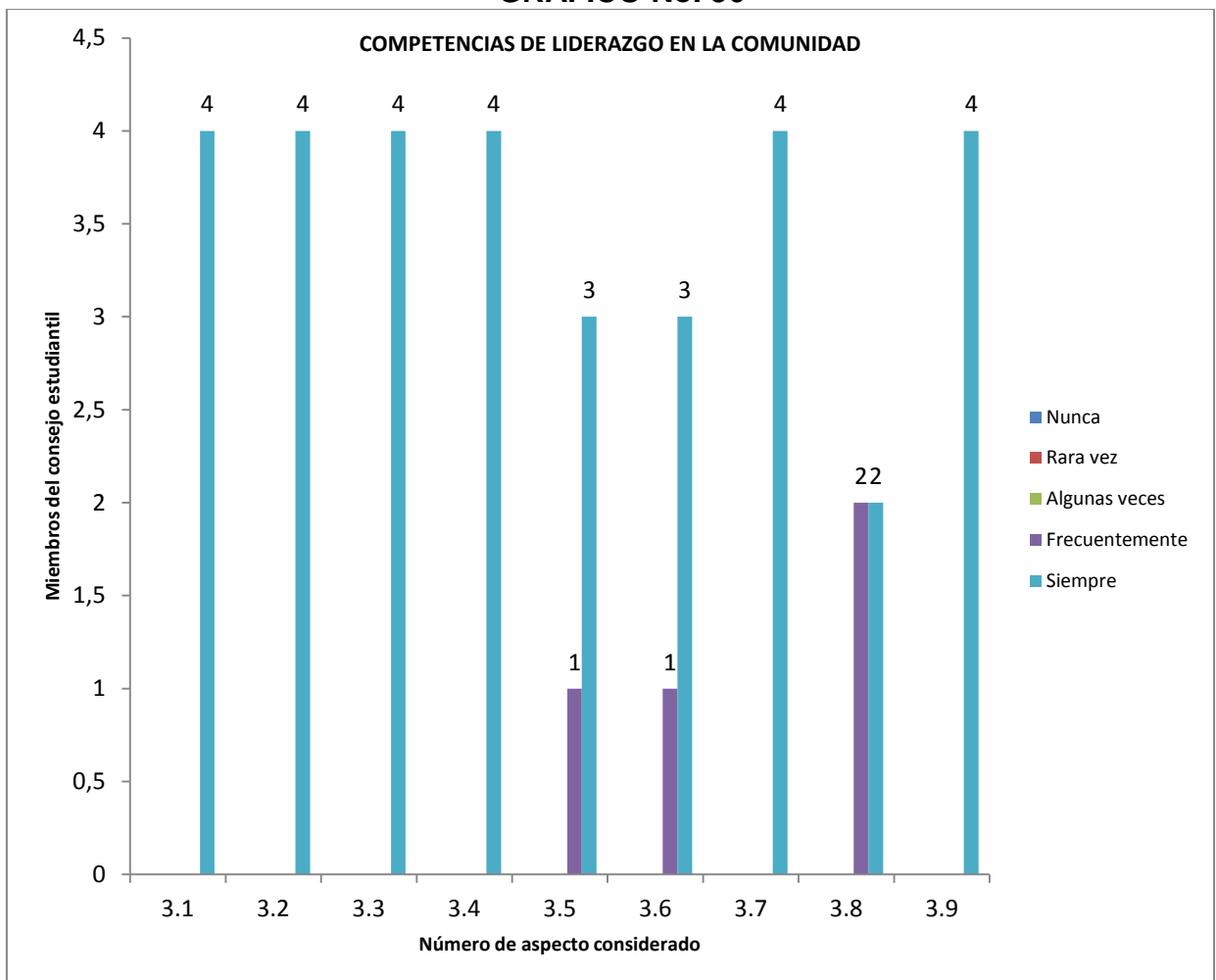
Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

Se aplicó el instrumento de evaluación al Director o Rector de la institución por parte del Consejo Estudiantil para medir el grado de competencias de liderazgo en la comunidad donde se evidenció que, en promedio general los 4 miembros del Consejo Estudiantil opinan que el Rector si cumple con las exigencias de las competencias, salvo que no debe de descuidar dar más énfasis actividades de integración con la comunidad.

La evaluación sobre las competencias de liderazgo en la comunidad tenía un resultado esperado de 6,43 puntos pero alcanzó una valoración de 6,26 puntos dando un cumplimiento de efectividad del 98%. Dentro de las competencias de liderazgo en la comunidad el comité de estudiantes fue más criterioso, opinando que el Rector cumple con la comunidad educativa, mantiene amplia comunicación con los padres de familia, estudiantes y docentes.

GRÁFICO No. 36



Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil
 Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 37

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA:COMPETENCIAS GERENCIALES

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		COMITÉ PADRES DE FAMILIA	%
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
1.1	Asiste puntualmente a la institución.		0,00		0,00		0,00		0,00	11	5,80	11	5,797
1.2	Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	3	0,40	5	0,90	3	0,79		0,00		0,00	11	2,080
1.3	Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.		0,00		0,00		0,00	6	2,35	5	2,64	11	4,987
1.4	Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.		0,00		0,00		0,00		0,00	11	5,80	11	5,797
1.5	Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.		0,00		0,00		0,00	3	1,18	8	4,22	11	5,392
1.6	Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.		0,00		0,00	3	0,79	4	1,57	4	2,11	11	4,465
1.7	Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.		0,00		0,00		0,00	9	3,53	2	1,05	11	4,582
1.8	Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales comunitarias.		0,00		0,00		0,00		0,00	11	5,80	11	5,797
1.9	Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.		0,00		0,00		0,00		0,00	11	5,80	11	5,797
1.10	Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.		0,00		0,00		0,00	6	2,35	5	2,64	11	4,987
1.11	Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.		0,00		0,00	4	1,05	3	1,18	4	2,11	11	4,336
1.12	Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.		0,00		0,00	4	1,05	4	1,57	3	1,58	11	4,201
1.13	Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.		0,00		0,00		0,00	1	0,39	10	5,27	11	5,662
1.14	Supervisa el rendimiento de los alumnos.		0,00		0,00		0,00	8	3,14	3	1,58	11	4,717
1.15	Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.		0,00		0,00		0,00		0,00	11	5,80	11	5,797

1.16	Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,00	0,00	1	0,26	4	1,57	6	3,16	11	4,993
1.17	Coordina 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.	0,00	0,00		0,00	2	0,78	9	4,74	11	5,527
1.18	Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0,00	0,00		0,00	1	0,39	10	5,27	11	5,662
1.19	Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0,00	0,00		0,00		0,00	11	5,80	11	5,797
1.20	Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,00	0,00		0,00		0,00	11	5,80	11	5,797
1.21	Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,00	0,00		0,00	5	1,96	6	3,16	11	5,122
1.22	Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,00	0,00		0,00		0,00	11	5,80	11	5,797
1.23	Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0,00	0,00		0,00		0,00	11	5,80	11	5,797
TOTAL										11	
PUNTAJE											118,6
PUNTAJE PROMEDIO											10,08

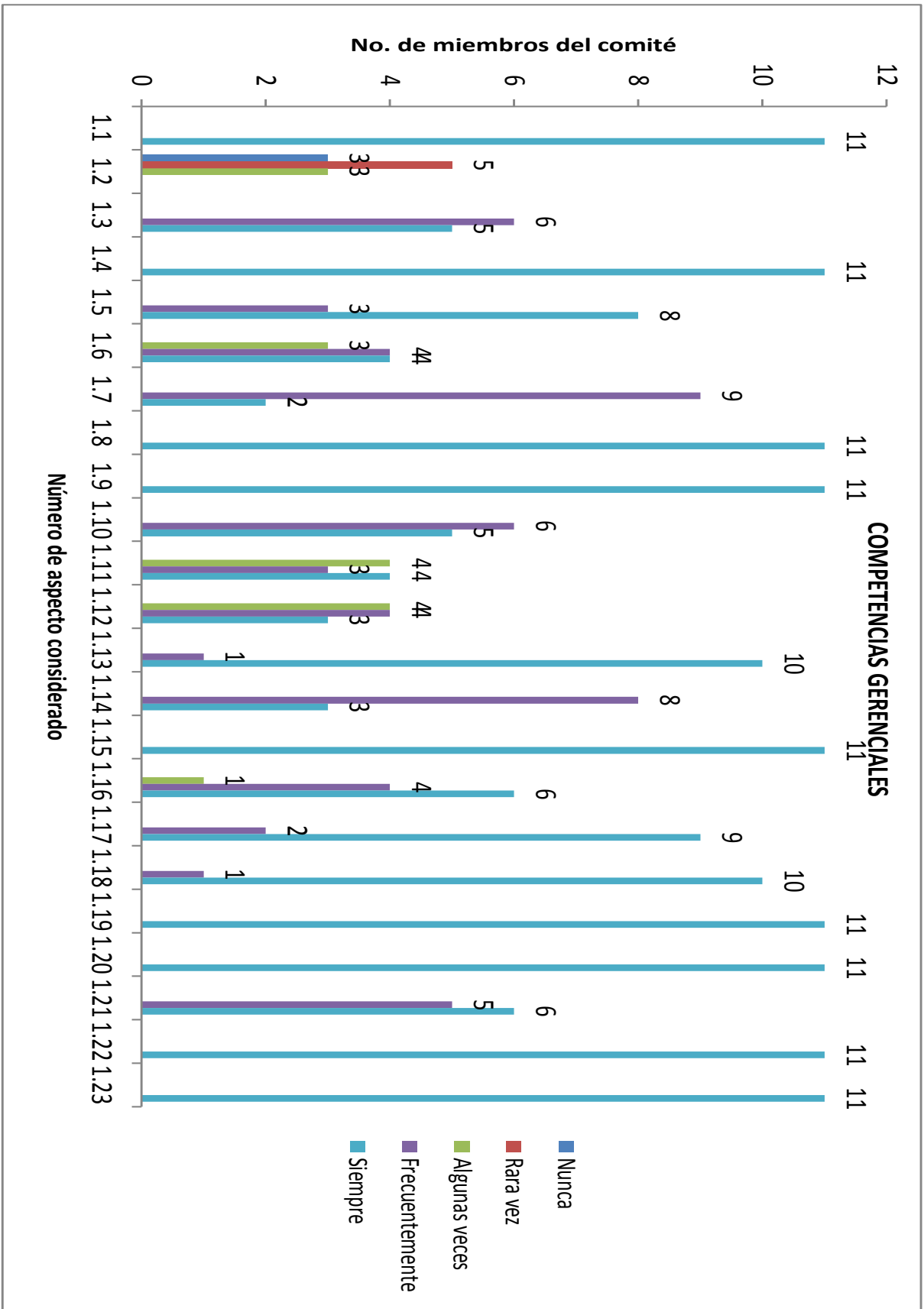
Fuente: Encuesta a padres de familia del Comité
Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

Se aplicó el instrumento de evaluación al Director o Rector de la institución por parte del Comité Central de Padres de Familia para medir el grado de competencias gerenciales donde se evidenció que, en promedio general los 11 miembros del Comité opinaron que el Rector si cumple con las exigencias de las competencias, salvo que no debe de descuidar las actividades de integración con los padres de familia y vigilar que se cumplan las garantías para los alumnos especiales.

La evaluación sobre las competencias gerenciales tenía un resultado esperado de 10,10 puntos pero alcanzó una valoración de 10,08 puntos dando un cumplimiento de efectividad del 99%.

Dentro de las competencias el comité de padres de familia, opinando que el Rector cumple con las exigencias, donde un alto porcentaje de padres de familia concuerdan que las competencias gerenciales del Rector son de gran responsabilidad y las cumple satisfactoriamente pero sugieren que debe dirigir la conformación del comité central de padres de familia y supervisar la conformación del consejo estudiantil; supervisar el rendimiento académico de los estudiantes.

GRÁFICO No. 37



Fuente: Encuesta a padres de familia del Comité
 Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 38

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA:COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		COMITÉ PADRES DE FAMILIA	%
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
2.1	Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.		0,00		0,00		0,00	6	2,35	5	2,64	11	4,987
2.2	Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.		0,00		0,00	3	0,79	4	1,57	4	2,11	11	4,465
2.3	Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.		0,00		0,00		0,00		0,00	11	5,80	11	5,797
2.4	Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.		0,00		0,00		0,00	5	1,96	6	3,16	11	5,122
2.5	Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.		0,00		0,00		0,00	4	1,57	7	3,69	11	5,257
2.6	Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.		0,00		0,00		0,00		0,00	11	5,80	11	5,797
TOTAL												11	
PUNTAJE													31,425
PUNTAJE PROMEDIO													2,857

