



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

AREA SOCIO HUMANISTICA

TITULACION DE MAGÍSTER EN PEDAGOGÍA

**Evaluación de la Calidad del Desempeño Profesional Docente y Directivo en
el Colegio de Bachillerato Fiscal “Atacames”, durante el año 2013-2014.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Ponce Salazar, Eva Katherine

DIRECTORA: Herrera Sarmiento, Iris Grey Esperanza, Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO ESMERALDAS

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Doctora.

Iris Grey Esperanza Herrera Sarmiento.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN.

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de maestría: **“Evaluación de la Calidad del Desempeño Profesional Docente y Directivo en el Colegio de Bachillerato Fiscal Atacames, durante el año 2013-2014”** realizado por el profesional en formación: Ponce Salazar Eva Katherine, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por tanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja,

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Ponce Salazar Eva Katherine, declaro ser autor(a) del presente trabajo de fin de maestría: **“Evaluación de la Calidad del Desempeño Profesional Docente y Directivo en el Colegio de Bachillerato Fiscal Atacames, durante el año 2013-2014”**, de la Titulación de Magister en Pedagogía, siendo Dra. Iris Grey Esperanza Herrera Sarmiento Director(a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. 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: Ponce Salazar Eva Katherine

Cédula: 0801771411

DEDICATORIA

A mi Madre por su amor y apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

A Dios mi luz y mi guía en todo momento.

Al personal del Colegio de Bachillerato Fiscal “Atacames” por abrirme las puertas y

brindarme la oportunidad de efectuar este trabajo.

A la UTPL por su estímulo de aprendizaje y superación.

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO	
1.1 Calidad de las instituciones educativas	9
1.1.1 Definición de la calidad de las instituciones educativas	9
1.1.2 Las instituciones educativas	10
1.1.3 Enfoques para el análisis de la calidad en instituciones	11
1.1.3.1. Estructura y organización social	11
1.1.3.2. Sistema de normas organizativas	11
1.1.3.3. La producción de conocimientos	12
1.1.3.4. Clima institucional	12
1.1.4 Factores que determinan la calidad educativa	13
1.1.4.1 Variables de organización y estructura	13
1.1.4.2 Variables de proceso	13
1.1.5 Modelos de evaluación	14
1.1.6 Dimensiones evaluativas de las instituciones educativas	14
1.1.6.1 El contexto	14
1.1.6.2 La infraestructura	15
1.1.6.3 La estructura	16
1.1.6.4 La función	16
1.1.6.5 El clima institucional	16
1.1.6.6 Los resultados	17
1.2 Evaluación de la calidad de las instituciones educativas	19
1.2.1 Estándares de aprendizaje	20
1.2.2 Estándares de desempeño profesional	22
1.2.3 Estándares de gestión escolar	23
1.2.4 Estándares de infraestructura	23
1.2.5 Utilidad de los estándares	24
1.3 Evaluación del desempeño profesional de los docentes	26
1.3.1 Dimensiones que se evalúan en el desempeño docente	27
1.4 Evaluación del desempeño profesional de los directivos	30
1.4.1 Modelo de desempeño directivo en el Ecuador	31