Fuente: Encuesta a padres de familia del Comité

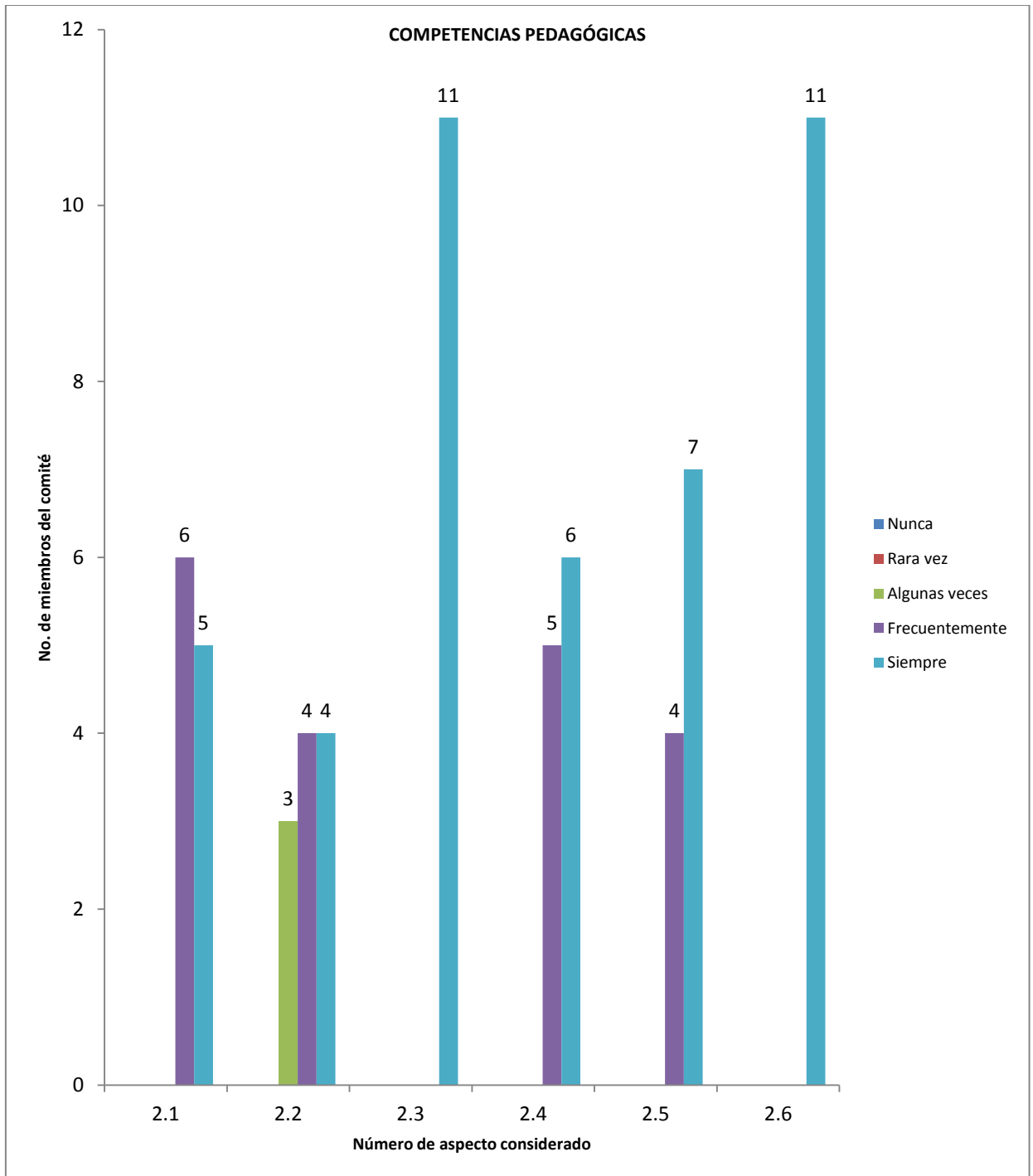
Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

Se aplicó el instrumento de evaluación al Director o Rector de la institución por parte del Comité Central de Padres de Familia para medir el grado de competencias pedagógicas donde se evidenció que, en promedio general los 11 miembros del Comité de Padres de Familia opinaron que el Rector debe presentar un plan estratégico para elevar el rendimiento de los estudiantes en coordinación con los docentes, por estas razones los resultados presentaron variaciones considerables.

La evaluación sobre las competencias pedagógicas tenía un resultado esperado de 5,16 puntos pero alcanzó una valoración de 2,86 puntos dando un cumplimiento de

efectividad del 55%. Dentro de las competencias pedagógicas el comité de padres de familia, considera que el Rector cumple con las competencias pedagógicas directas pero que falta mayor compromiso y se debe tener presente para la propuesta.

GRÁFICO No. 38



Fuente: Encuesta a padres de familia del Comité
 Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 39

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA:COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		COMITÉ PADRES DE FAMILIA	%
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
3.1	Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.		0,00		0,00		0,00		0,00	11	5,80	11	5,797
3.2	Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.		0,00		0,00		0,00		0,00	11	5,80	11	5,797
3.3	Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.		0,00		0,00		0,00		0,00	11	5,80	11	5,797
3.4	Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.		0,00		0,00		0,00		0,00	11	5,80	11	5,797
3.5	Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.		0,00		0,00		0,00	5	1,96	6	3,16	11	5,122
3.6	Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.		0,00		0,00		0,00	5	1,96	6	3,16	11	5,122
3.7	Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.		0,00		0,00		0,00	3	1,18	8	4,22	11	5,392
3.8	Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.		0,00		0,00		0,00	9	3,53	2	1,05	11	4,582
3.9	Relaciona las actividades del plantel con el desarrollo comunitario.		0,00		0,00		0,00	1	0,39	10	5,27	11	5,662
3.10	Promueve el desarrollo de actividades socioculturales y educativas.		0,00		0,00		0,00	6	2,35	5	2,64	11	4,987
TOTAL												11	
PUNTAJE													54,055
PUNTAJE PROMEDIO													4,914

Fuente: Encuesta a padres de familia del Comité

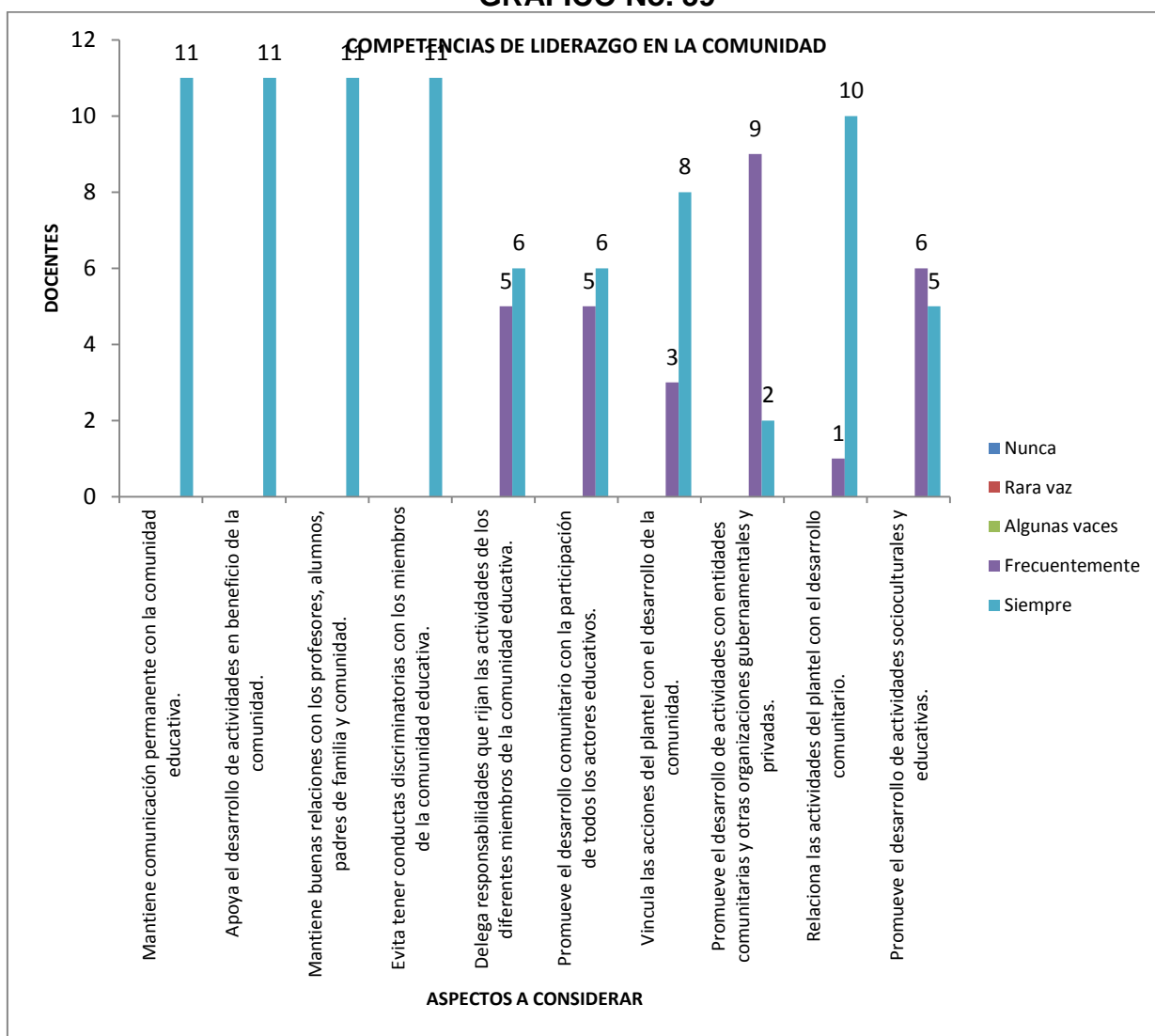
Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

Se aplicó el instrumento de evaluación al Director o Rector de la institución por parte del Comité Central de Padres de Familia para medir el grado de competencias de liderazgo

en la comunidad donde se evidenció que, en promedio general los 11 miembros del Comité de Padres de Familia opinaron que el Rector debe presentar un plan estratégico para elevar la integración comunitaria tanto con el sector privado y gubernamental, crear siempre no algunas veces alianzas estratégicas para beneficios de la institución.

La evaluación sobre las competencias de liderazgo en la comunidad tenía un resultado esperado de 4,74 puntos pero alcanzó una valoración de 4,09 puntos dando un cumplimiento de efectividad del 96%. Dentro de las competencias el comité de padres de familia, considera que el Rector cumple con las exigencias del cargo pero que el mayor porcentaje permite establecer que la competencia del liderazgo en la comunidad del rector es excelente, siempre está atento a las necesidades de la comunidad.

GRÁFICO No. 39



Fuente: Encuesta a padres de familia del Comité
Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 40

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR:COMPETENCIAS GERENCIALES

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR: El Rector o Director:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		SUPERVISOR ESCOLAR	%
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
1.1	Asiste puntualmente a la institución.		0,00		0,00		0,00		0,00	1	0,22	1	0,223
1.2	Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.		0,00	1	0,13		0,00		0,00		0,00	1	0,132
1.3	Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.		0,00		0,00		0,00		0,00	1	0,22	1	0,223
1.4	Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.		0,00		0,00		0,00		0,00	1	0,22	1	0,223
1.5	Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.		0,00		0,00		0,00		0,00	1	0,22	1	0,223
1.6	Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.		0,00		0,00		0,00		0,00	1	0,22	1	0,223
1.7	Estimula y sanciona al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.		0,00		0,00		0,00		0,00	1	0,22	1	0,223
1.8	Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.		0,00		0,00		0,00		0,00	1	0,22	1	0,223
1.9	Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales		0,00		0,00		0,00	1	0,17		0,00	1	0,167
1.10	Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.		0,00		0,00		0,00		0,00	1	0,22	1	0,223
1.11	Determina detalles del trabajo que delega.		0,00		0,00		0,00		0,00	1	0,22	1	0,223
1.12	Realiza seguimiento a las actividades que delega.		0,00		0,00		0,00	1	0,17		0,00	1	0,167
1.13	Transforma los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.		0,00		0,00		0,00	1	0,17		0,00	1	0,167
1.14	Identifica las fortalezas y debilidades del		0,00		0,00		0,00	1	0,17		0,00	1	0,167

	personal, para mejorar la gestión institucional.											
1.15	Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22			1	0,223	
1.16	Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22			1	0,223	
1.17	Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,00	0,00	0,00	1	0,17	0,00			1	0,167	
1.18	Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,00	0,00	0,00	1	0,17	0,00			1	0,167	
1.19	Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22			1	0,223	
1.20	Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22			1	0,223	
1.21	Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22			1	0,223	
1.22	Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22			1	0,223	
1.23	Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22			1	0,223	
1.24	Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,00	0,00	0,00	1	0,17	0,00			1	0,167	
1.25	Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,00	0,00	0,00	1	0,17	0,00			1	0,167	
1.26	Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22			1	0,223	
1.27	Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, las comisiones para el	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22			1	0,223	

	normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.											
1.28	Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22			1	0,223	
1.29	Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0,00	0,00	0,00	1	0,17		0,00		1	0,167	
1.30	Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0,00	0,00	0,00	1	0,17		0,00		1	0,167	
1.31	Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22			1	0,223	
1.32	Aplica el Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22			1	0,223	
1.33	Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22			1	0,223	
1.34	Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22			1	0,223	
1.35	Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22			1	0,223	
1.36	Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22			1	0,223	
1.37	Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22			1	0,223	
1.38	Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22			1	0,223	
1.39	Jerarquiza los objetivos que deseo alcanzar.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22			1	0,223	
1.40	Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22			1	0,223	
1.41	Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22			1	0,223	

1.42	Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22		1	0,223
1.43	Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22		1	0,223
1.44	Promueve la investigación pedagógica.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22		1	0,223
1.45	Promueve la innovación pedagógica.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22		1	0,223
1.46	Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22		1	0,223
1.47	Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0,00	0,00	0,00	1	0,17		0,00	1	0,167
1.48	Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22		1	0,223
1.49	Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,00	0,00	1	0,11		0,00		1	0,112
1.50	Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22		1	0,223
1.51	Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22		1	0,223
1.52	Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22		1	0,223
1.53	Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22		1	0,223
1.54	Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22		1	0,223
1.55	Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22		1	0,223
1.56	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22		1	0,223

	la institución.											
1.57	Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22			1	0,223	
1.58	Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22			1	0,223	
1.59	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22			1	0,223	
1.60	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22			1	0,223	
1.61	Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22			1	0,223	
1.62	Orienta al tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,17	0,00		1	0,167	
1.63	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22			1	0,223	
1.64	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos externos de la institución.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22			1	0,223	

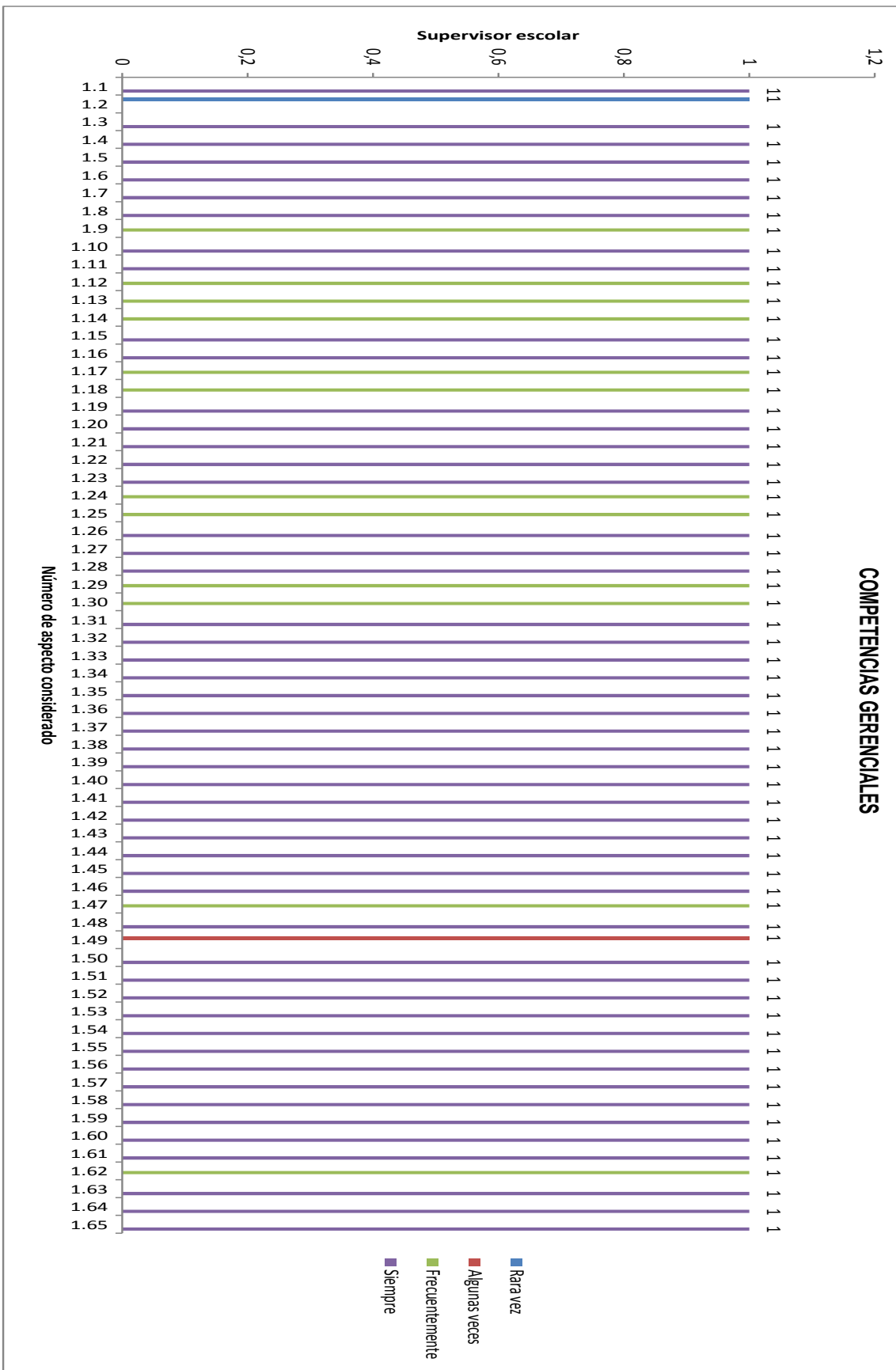
1.65	Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.		0,00		0,00		0,00		0,00	1	0,22		1	0,223
	TOTAL												1	
	PUNTAJE													13,621
	PUNTAJE PROMEDIO													13,621

Fuente: Encuesta al Supervisor escolar
Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

Se aplicó el instrumento de evaluación al Director o Rector de la institución por parte Supervisor para medir el grado de competencias gerenciales donde se evidenció que, fue una opinión de lealtad al Rector, con criterio de colaborador y más haciendo hincapié en las virtudes que en las debilidades de la gestión, salvo un ligero comentario sobre que el Rector debe buscar otras fuentes de financiamiento para proyectos que deseen ejecutar.

La evaluación sobre las competencias de liderazgo en la comunidad tenía un resultado esperado de 14,45 puntos pero alcanzó una valoración de 13,62 puntos dando un cumplimiento de efectividad del 93%. Donde deja muy en claro que las competencias gerenciales realizadas por el Rector satisfacen los requerimientos del supervisor escolar.

GRÁFICO No. 40



Fuente: Encuesta al Supervisor escolar
 Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 41

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR:COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		SUPERVISOR ESCOLAR	%
		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.		0,00		0,00		0,00		0,00	1	0,22	1	0,223
2.2	Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.		0,00		0,00		0,00		0,00	1	0,22	1	0,223
2.3	Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.		0,00		0,00		0,00		0,00	1	0,22	1	0,223
2.4	Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.		0,00		0,00		0,00	1	0,17		0,00	1	0,167
2.5	Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.		0,00		0,00		0,00		0,00	1	0,22	1	0,223
2.6	Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año escolar.		0,00		0,00		0,00		0,00	1	0,22	1	0,223
2.7	Verifica la aplicación de la planificación didáctica.		0,00		0,00		0,00	1	0,17		0,00	1	0,167
2.8	Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.		0,00		0,00		0,00		0,00	1	0,22	1	0,223
2.9	Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.		0,00		0,00		0,00	1	0,17		0,00	1	0,167
2.10	Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.		0,00		0,00		0,00	1	0,17		0,00	1	0,167

2.11	Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22	1	0,223
2.12	Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,00	0,00	0,00	1	0,17	0,00	1	0,167
2.13	Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0,00	0,00	0,00	1	0,17	0,00	1	0,167
2.14	Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,22	1	0,223
TOTAL								1	
PUNTAJE									2,786
PUNTAJE PROMEDIO									2,786

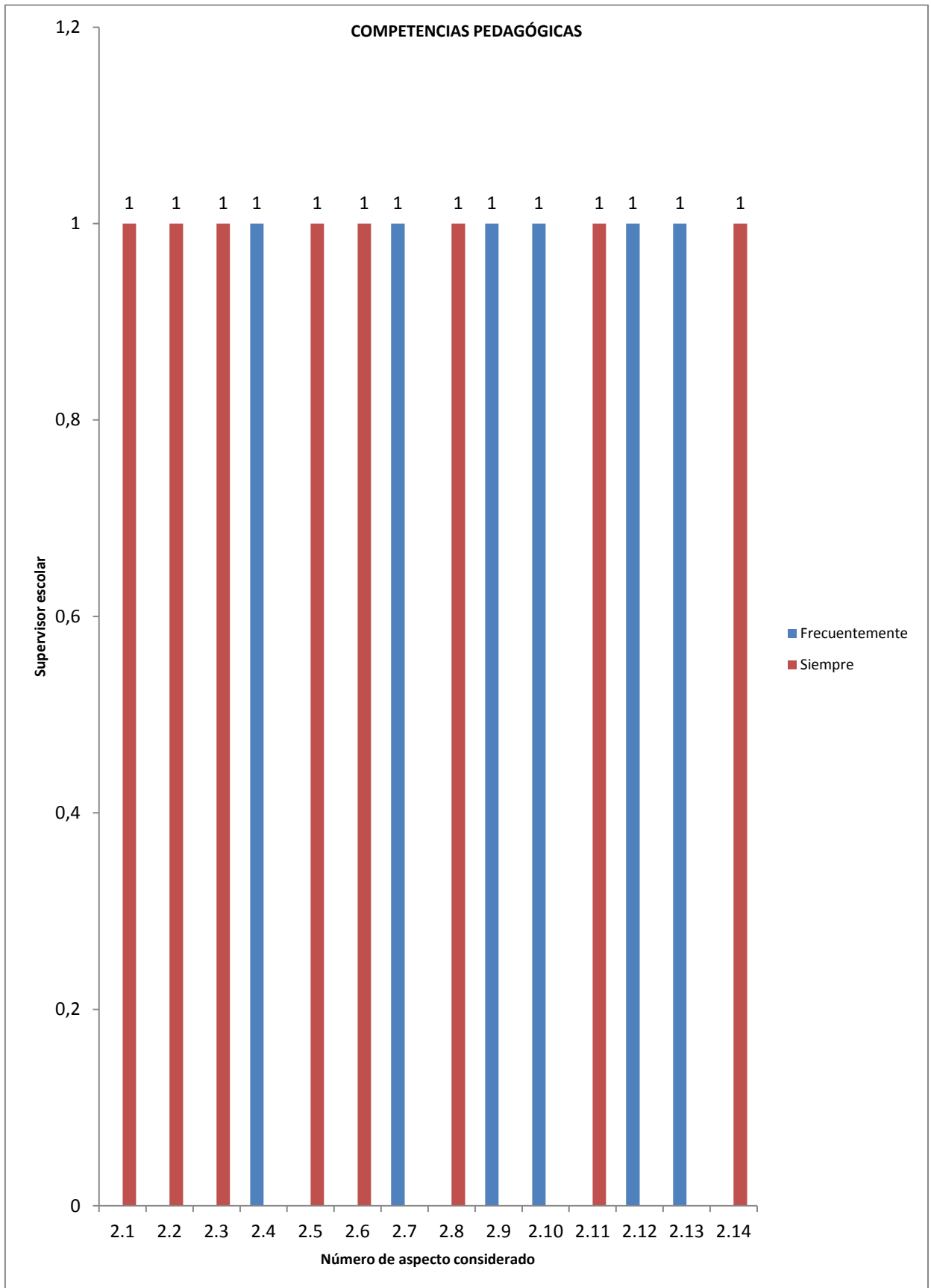
Fuente: Encuesta al Supervisor escolar

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

Se aplicó el instrumento de evaluación al Director o Rector de la institución por parte Supervisor para medir el grado de competencias pedagógicas donde se evidenció que, fue una opinión de lealtad al Rector, con criterio de colaborador y más haciendo hincapié en las virtudes que en las debilidades de la gestión, salvo un ligero comentario sobre que el Rector debe de supervisar a los docentes al momento de impartir las clases y velar por los derechos de los estudiantes.

La evaluación sobre las competencias de liderazgo en la comunidad tenía un resultado esperado de 3,11 puntos pero alcanzó una valoración de 2,79 puntos dando un cumplimiento de efectividad del 91%. Donde deja muy en claro que las competencias gerenciales realizadas por el Rector son realizadas a satisfacción.

GRÁFICO No. 41



Fuente: Encuesta al Supervisor escolar
Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

TABLA No. 42

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR:COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTALES	
		1		2		3		4		5		SUPERVISOR ESCOLAR	%
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
3.1	Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.		0,00		0,00		0,00		0,00	1	0,22	1	0,223
3.2	Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.		0,00		0,00		0,00		0,00	1	0,22	1	0,223
3.3	Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.		0,00		0,00		0,00		0,00	1	0,22	1	0,223
3.4	Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.		0,00		0,00		0,00		0,00	1	0,22	1	0,223
3.5	Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.		0,00		0,00		0,00	1	0,17		0,00	1	0,167
3.6	Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.		0,00		0,00		0,00		0,00	1	0,22	1	0,223
3.7	Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.		0,00		0,00		0,00		0,00	1	0,22	1	0,223
3.8	Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.		0,00		0,00		0,00	1	0,17		0,00	1	0,167
3.9	Promueve el desarrollo de actividades socioculturales y educativas.		0,00		0,00		0,00		0,00	1	0,22	1	0,223
3.10	Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.		0,00		0,00		0,00	1	0,17		0,00	1	0,167
3.11	Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en		0,00		0,00		0,00		0,00	1	0,22	1	0,223

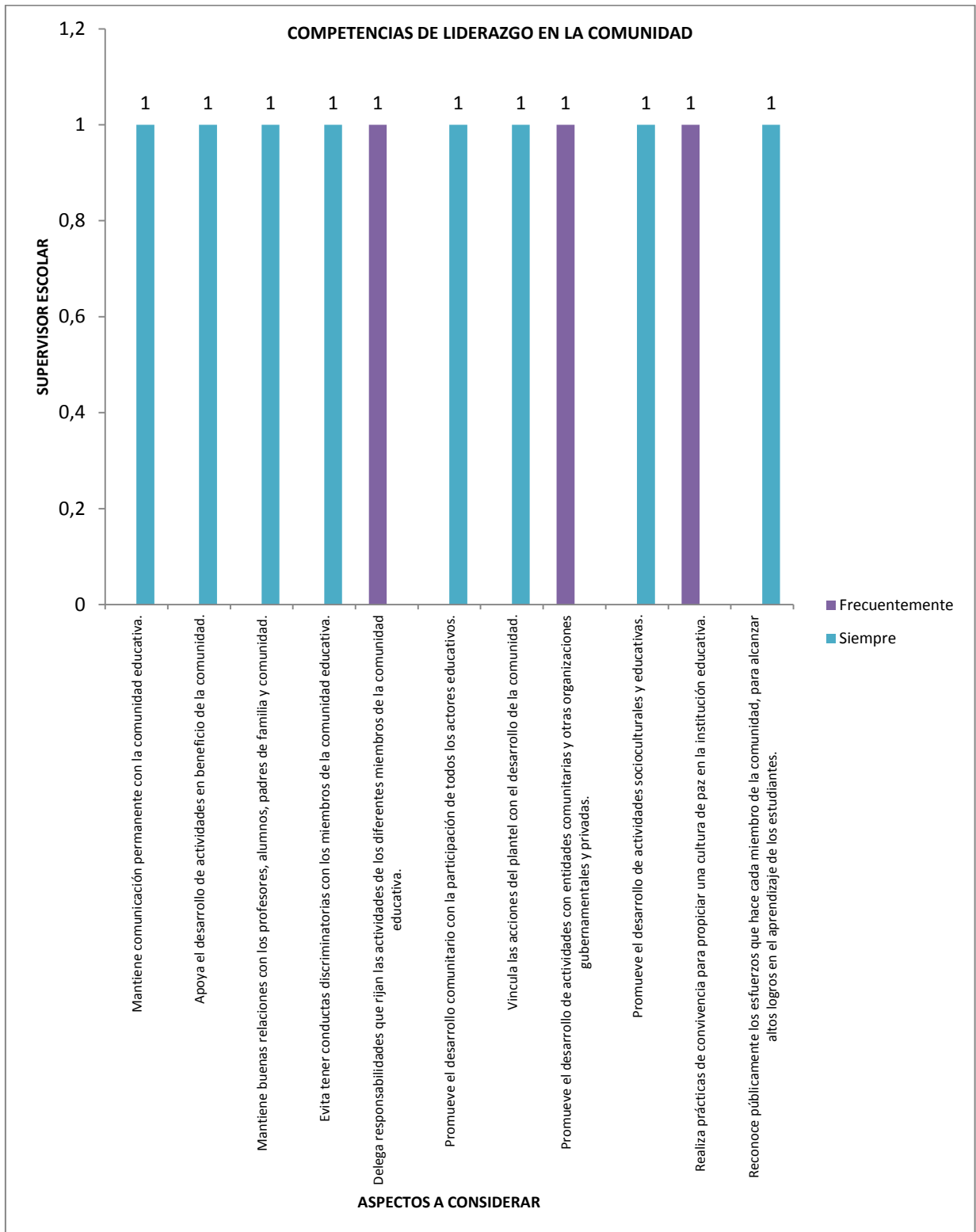
el aprendizaje de los estudiantes.												
TOTAL											1	
PUNTAJE												2,285
PUNTAJE PROMEDIO												2,285

Fuente: Encuesta al Supervisor escolar
Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

Se aplicó el instrumento de evaluación al Director o Rector de la institución por parte Supervisor para medir el grado de competencias de liderazgo en la comunidad donde se evidenció que, fue una opinión de lealtad al Rector, con criterio de colaborador y más haciendo hincapié en las virtudes que en las debilidades de la gestión, salvo un ligero comentario sobre que el Rector debe de realizar siempre prácticas de convivencia en la comunidad.