CAPITULO 2: METODOLOGÍA	
2.1 Contexto	35
2.2 Participantes	35
2.3 Muestra	36
2.3.1 Tipo de muestreo y cálculo de la muestra	37
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	38
2.4.1 Métodos	38
2.4.2 Técnicas	38
2.4.3. Instrumentos	38
2.5 Diseño y procedimiento de la investigación	43
2.5.1 Procedimiento de la investigación	43
2.6 Comprobación de Supuestos	44
2.7 Recursos	45
CAPÍTULO 3: RESULTADOS, ANALISIS Y DISCUSIÓN	
3.1 Resultados, análisis e interpretación	47
3.1.1. Desempeño profesional docente	47
3.1.1.1 Autoevaluación de docentes	47
3.1.1.2 Coevaluación de docentes	60
3.1.1.3 Evaluación de docentes por parte de los directivos	66
3.1.1.4 Evaluación de docentes por parte de los estudiantes	73
3.1.1.5 Evaluación de docentes por parte de padres de familia	78
3.1.1.6 Observación de clase impartida por los docentes	85
3.1.1.7 Resumen de la evaluación al desempeño profesional docente	90
3.1.2 Desempeño profesional directivo	92
3.1.2.1 Autoevaluación de directivos	92
3.1.2.2 Evaluación de directivos por miembros del consejo ejecutivo	101
3.1.2.3 Evaluación de directivos pro miembros del consejo estudiantil	109
3.1.2.4 Evaluación del Rector por el Comité Central de Padres	114
3.1.2.5 Evaluación de directivos por personal de apoyo y seguimiento	121
3.1.2.6 Resumen evaluación al desempeño profesional directivo	132
3.1.3 Discusión	134
CONCLUSIONES	137
RECOMENDACIONES	139
PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	141
BIBLIOGRAFÍA	153
ANEXOS	154

RESUMEN

La evaluación constituye una herramienta de diagnóstico, valiosa para la toma de decisiones y acciones, que conlleven a desarrollar propuestas formativas para una gestión administrativa y docente, orientada hacia el mejoramiento continuo.

Partiendo de esta idea, se ahondó en la realidad del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames", del cantón Atacames, provincia de Esmeraldas; a fin de realizar un diagnóstico del desempeño profesional directivo y docente; tomando para ello una muestra de 480 personas, entre directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad en general.

Mediante métodos de investigación y técnicas tales como la encuesta, la entrevista y la observación, se evaluó al establecimiento. Según los resultados obtenidos, las prácticas pedagógicas del docente, y de gestión y liderazgo del directivo; sitúan a la institución en una categoría de excelencia, sin embargo, hay aspectos que requieren atención en cuanto a habilidades pedagógico-didácticas, mejoramiento continuo y actualización docente.

En base esta evidencia se desarrolló una Propuesta Didáctica, orientada a la reflexión pedagógica, a generar un compromiso de directivos y docentes con la calidad educativa; se invita al lector a examinar esta propuesta.

PALABRAS CLAVE: Evaluación Educativa, Calidad Educativa, Reflexión Pedagógica.

ABSTRACT

Assessment is a diagnostic tool, valuable for decisions and actions that lead to develop training proposals for administrative and teaching management, continuous improvement oriented.

Starting from this idea, delved into the reality of Fiscal "Atacames" College High School, Canton Atacames province of Esmeraldas; to diagnose the management and teaching professional performance; for it taking a sample of 480 people, including principals, teachers, students, parents and community.

Through research methods and techniques such as surveys, interviews and observation, the property was assessed. According to the results, the pedagogical practices of teachers, and management and leadership of the management; place the institution in a category of excellence, however, there are issues that require attention in terms of pedagogical-didactic, continuous improvement and updating teaching skills.

Based on this evidence a didactic proposal oriented to educational thinking, to generate a commitment of principals and teachers with educational quality was developed; invites the reader to consider this proposal.

KEYWORDS: Educational Assessment, Educational Quality, Pedagogical Reflection.

INTRODUCCIÓN

La Constitución Política de nuestro País establece, en su artículo 26, que “La *educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y es un deber ineludible e inexcusable del estado*” y en el artículo 2 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural agrega que “garantiza el derecho a las personas a una educación de calidad y calidez, pertinente, adecuada, contextualizada, actualizada y articulada”. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012)

Estos preceptos están en concordancia con el Plan Decenal de Educación del Ecuador para el periodo 2006-2015, que en su política sexta trata del mejoramiento de la calidad, de la equidad educativa y de la implementación de un sistema de evaluación que garantice una educación de calidad y calidez.