La evaluación sobre las competencias de liderazgo en la comunidad tenía un resultado esperado de 2,44 puntos pero alcanzó una valoración de 2,29 puntos dando un cumplimiento de efectividad del 96%. Donde deja muy en claro que las competencias del liderazgo en la comunidad que ejerce el rector son loables, siempre mantiene comunicación con los padres de familia y la comunidad.

GRÁFICO No. 42



Fuente: Encuesta al Supervisor escolar
 Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

5.3 Discusión de los resultados

El objetivo general del presente trabajo de investigación fue evaluar el desempeño profesional del docente y directivos de la unidad educativa Liceo Naval "CDTE. RAFAEL ANDRADE LALAMA" de la ciudad de Guayaquil.

Las encuestas representaron el esfuerzo por medir la gestión académica y administrativa de la institución educativa, por tal motivo se relacionó con los objetivos de:

- Evaluación del desempeño del docente
- Evaluación del desempeño del directivo
- Evaluación de la calidad de la institución educativa
- Análisis de un marco conceptual relacionado al tema propuesto.

Donde se consideró como hipótesis que las instituciones educativas tienen la característica de deficientes, en función de los estándares de calidad que aplica el Ministerio de Educación del Ecuador.

Por este motivo se presentó los resultados esperados y los obtenidos a través de las encuestas realizadas, considerando una evaluación por instrumento, y estos son:

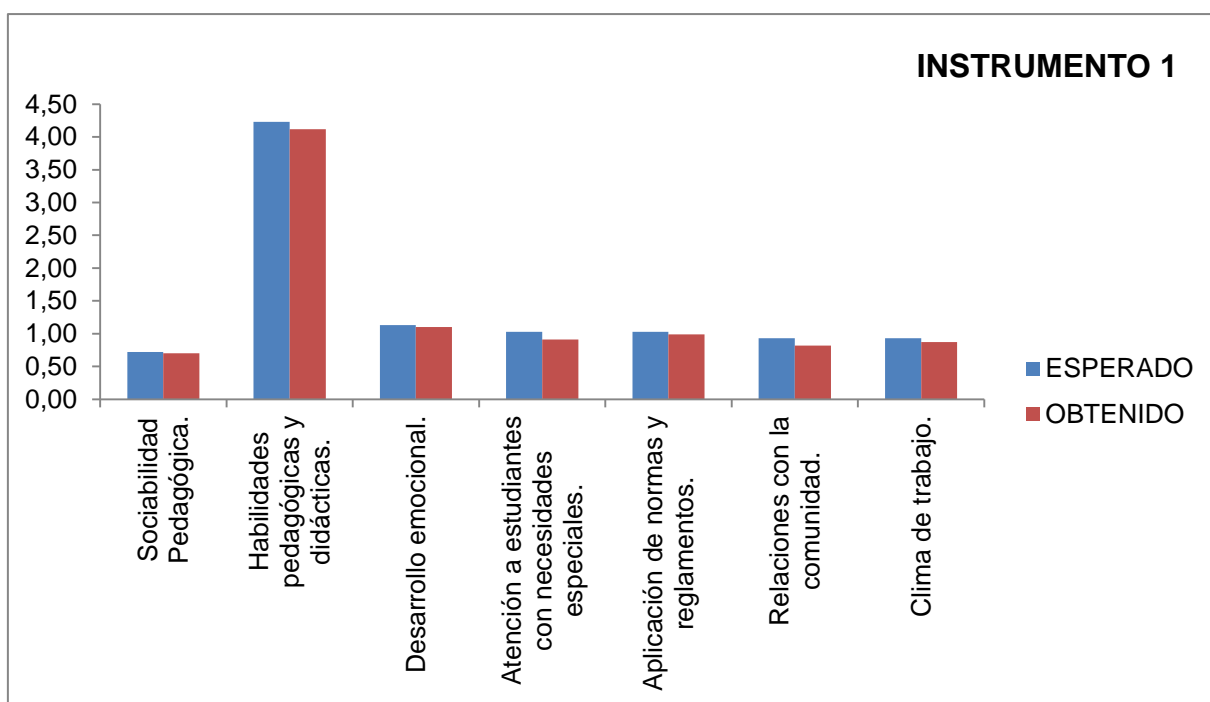
TABLA No. 1
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN	
		ESPERADO	OBTENIDO
1	Instrumento para la autoevaluación de los docentes.		
1.1	Sociabilidad Pedagógica.	0,72	0,70
1.2	Habilidades pedagógicas y didácticas.	4,23	4,12
1.3	Desarrollo emocional.	1,13	1,10
1.4	Atención a estudiantes con necesidades especiales.	1,03	0,91
1.5	Aplicación de normas y reglamentos.	1,03	0,99
1.6	Relaciones con la comunidad.	0,93	0,82
1.7	Clima de trabajo.	0,93	0,87
	TOTAL 1	10,00	9,51

Fuente: Encuesta en Unidad Educativa Liceo Naval

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

GRÁFICO No. 1



Fuente: Encuesta en Unidad Educativa Liceo Naval

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

De acuerdo a los resultados alcanzados con los instrumentos para la autoevaluación de los docentes, existe una ligera preocupación en las habilidades pedagógicas y didácticas, donde se esperaba un puntaje de 4,23 puntos pero se obtuvo 4,12 puntos. Asimismo, presentaron una diferencia de 0,11 puntos en la atención a estudiantes con necesidades especiales. En conclusión, son respuestas que pretenden cubrir el círculo social de los docentes, por lo tanto los resultados son razonables pero con una efectividad total del 95%.

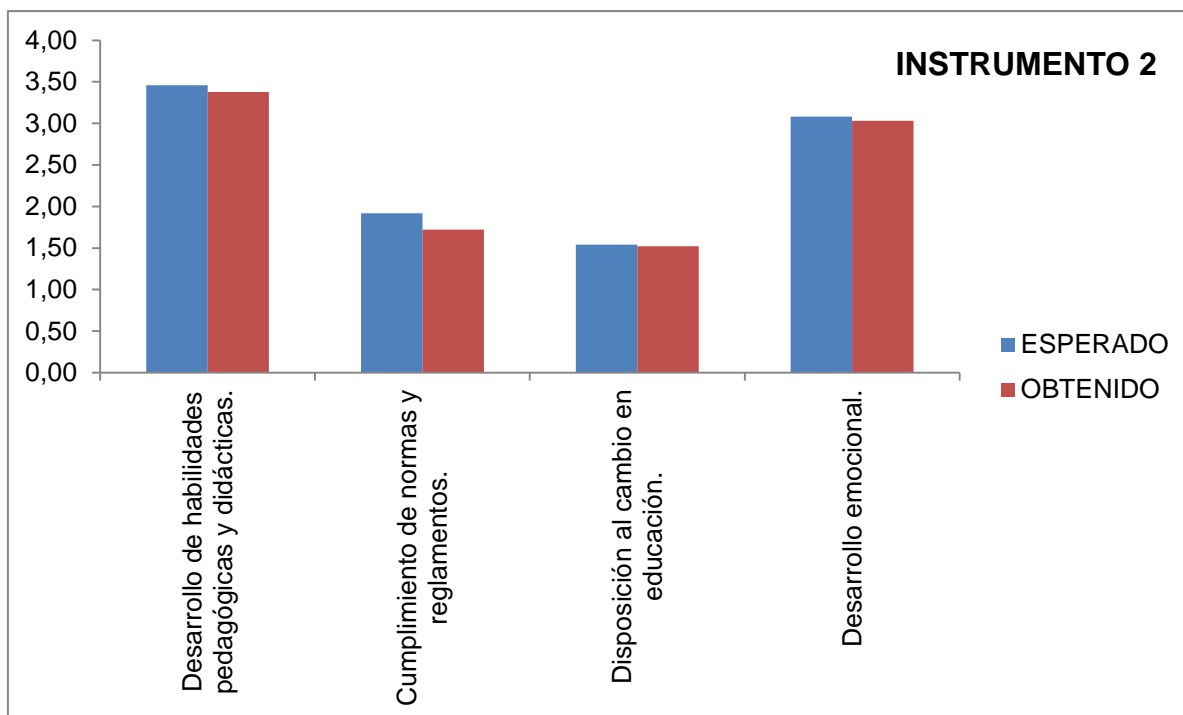
TABLA No. 2
COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN	
		ESPERADO	OBTENIDO
2	Instrumento para la coevaluación de los docentes.		
2.1	Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas.	3,46	3,38
2.2	Cumplimiento de normas y reglamentos.	1,92	1,72
2.3	Disposición al cambio en educación.	1,54	1,52
2.4	Desarrollo emocional.	3,08	3,03
	TOTAL 2	10,00	9,65

Fuente: Encuesta en Unidad Educativa Liceo Naval

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

GRÁFICO No. 2



Fuente: Encuesta en Unidad Educativa Liceo Naval

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

En este segundo instrumento de coevaluación de los docentes, existe una mediana preocupación con la aplicación de normas y reglamentos, donde se esperaba un puntaje de 1,92 puntos pero se obtuvo 1,72 puntos, es decir; 0,20 puntos menos de lo planificado. En conclusión, son respuestas que pretenden cubrir el círculo laboral de los docentes, por lo tanto los resultados son razonables pero con una efectividad total del 97%.

TABLA No. 3

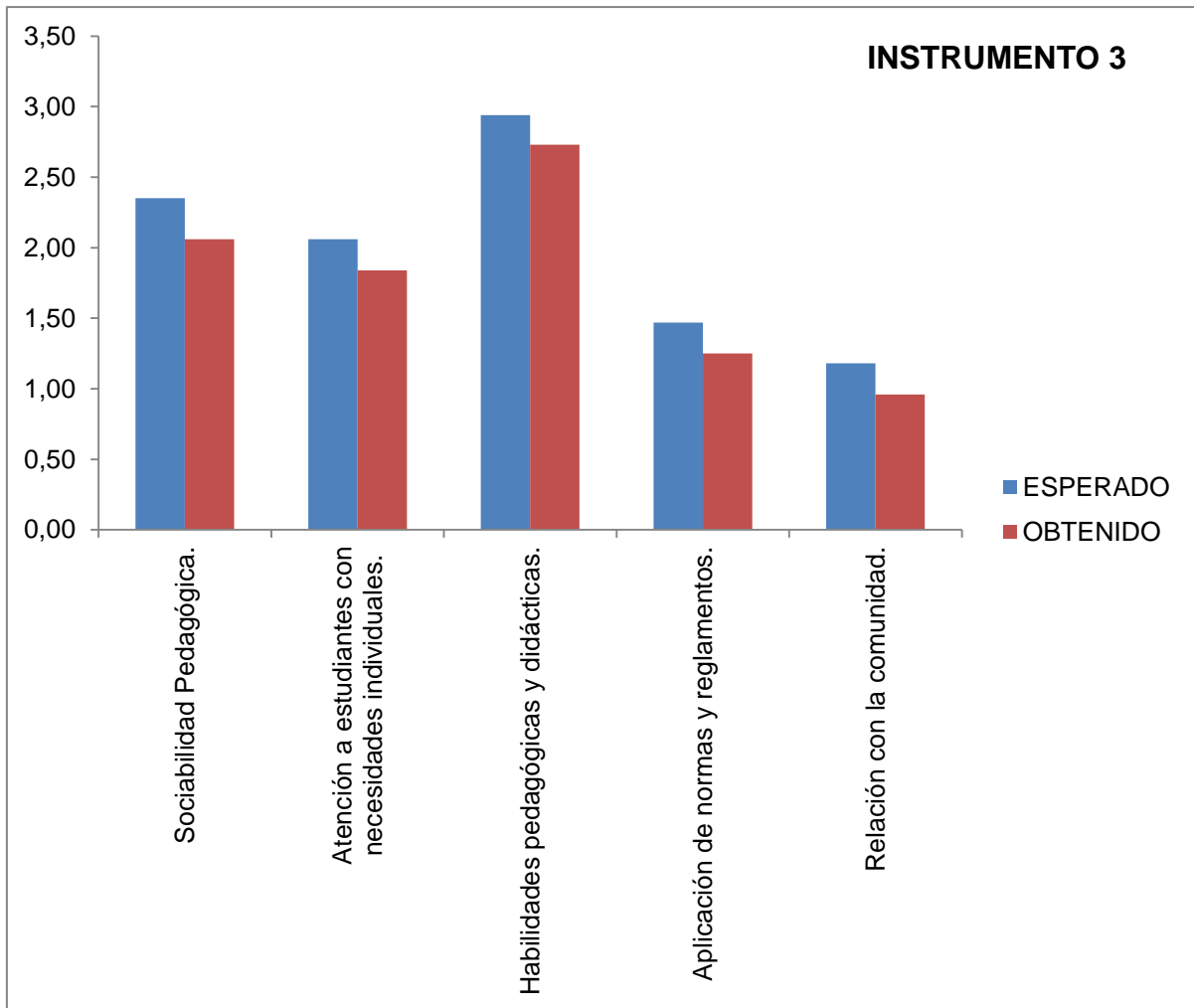
EVALUACIÓN DEL RECTOR A LOS DOCENTES

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN	
		ESPERADO	OBTENIDO
3	Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director o rector		
3.1	Sociabilidad Pedagógica.	2,35	2,06
3.2	Atención a estudiantes con necesidades individuales.	2,06	1,84
3.3	Habilidades pedagógicas y didácticas.	2,94	2,73
3.4	Aplicación de normas y reglamentos.	1,47	1,25
3.5	Relación con la comunidad.	1,18	0,96
	TOTAL 3	10,00	8,84

Fuente: Encuesta en Unidad Educativa Liceo Naval

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

GRÁFICO No. 3



Fuente: Encuesta en Unidad Educativa Liceo Naval
Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

En este tercer instrumento de evaluación de los docentes por parte del Rector, se evidenció que existe preocupación por la falta de trabajos comunitarios y de atención a los estudiantes con problemas especiales por parte de los docentes.

La evaluación tenía un resultado esperado de 10,00 puntos pero se obtuvo 8,84 puntos, es decir 1,16 puntos menos de lo planificado. En conclusión, son respuestas a nivel gerencial, por lo tanto los resultados son razonables pero con una efectividad total del 88%.

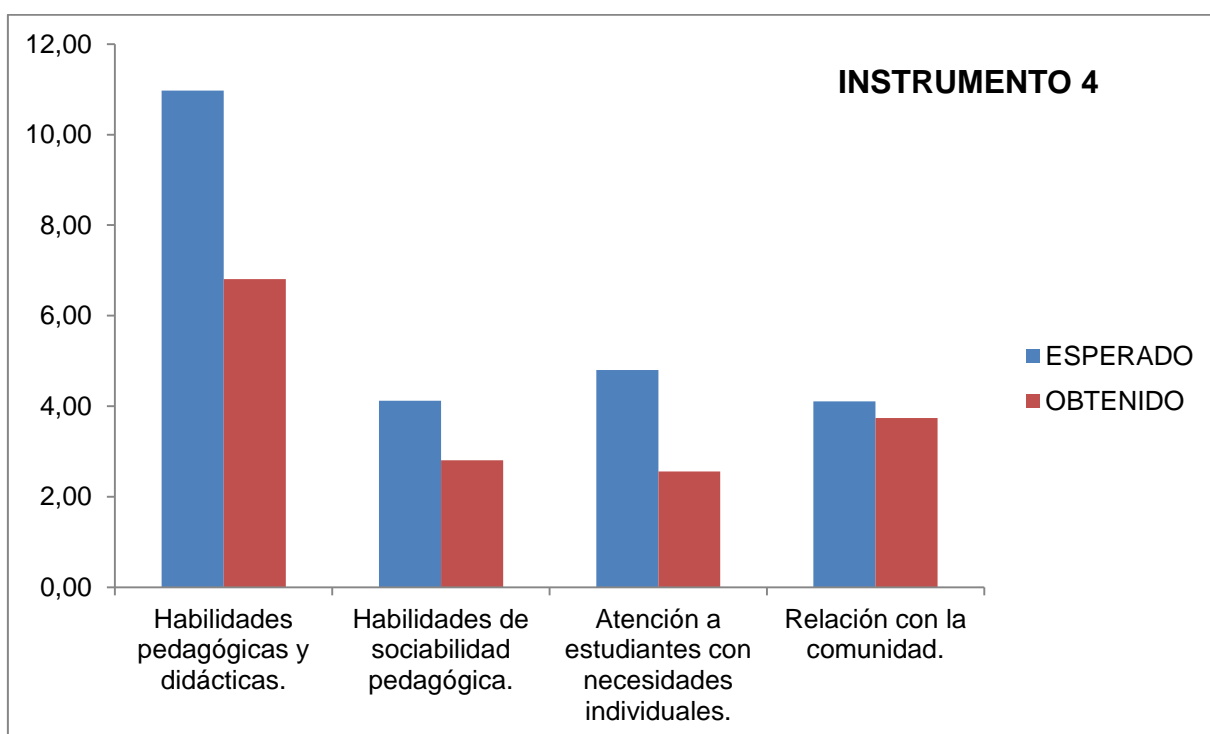
TABLA No. 4
EVALUACIÓN DE LOS ESTUDIANTES A LOS DOCENTES

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN	
		ESPERADO	OBTENIDO
4	Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.		
4.1	Habilidades pedagógicas y didácticas.	10,97	6,81
4.2	Habilidades de sociabilidad pedagógica.	4,12	2,81
4.3	Atención a estudiantes con necesidades individuales.	4,80	2,56
4.4	Relación con la comunidad.	4,11	3,74
	TOTAL 4	24,00	15,92

Fuente: Encuesta en Unidad Educativa Liceo Naval

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

GRÁFICO No. 4



Fuente: Encuesta en Unidad Educativa Liceo Naval

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

En este cuarto instrumento de evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, se evidencia una gran preocupación debido a que ellos tienen un concepto de baja gestión educativa de los docentes, presentando problema en cada una de las dimensiones evaluadas tales como las habilidades pedagógicas y didácticas, sociabilidad, atención a estudiantes especiales y con la comunidad. En la medición de los estudiantes con necesidades individuales, se esperaba 4,80 puntos pero se obtuvo 2,56 puntos, es decir; 2,24 puntos menos de lo planificado. Es un resultado alarmante

desde el punto de vista que los estudiantes mantienen un mal concepto de los docentes al momento de colaborar más con los compañeros especiales. En conclusión, los resultados son razonables pero con una efectividad total del 66%.

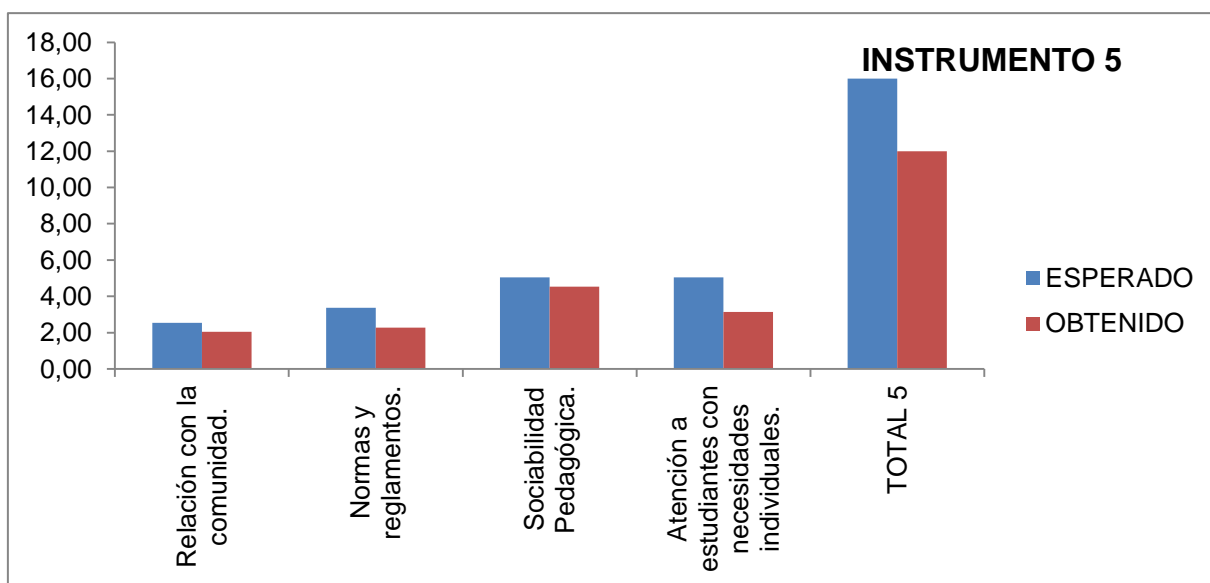
TABLA No. 5
EVALUACIÓN DE LOS PADRES DE FAMILIA A LOS DOCENTES

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN	
		ESPERADO	OBTENIDO
5	Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia.		
5.1	Relación con la comunidad.	2,53	2,05
5.2	Normas y reglamentos.	3,37	2,27
5.3	Sociabilidad Pedagógica.	5,05	4,53
5.4	Atención a estudiantes con necesidades individuales.	5,05	3,14
	TOTAL 5	16,00	11,99

Fuente: Encuesta en Unidad Educativa Liceo Naval

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

GRÁFICO No. 5



Fuente: Encuesta en Unidad Educativa Liceo Naval

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

En este quinto instrumento se logró el 75% de efectividad en relación al resultado esperado, donde los padres de familia consideran que existen debilidades en los docentes al momento de realizar atenciones personalizadas a estudiantes especiales y

a las actividades con la comunidad. La evaluación tenía un puntaje esperado de 16 puntos pero alcanzó sólo los 11,99 puntos en el total.

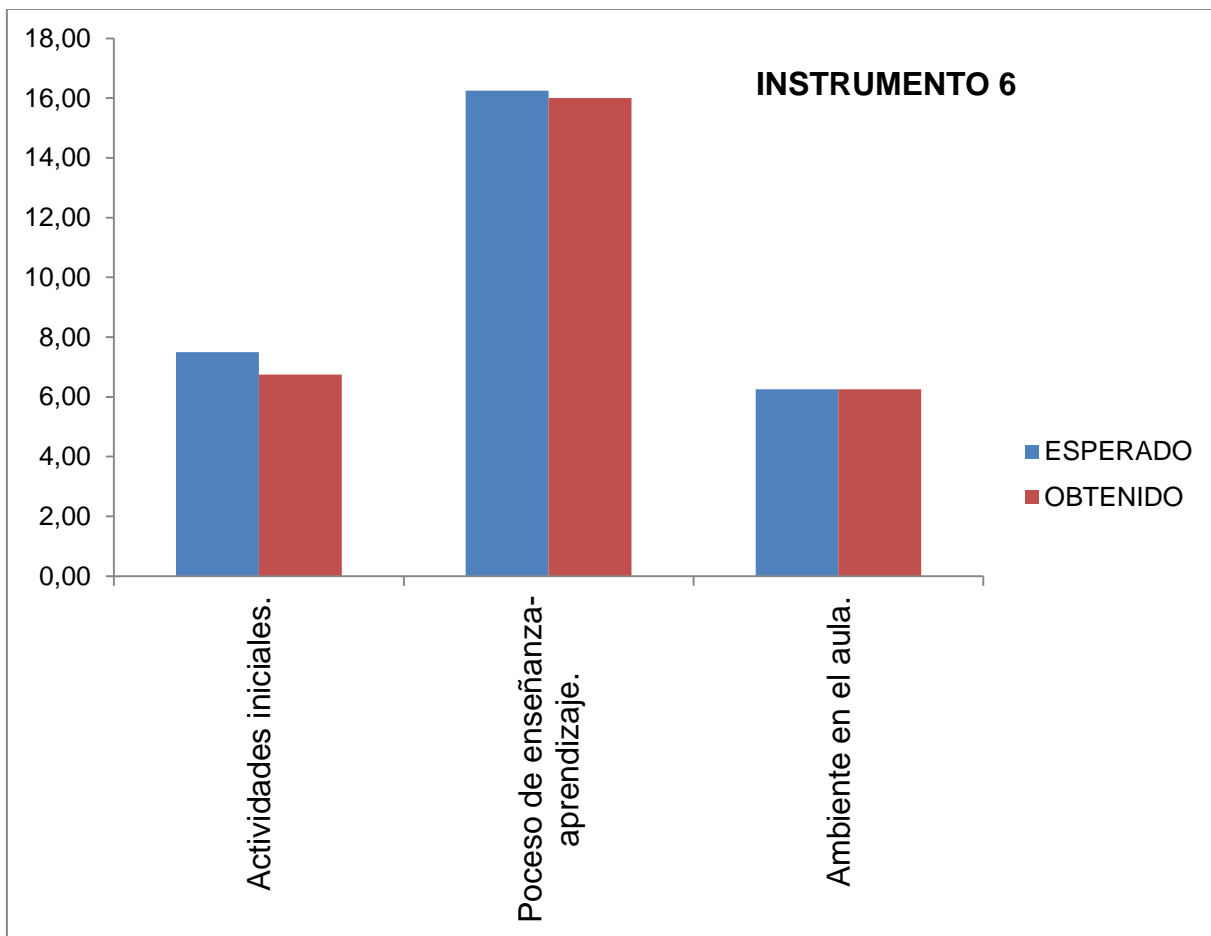
TABLA No. 6
EVALUACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR LOS DOCENTES

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN	
		ESPERADO	OBTENIDO
6	Observación de la clase impartida por el docente.		
6.1	Actividades iniciales.	7,50	6,75
6.2	Proceso de enseñanza-aprendizaje.	16,25	16,00
6.3	Ambiente en el aula.	6,25	6,25
	TOTAL 6	30,00	29,00

Fuente: Encuesta en Unidad Educativa Liceo Naval

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

GRÁFICO No. 6



Fuente: Encuesta en Unidad Educativa Liceo Naval

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

En este quinto instrumentose aplicó la observación a las clases impartidas por los docentes, donde los resultados fueron alentadores sin presentar mayor desviación debido a que los docentes dieron lo mejor de ellos al momento de tomar las muestras. Presentó un resultado de 29 puntos de 30 puntos esperado, es decir casi el 100% de los planificados, donde las actividades iniciales marcaron una baja diferencia de los 0,25 puntos. Esto da un resultado total de valoración al desempeño profesional del docente del 84.91 puntos, siendo un equivalente a excelente.

A continuación se presentan los resultados obtenidos por el desempeño de los directivos:

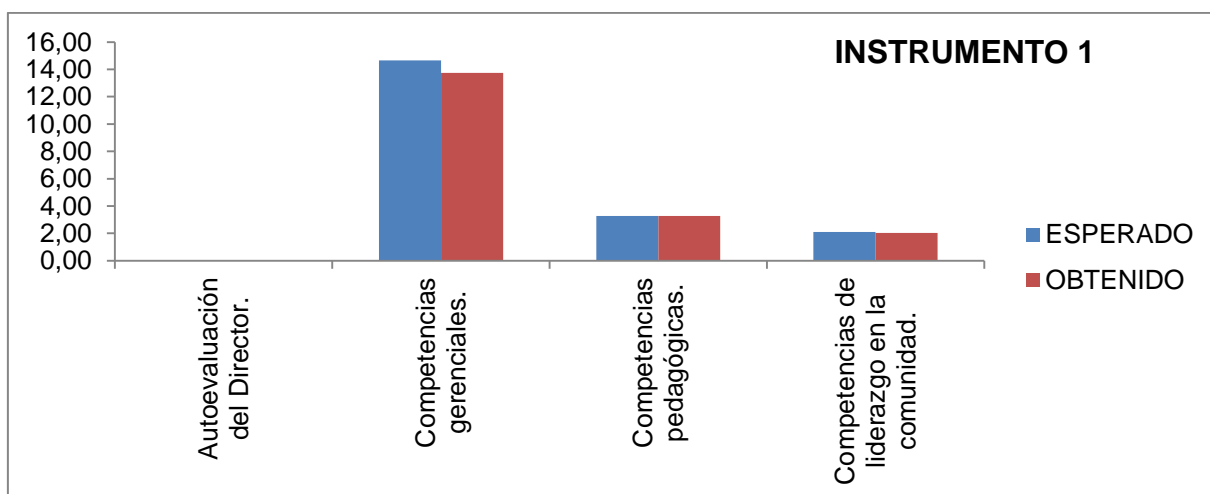
TABLA No. 7
AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE
LOS DIRECTIVOS

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN	
		ESPERADO	OBTENIDO
1	Autoevaluación del Director.		
1.1	Competencias gerenciales.	14,65	13,75
1.2	Competencias pedagógicas.	3,26	3,26
1.3	Competencias de liderazgo en la comunidad.	2,09	2,02
	TOTAL 1	20,00	19,03

Fuente: Encuesta en Unidad Educativa Liceo Naval

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

GRÁFICO No. 7



Fuente: Encuesta en Unidad Educativa Liceo Naval

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

En el primer instrumento para evaluar el desempeño profesional de los directivos, se consideró a nivel del Director o Rector de la unidad educativa, sus competencias a nivel gerencial, pedagógicas y liderazgo, alcanzando un puntaje de 19.03, lo que representó un rendimiento del 95 % sobre lo planificado, cumpliendo con el estándar de calidad a directivos en la dimensión “B” relacionada a la gestión pedagógica, la cual aplica el Ministerio de Educación del Ecuador.

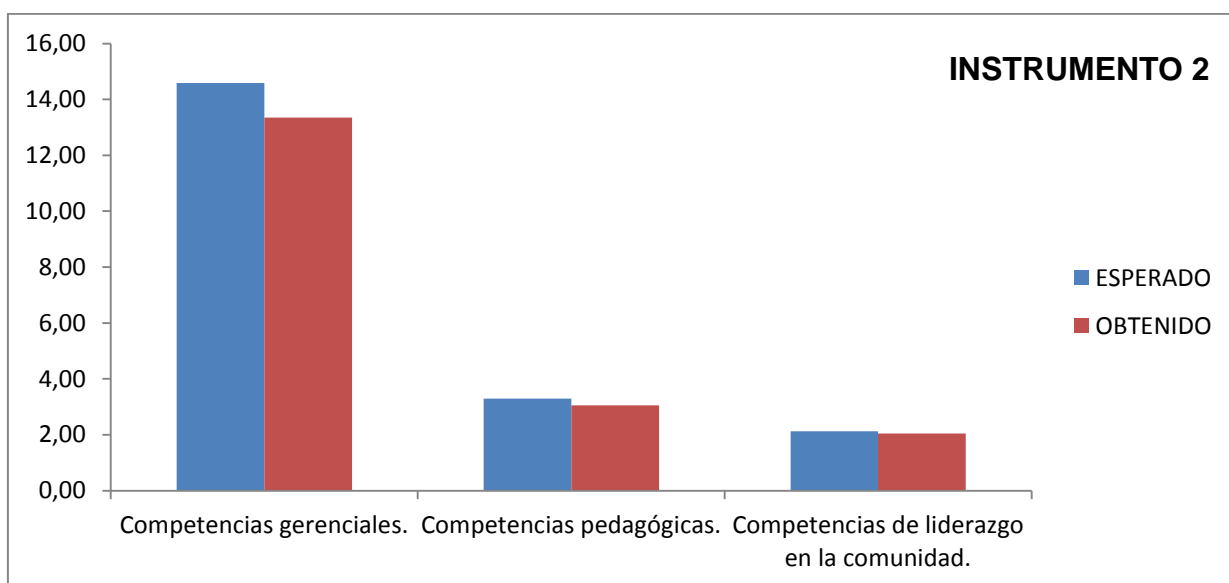
TABLA No. 8
EVALUACIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO AL RECTOR O DIRECTOR

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN	
		ESPERADO	OBTENIDO
2	Evaluación del Director por parte del Consejo Directivo o Técnico.		
2.1	Competencias gerenciales.	14,59	13,35
2.2	Competencias pedagógicas.	3,29	3,05
2.3	Competencias de liderazgo en la comunidad.	2,12	2,05
	TOTAL 2	20,00	18,45

Fuente: Encuesta en Unidad Educativa Liceo Naval

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

GRÁFICO No. 8



Fuente: Encuesta en Unidad Educativa Liceo Naval

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

Se debe tener presente que un buen directivo busca contribuir a la mejora de la práctica del liderazgo y de la gestión de la unidad educativa Liceo Naval de Guayaquil. En este

segundo instrumento es el Consejo Directivo que evaluó las competencias del Rector de la institución, alcanzando un puntaje de 18,45 puntos sobre 20,00 puntos posibles.

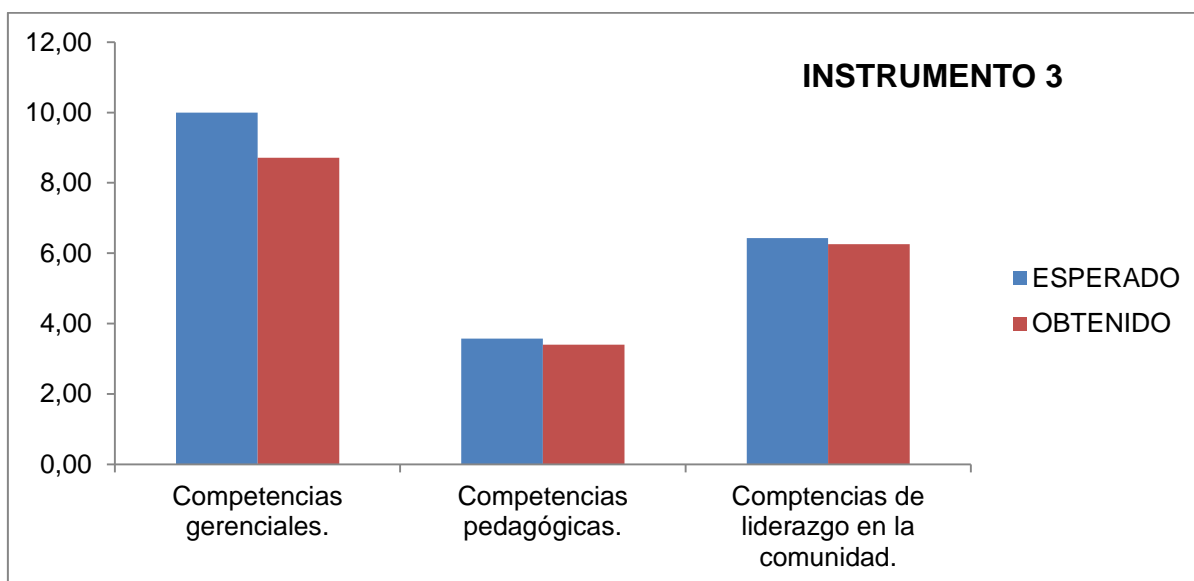
TABLA No. 9
EVALUACIÓN DEL CONSEJO ESTUDIANTIL AL RECTOR O DIRECTOR

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN	
		ESPERADO	OBTENIDO
3	Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil.		
3.1	Competencias gerenciales.	10,00	8,71
3.2	Competencias pedagógicas.	3,57	3,40
3.3	Competencias de liderazgo en la comunidad.	6,43	6,26
	TOTAL 3	20,00	18,37

Fuente: Encuesta en Unidad Educativa Liceo Naval

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

GRÁFICO No. 9



Fuente: Encuesta en Unidad Educativa Liceo Naval

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

En el instrumento 3, fue la oportunidad del Consejo Estudiantil, para evaluar la gestión del Rector de la unidad educativa Liceo Naval de Guayaquil. Aquí se obtuvo un puntaje de 18,37 puntos sobre 20,00 puntos posibles, lo que da un nivel de satisfacción del 91,85 %.

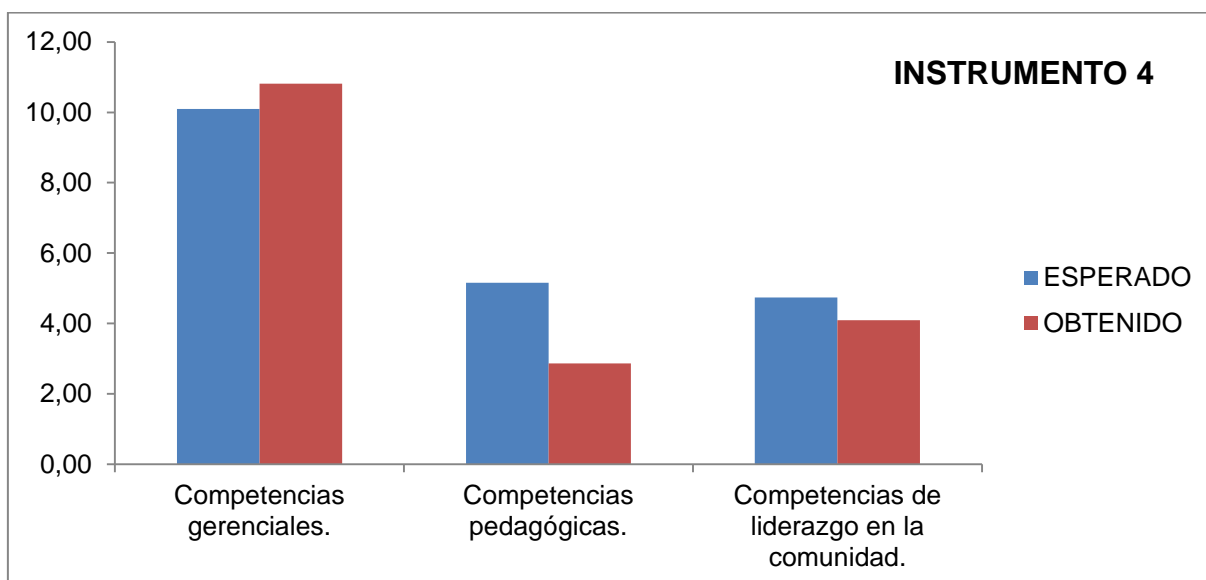
TABLA No. 10
EVALUACIÓN DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA AL RECTOR O DIRECTOR

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN	
		ESPERADO	OBTENIDO
4	Evaluación del Director de parte del Comité Central de Padres de Familia.		
4.1	Competencias gerenciales.	10,10	10,81
4.1	Competencias pedagógicas.	5,16	2,86
4.2	Competencias de liderazgo en la comunidad.	4,74	4,09
TOTAL 4		20,00	17,76

Fuente: Encuesta en Unidad Educativa Liceo Naval

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

GRÁFICO No. 10



Fuente: Encuesta en Unidad Educativa Liceo Naval

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

En el instrumento 4, la evaluación la realizó el Comité de Padres de Familia, que es un factor externo a la unidad educativa Liceo Naval de Guayaquil. Aquí se observó el puntaje más bajo que dio la encuesta realizada en la institución, debido a que existe menor compromiso laboral. Se obtuvo un puntaje de 17,76 puntos sobre 20,00 puntos posibles, lo que dio un nivel de satisfacción del 88,80 % sobre la gestión de los directivos del plantel.

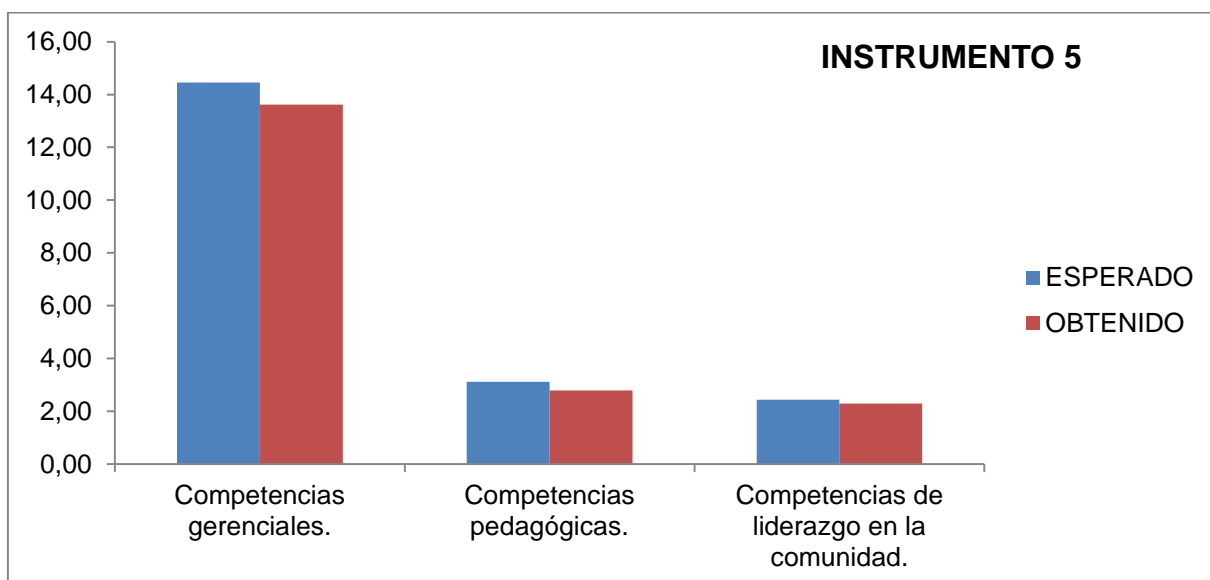
TABLA No. 11
EVALUACIÓN DEL SUPERVISOR AL RECTOR O DIRECTOR

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN	
		ESPERADO	OBTENIDO
5	Evaluación del Director por parte del Supervisor		
5.1	Competencias gerenciales.	14,45	13,62
5.2	Competencias pedagógicas.	3,11	2,79
5.3	Competencias de liderazgo en la comunidad.	2,44	2,29
	TOTAL 5	20,00	18,70

Fuente: Encuesta en Unidad Educativa Liceo Naval

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

GRÁFICO No. 11



Fuente: Encuesta en Unidad Educativa Liceo Naval

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

En el quinto y último instrumento, la evaluación la realizó el supervisor escolar, cuyo resultado fue similar a los primeros tres instrumentos. Se obtuvo un puntaje de 18,70 puntos sobre 20,00 puntos posibles, lo que dio un nivel de satisfacción del 93,50 % sobre la gestión de los directivos del plantel.

Esto da un resultado total de valoración al desempeño profesional de los directivos 92.31 puntos, siendo un equivalente a excelente. Asimismo, se puede obtener el resultado de la calidad de la unidad educativa Liceo Naval, para lo cual se promedió los otros dos resultados, dando una calificación de 88.61 puntos, lo que equivale a una grado de excelencia académica de la institución educativa.

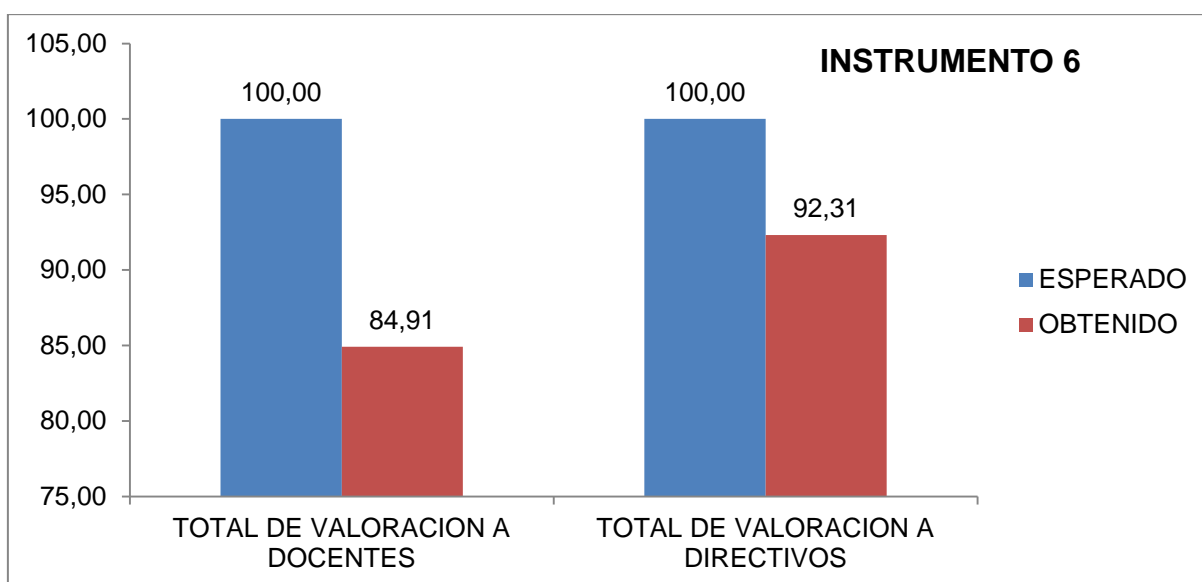
TABLA No. 12
RESULTADOS DE LA VALORACIÓN A DOCENTES Y DIRECTIVOS

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN	
		ESPERADO	OBTENIDO
1	TOTAL DE VALORACION A DOCENTES	100,00	84,91
2	TOTAL DE VALORACION A DIRECTIVOS	100,00	92,31
	TOTAL DE VALORACIONES	200,00	177,22
	VALORACIÓN O CALIFICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANALIZADA	100,00	88,61

Fuente: Encuesta en Unidad Educativa Liceo Naval

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

GRÁFICO No. 12



Fuente: Encuesta en Unidad Educativa Liceo Naval

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

En resumen y para efectos del análisis, se considera una calificación de excelente al desempeño profesional de los docentes y directivos, alineados en los estándares de calidad de la institución, con el cumplimiento de las dimensiones en los estándares generales y específicos que hace cumplir el Ministerio de Educación del Ecuador, descartando un nivel de deficiencia en la gestión escolar e institucional en la unidad educativa Liceo Naval “Cdte. Rafael Andrade Lalama” de la provincia del Guayas, durante el periodo 2011-2012.

A continuación, se muestra una tabla consolidado de los puntajes logrados y comparados con los puntajes esperados de acuerdo a la encuesta realizada en la unidad educativa, que son:

TABLA No. 13
RESULTADOS CONSOLIDADOS DE LOS INSTRUMENTOS DE VALORACIÓN A
DOCENTES Y DIRECTIVOS

No.	ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN	
		ESPERADO	OBTENIDO
	Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes.		
1	Instrumento para la autoevaluación de los docentes.		
1.1	Sociabilidad Pedagógica.	0,72	0,70
1.2	Habilidades pedagógicas y didácticas.	4,23	4,12
1.3	Desarrollo emocional.	1,13	1,10
1.4	Atención a estudiantes con necesidades especiales.	1,03	0,91
1.5	Aplicación de normas y reglamentos.	1,03	0,99
1.6	Relaciones con la comunidad.	0,93	0,82
1.7	Clima de trabajo.	0,93	0,87
	TOTAL 1	10,00	9,51
2	Instrumento para la coevaluación de los docentes.		
2.1	Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas.	3,46	3,38
2.2	Cumplimiento de normas y reglamentos.	1,92	1,72
2.3	Disposición al cambio en educación.	1,54	1,52
2.4	Desarrollo emocional.	3,08	3,03
	TOTAL 2	10,00	9,65
3	Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director o rector		
3.1	Sociabilidad Pedagógica.	2,35	2,06
3.2	Atención a estudiantes con necesidades individuales.	2,06	1,84
3.3	Habilidades pedagógicas y didácticas.	2,94	2,73
3.4	Aplicación de normas y reglamentos.	1,47	1,25
3.5	Relación con la comunidad.	1,18	0,96
	TOTAL 3	10,00	8,84
4	Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.		
4.1	Habilidades pedagógicas y didácticas.	10,97	6,81
4.2	Habilidades de sociabilidad pedagógica.	4,12	2,81
4.3	Atención a estudiantes con necesidades individuales.	4,80	2,56
4.4	Relación con la comunidad.	4,11	3,74
	TOTAL 4	24,00	15,92
5	Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia.		
5.1	Relación con la comunidad.	2,53	2,05
5.2	Normas y reglamentos.	3,37	2,27
5.3	Sociabilidad Pedagógica.	5,05	4,53
5.4	Atención a estudiantes con necesidades individuales.	5,05	3,14
	TOTAL 5	16,00	11,99
6	Observación de la clase impartida por el docente.		
6.1	Actividades iniciales.	7,50	6,75
6.2	Poceso de enseñanza-aprendizaje.	16,25	16,00
6.3	Ambiente en el aula.	6,25	6,25
	TOTAL 6	30,00	29,00
	TOTAL DE VALORACION A DOCENTES	100,00	84,91

Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos.			
1	Autoevaluación del Director.		
1.1	Competencias gerenciales.	14,65	13,75
1.2	Competencias pedagógicas.	3,26	3,26
1.3	Competencias de liderazgo en la comunidad.	2,09	2,02
	TOTAL 1	20,00	19,03
2	Evaluación del Director por parte del Consejo Directivo o Técnico.		
2.1	Competencias gerenciales.	14,59	13,35
2.2	Competencias pedagógicas.	3,29	3,05
2.3	Competencias de liderazgo en la comunidad.	2,12	2,05
	TOTAL 2	20,00	18,45
3	Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil.		
3.1	Competencias gerenciales.	10,00	8,71
3.2	Competencias pedagógicas.	3,57	3,40
3.3	Competencias de liderazgo en la comunidad.	6,43	6,26
	TOTAL 3	20,00	18,37
4	Evaluación del Director de parte del Comité Central de Padres de Familia.		
4.1	Competencias gerenciales.	10,10	10,81
4.1	Competencias pedagógicas.	5,16	2,86
4.2	Competencias de liderazgo en la comunidad.	4,74	4,09
	TOTAL	20,00	17,76
5	Evaluación del Director por parte del Supervisor		
5.1	Competencias gerenciales.	14,45	13,62
5.2	Competencias pedagógicas.	3,11	2,79
5.3	Competencias de liderazgo en la comunidad.	2,44	2,29
	TOTAL	20,00	18,70
	TOTAL DE VALORACION A DIRECTIVOS	100,00	92,31
No.	ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN	
1	TOTAL DE VALORACION A DOCENTES	84,91	
2	TOTAL DE VALORACION A DIRECTIVOS	92,31	
	TOTAL DE VALORACIONES	177,22	
	VALORACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA		88,61

Fuente: Encuesta en Unidad Educativa Liceo Naval

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. La información proporcionada por los diferentes actores encuestados en la unidad educativa Liceo Naval de la ciudad de Guayaquil, fue analizada e interpretada de acuerdo a los estándares de calidad que se aplican en el Ecuador a través del Ministerio de Educación, lo que permitió establecer el desempeño profesional de los docentes, los cuales alcanzaron una valoración de excelente. Sin embargo, el criterio de los estudiantes, reflejó la presencia de nudos críticos, tanto en la atención a estudiantes con capacidades especiales y en el manejo de las habilidades pedagógicas y didácticas, situación que puede incidir en el rendimiento de los estudiantes.
2. El estudiante considera que muchos de los docentes que imparten las clases, no preparan las clases de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, señalando primero el cumplimiento del plan académico y después los adicionales.
3. El desempeño profesional directivo en la unidad educativa Liceo Naval de la ciudad de Guayaquil, alcanzó un promedio de rendimiento excelente, por lo tanto no se cumplió el supuesto que manifiesta que el desempeño profesional de los directivos en el Ecuador es deficiente.
4. El desempeño profesional directivo evaluó tres tipos de dimensiones alineadas a la competencia, que fueron las gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad, determinando que las competencias pedagógicas son las que requieren mayor atención, no es solo el vicerrector quien debe estar al frente del aspecto técnico-pedagógico.
5. El desempeño profesional directivo en la unidad educativa Liceo Naval de la ciudad de Guayaquil, alcanzó un promedio de rendimiento excelente, descartando el supuesto que manifiesta que el desempeño profesional de los directivos en el Ecuador es deficiente.
6. El Comité de Padres de Familia de la unidad educativa Liceo Naval de la ciudad de Guayaquil, es de consideración debido a que fue en esta herramienta que la encuesta reveló el menor puntaje, lo que representa para el Rector y el Consejo Directivo un nudo crítico y de suma importancia.

Recomendaciones

1. Que los estudiantes y docentes fortalezcan el clima escolar utilizando el liderazgo, a través de las actividades de integración como las mañanas deportivas y las ferias de ciencia.
2. Fortalecer el compromiso y liderazgo de todos los actores, como una alternativa que viabilice la vivencia de la evaluación de la calidad que no son simplemente el resultado de la formación académica y administrativa, sino que es el resultado de la armonía de muchos factores en marcados en los lineamientos de la educación, la consulta a los actores educativos y la perseverancia por la formación integral de los estudiantes para la construcción de una sociedad más justa y equitativa.
3. Fortalecer las relaciones interpersonales entre los docentes, estudiantes y directivos, que adopten correctivos en las dimensiones que presentan problemas, entre las alternativas de solución puede ser la participación en cursos de capacitación y actualización, aplicar en las ofertadas por el Ministerio de Educación, a través del programa Sí Profe.
4. Aprovechar la fortaleza que tienen las autoridades del plantel como líderes positivos, organizando actividades que lleven al mejoramiento de la actividad académica, y se involucren más en el aspecto pedagógico.
5. Aplicación inmediata de la propuesta, mejorando los procesos de gestión académica y administrativa en la Unidad Educativa Liceo Naval "Cdte. Rafael Andrade Lalama" de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, durante el año lectivo 2012-2013, a fin de que los nudos críticos encontrados en las dimensiones de atención a los estudiantes con necesidades individuales, y las habilidades pedagógicas y didácticas se conviertan en fortalezas.
6. Involucrar a los padres de familia en las actividades de la unidad educativa Liceo Naval de la ciudad de Guayaquil, para que ellos constituyan el termómetro que controla el accionar, por ello se debe considerar las observaciones y sugerencias que se planteen.
7. Mantener la calidad y la calidez del trabajo docente y directivo resultado de la relación armónica de muchos factores por lograr una institución con los más altos valores.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

Título de la propuesta

“Diseño e implementación de talleres dinámicos en clase para fortalecer las habilidades pedagógicas y didácticas, la comunicación y la atención de estudiantes con necesidades especiales por parte de los docentes en las aulas de la Unidad Educativa Liceo Naval “Cdte. Rafael Andrade Lalama” de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas”.

Justificación

La revelación del estudio realizado en la Unidad Educativa Liceo Naval “Cdte. Rafael Andrade Lalama” de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, para medir el desempeño profesional de los docentes y directivos, evidenció varios nudos críticos en los instrumentos empleados, siendo lo más importante la percepción de los padres de familia o representantes.

Existente varios campos dentro de la gestión de la educación, donde se deben cumplir con las normas y reglamentos vigentes de acuerdo a la Constitución Política y la Ley Orgánica de Educación e Intercultural, las mismas que buscan el bien de la sociedad ecuatoriana a través del bienestar y dando cumplimiento a los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir.

Dentro de los centros educativos se pueden aplicar varias herramientas de medición de valores y desempeño profesional tales como la medición de las habilidades pedagógicas y didácticas, relación comunitaria, sociabilidad, atención a los estudiantes especiales, entre otros.

Las encuestas realizadas dan a conocer la deficiencia en los estilos de enseñanza-aprendizaje, que practican los docentes y la falta de correlación con los estilos de aprendizaje de los estudiantes.

El conjunto de herramientas de las que se vale el maestro para enseñar, en las que se incluyen la preferencia cognoscitiva, la preparación académica, el intelecto, la motivación, las estrategias, el nivel de energía, el interés de los estudiantes, su lenguaje, su forma de actuar y deservos insuficientes, sino estar a la par con la tecnología.

Toda institución educativa es la responsable de la formación de las nuevas generaciones, aquí se refuerzan los valores, principios y objetivos que le dan personalidad, así como vida social y académica. La propuesta propone estimular al personal docente y administrativo para que desarrollen habilidades como pensar de manera holística, a fin de brindar un mejor servicio a la comunidad educativa.

Las debilidades detectadas no permiten el crecimiento de la institución, por lo que se hace necesario que quienes están involucrados, deben buscar alternativas para reducir dichas debilidades a fin de alcanzar la calidad en el desempeño docente y directivo de la unidad educativa.

Objetivos de la propuesta

Dentro de los objetivos que se plantean en la propuesta, se tiene:

Objetivo general

Que los docentes implementen talleres dinámicos en clase para fortalecer las habilidades pedagógicas y didácticas, la comunicación y la atención de estudiantes con necesidades especiales por parte de los docentes en las aulas de la Unidad Educativa Liceo Naval "Cde. Rafael Andrade Lalama" de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas.

Objetivo específicos

- 1) Evaluar el desempeño profesional docente en la gestión escolar y pedagógica .
- 2) Medir la aplicación de los talleres en los estudiantes con necesidades especiales dentro del aula.
- 3) Realizar procesos de evaluación de los aprendizajes, potenciando los estándares de comprensión de los estudiantes.
- 4) Generar una nueva cultura escolar en el aula para fortalecer la imagen institucional, ante la comunidad en general.

Actividades

Para el cumplimiento de la propuesta, de los objetivos tanto general como los específicos, en el presente trabajo de investigación se plantea un cronograma de trabajo, con la finalidad de poder cumplir cada actividad programada este plan de trabajo, donde se mencionan las siguientes actividades:

TABLA No. 1
UNIDAD EDUCATIVA LICEO NAVAL DE GUAYAQUIL
ACTIVIDADES PROPUESTAS EN EL PROYECTO DE MEJORA

Objetivos	Meta	Actividad	Método	Evaluación	Indicador
Desarrollar e implementar el sistema de control académico a través de la agenda escolar de reportes diarios aplicadas a las asignaturas	Aplicar el sistema de control y enseñar el manejo de la agenda escolar	Capacitaciones a docentes, alumnos, padres de familia y representantes	Conversatorio, declaraciones de estrategias e ideas	Test	Capacitaciones al 100% de docentes y estudiantes
Propiciar la participación activa y permanente de docente en el proceso educativo	Establecer compromiso con los docentes y estudiantes	Conferencias y charlas	Exposiciones	Cuestionarios de evaluación	Informes de los aspectos explicados
Revisar a diario los reportes de las agendas escolares a los estudiantes para optimizar el desempeño profesional docente dentro de los centros educativos	Medir cumplimiento de tareas	Revisiones a diario	Lecciones y evaluaciones	Agenda	Cumplimiento de tareas e informes
Evaluar el comportamiento de los estudiantes dentro del aula, con el cumplimiento del reglamento interno en los centros	Mejorar la conducta de los alumnos	Talleres	Exposición en grupos	Lecciones	Informe de rendimiento

educativos.					
Realizar actualizaciones constantes en materia de estrategias didácticas y pedagógicas	Profesores actualizados	Charlas y cursos	Exposiciones	Encuestas y talleres	Informes y test

Fuente: Unidad Educativa Liceo Naval “Cdte. Rafael Andrade Lalama”

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

Localización y cobertura espacial

En relación a la localización y cobertura de la propuesta, se ha definido los siguientes parámetros:

- Institución educativa: Liceo Naval
- Ciudad: Guayaquil
- Provincia: Guayas
- Área específica: docentes y personal directivo
- Área comprometida: docentes y personal directivo
- Tiempo de ejecución: 1 año

Población

La población son los docentes de la institución, el personal directivo, los estudiantes, los padres de familia y cada uno de los involucrados en el tema, de acuerdo al siguiente cuadro:

TABLA No. 2
UNIDAD EDUCATIVA LICEO NAVAL DE GUAYAQUIL
INTEGRANTES A ENCUESTAR

Detalle de integrantes	Número de integrantes
Director o Rector	01
Vice-Rector	01
Inspector General	01
Docentes	20
Estudiantes educación básica	112
Estudiantes educación bachillerato	68
Padres de familia	120
Consejo Directivo	04
Consejo Estudiantil	04
Comité de padres de familia	11
Supervisor escolar	01
Total de encuestados:.....	373

Fuente: Unidad Educativa Liceo Naval "Cdte. Rafael Andrade Lalama"

Elaborado por: Lic. Martha RodríguezFarías

Sostenibilidad de la propuesta

La presente propuesta es sostenible, debido a que se enmarca en los siguientes aspectos a considerar:

Delimitado. La institución no cuenta con un manual para que su personal docente y directivo pueda identificar la magnitud de sus responsabilidades y su participación dentro de los objetivos de la unidad educativa.

Claro. Identificar los nudos críticos con los padres de familias y los estudiantes.

Evidente. La falta de control en la gestión escolar y directiva, genera una deficiente gestión educativa.

Relevante. Al diseñar e implementar el mejoramiento de los procesos existentes dentro de la institución educativa, se podrá elevar la calidad de la educación y el desempeño profesional de los docentes y directivos.

Factible. El diseño para mejorar los procesos en la gestión administrativa y educativa se realizará en 9 meses, con resultados a corto y mediano plazo, con un estimado global de 3 años.

Presupuesto

Para el presente proyecto de investigación, se ha presupuestado incurrir en ciertos recursos materiales, que servirán en el desarrollo y presentación del mismo, tales como escritorio, sillas, equipos de computación y otros.

TABLA No. 3
UNIDAD EDUCATIVA LICEO NAVAL DE GUAYAQUIL
PRESUPUESTO REFERENCIAL DE LOS RECURSOS MATERIALES

ORDEN	DESCRIPCION	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
	Equipos Informáticos			
1	Computadora de escritorio	1	600,00	600,00
2	Lapto	1	800,00	800,00
	Suministros de oficina			
1	Resmas A4	10	3,50	35,00
2	Bolígrafos	6	0,40	2,40
3	Carpetas	12	0,30	3,60
4	Pen driver	2	12,00	24,00
5	Varios suministros de oficina	1	200,00	200,00
	Total de Recursos a utilizar en el Proyecto:.....			1.665,00

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

El financiamiento de los recursos materiales a utilizar, serán financiados por la unidad educativa Liceo Naval de la ciudad de Guayaquil, en su totalidad.

Mientras que el recurso humano que va a participar en la propuesta, es el siguiente:

1) Personal docente, 2) Personal directivo, 3) Estudiantes en general, y; 4) Padres de familia en general.

Cronograma de la propuesta

TABLA No. 4
UNIDAD EDUCATIVA LICEO NAVAL DE GUAYAQUIL
CRONOGRAMA REFERENCIAL DE PROPUESTA

ACTIVIDADES	RESPONSABLE	TIEMPO EN MESES												COSTO US. \$		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
1.- Diseñodela propuesta curricular	Maestrante–directivos escuelas	X	X													
2.- Conformaciónycapacitación metodológicadel equipomultidisciplinario.	Maestrante–directivos escuelas			X	X											
3.- Seleccióndepersonal para la capacitación.	Maestrante–directivos escuelas					X	X									
4.- Coordinación interinstitucional que permita desarrollarelcurso de relaciones humanas ycapacitación pedagógica.	Maestrante–directivos escuelas						X	X								
5.- Desarrollo del curso de relaciones humanas	Maestrante–directivos escuelas								X	X						
6.- Desarrollo del curso de Capacitación pedagógica	Maestrante–directivos escuelas									X	X	X				
7.- Realización delIntercambios deexperiencias anivel nacional yregionalpor partedel equipo	Maestrante–directivos escuelas													X		
	Total															1 665,00

Elaborado por: Lic. Martha Rodríguez Farías

BIBLIOGRÁFIAS

Begazo, Haydeé (2.004). La evaluación del rendimiento en función de objetivos de aprendizaje. Editorial Revista Educando, N° 23. Lima. Perú.

Bruner, José (2.004). El proceso educativo. Editorial Paidós. Buenos Aires. Argentina.

Cardona Andújar, Jorge (1.994). Metodología innovadora de evaluación de centros educativos. Editorial Sanz y Torres. Madrid-España.

Carnap, Robert (1.995). Los dos conceptos de la probabilidad. Editorial Mc Graw Hill. México DF.

Castillo Arredondo, Santiago (2.003). Evaluación educativa y promoción escolar. Editorial Pearson Educación S.A. Madrid. España.

Davis, Keith; Newstrom, John W (2.001). Comportamiento humano en el trabajo. Editorial Mc Graw Hill. México DF.

Flores Ochoa, Rafael (2.003). Docente del siglo XXI. Como desarrollar una práctica docente competitiva. Evaluación pedagógica y cognición. Editorial Mc Graw Hill. México.

Flores, Ricardo (2.005). Hacia una pedagogía del conocimiento. Editorial Mc. Graw Hill. Bogotá. Colombia.

Grupo Editorial Océano (2.003). Enciclopedia General de la Educación 2. Volumen 2. Editorial MM Océano Grupo Editorial S. A. Barcelona. España.

Joan Mateo, Andrés (2.006). La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas. Alfa-Omega Grupo Editor. Lima-Perú.

Kant, E. (2.001). Crítica de la razón pura. Editorial Losada. Buenos Aires. Argentina.

Lerma, Héctor (2004). Metodología de la investigación. ECOE Ediciones. Bogotá. Colombia.

Moreno A., Carlos (1.994). Para distinguir el mejoramiento de la calidad educativa. Revista Palabra de Maestro N° 16. Lima. Perú.

Mehrens, W. y Lehmann, I. (2.002). Medición y evaluación en educación y en psicología. Editorial CECSA. México DF.

Ministerio de Educación del Ecuador (2.013). Página web: www.educacion.gob.ec Consulta Enero–Julio del 2013.

Paredes, Joaquín (2.009). La práctica de la innovación educativa. Editorial Síntesis S.A. Sevilla-España.

Presidencia de la República del Ecuador (2.011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Registro Oficial No. 417 del 31 de marzo del 2011. Quito. Ecuador.

Presidencia de la República del Ecuador (2.012). Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Suplemento, Registro Oficial No. 754 del 26 de julio del 2012. Quito. Ecuador.

Santillana, M. y otros (2.003). Auto capacitación docente, experiencias y propuestas. Editora Magisterial. Lima. Perú

Universidad Camilo José Cela (2.002). Enciclopedia de Pedagogía. Espasa Caspe Editorial. Barcelona. España.

Werther, William Jr (1.996). Administración del personal y recursos humanos. Editorial Mc Graw Hill. México DF.

ANEXOS

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, mayo 2012

Señor(a)

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel fundamental que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea de investigación sobre la realidad socioeducativa del Ecuador a través del Centro de Investigación de Educación y Psicología (CEP) y de la Escuela de Ciencias de la Educación, en esta oportunidad propone como proyecto de investigación el estudio sobre “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de la Educación General Básica y Bachillerato, en la Unidad Educativa Liceo Naval Cdte. Rafael Andrade Lalama, parroquia Tarqui, cantón Guayaquil, provincia Guayas, durante el año lectivo 2011– 2012”. Estudio del centro educativo que usted dirige”

Esta información pretende recoger datos que permitan conocer las relaciones entre profesor-estudiantes y la estructura organizativa de la clase (clima escolar de aula), como elementos de medida y descripción del ambiente en el que se produce el proceso educativo de los estudiantes y la gestión pedagógica del profesor del séptimo año de educación básica. Y desde esta valoración: conocer, intervenir y mejorar elementos claves en las relaciones y organización de la clase y por tanto los procesos educativos que se desarrollan en el aula.

Desde esta perspectiva, requerimos su colaboración y solicitamos autorizar al maestrante del postgrado de Gerencia y Liderazgo Educativo el ingreso al centro educativo que usted dirige, para realizar la investigación, los estudiantes de postgrado, están capacitados para efectuar esta actividad, con la seriedad y validez que garantiza la investigación científica.

Segura de contar con la aceptación a este pedido, expreso a usted mis sentimientos de consideración y gratitud sincera.

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

Mg. María Elvira Aguirre Burneo

DIRECTORA DEL POSTGRADO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Fotografía 1



Fuente: Unidad Educativa Liceo Naval "Cdte. Rafael Andrade Lalama"
Tomada por: Lic. Martha Rodríguez Farías

Fotografía 2



Fuente: Unidad Educativa Liceo Naval "Cdte. Rafael Andrade Lalama"
Tomada por: Lic. Martha Rodríguez Farías

Fotografía 3



Fuente: Unidad Educativa Liceo Naval "Cdte. Rafael Andrade Lalama"
Tomada por: Lic. Martha Rodríguez Farías