En base a lo antes indicado el Ministerio de Educación y el Gobierno Nacional están comprometidos con la excelencia educativa como ningún otro gobierno, por esa razón y como una forma de contribuir al logro de las aspiraciones plasmadas en Plan Decenal de Educación, se ha propuesto esta investigación por parte de la Universidad Técnica Particular de Loja, para los maestrantes de Pedagogía.

El trabajo de investigación que aquí se presenta, se propone realizar: La ***evaluación de la calidad educativa del desempeño docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador***, cuyo propósito es internarse en la realidad de las Instituciones Educativas Ecuatorianas para descubrir las problemáticas que afectan la labor pedagógica, desde el punto de vista Directivo y Docente.

El primer Capítulo de este trabajo de investigación sitúa al lector dentro del ámbito de la calidad educativa y los factores que contribuyen a la misma.

Durante el primer tema de este capítulo, se trata de introducir al lector en los factores que determinan la calidad educativa de los Establecimientos de este tipo; para ello se navega entre varios conceptos asociados y se relacionan de manera cercana los elementos que podrían enriquecer la práctica educativa.

Ya en el segundo tema se trata concretamente de la Evaluación de la Calidad en el ámbito educativo, en este punto se describen los estándares que miden la calidad formativa de la profesión docente y se explica la importancia de los mismos.

En el tercer tema nos adentramos en la cuestión de la Evaluación al desempeño profesional de los docentes, aquí se desglosan las características que hacen de esta profesión la más noble y las dimensiones que de ella se evalúan.

El tema cuarto trata de la Evaluación del Desempeño Profesional de los Directivos, se hace un análisis de las características de la gestión directiva y los estándares que permiten medir la efectividad de los procesos administrativos y comunitarios.

En el Capítulo segundo se expone la metodología empleada para la investigación de campo, situando al lector en el contexto de la investigación, sus atenuantes, participantes, el diseño de la muestra, los métodos y técnicas empleados.

Finalmente en el tercer Capítulo se dan a conocer los resultados hallados, y el análisis de la realidad educativa del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames" .

Para este Colegio la investigación efectuada constituye un aporte sustancial, que contribuye no solo al Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames", sino también al Cantón Atacames y las comunidades cercanas, puesto que les permitirá conocer sus falencias y en base a ellas construir un compromiso institucional que lleve a todos los miembros del establecimiento fiscal a una nueva actitud de trabajo colaborativo, el cual es el propósito final de este trabajo que concluye con una Propuesta de mejoramiento de la calidad educativa en la institución.

Los objetivos planteados para la presente investigación son:

Objetivo General.

- Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivos en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.

Objetivos Específicos.

Los objetivos específicos que guiaron la investigación se muestran a continuación:

- Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato.
- Dar a conocer los resultados del estudio y el nivel de logro de los objetivos planteados.

Problematización

Al inicio de la investigación se partió de los siguientes supuestos:

- 1. El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.*
- 2. El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.*

Frente a esta problemática se plantean las siguientes interrogantes, que deberán ser resueltas mediante esta investigación:

¿Se conoce en las instituciones educativas en qué consiste la calidad educativa?

¿Se está realizando en las instituciones educativas una permanente evaluación institucional?

¿El actual desempeño profesional docente y directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato es el adecuado y guarda relación con la misión, visión y los objetivos institucionales y con los requerimientos de la colectividad?

¿Las instituciones educativas funcionan con estándares de calidad?

¿Cómo se realiza la evaluación del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones educativas?

¿Es posible mejorar el actual nivel de calidad educativa en las instituciones educativas?

Para cumplir con los objetivos planteados y satisfacer los cuestionamientos planteados fue necesario el aporte dedicado y sincero de los directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y otros miembros de esta comunidad, quienes participaron activamente de este proceso, lo cual permitió llegar a descubrir las falencias educativas que se describen en las conclusiones

de este documento y a las cuales se trató de resolver por medio de la propuesta de mejoramiento que se desarrolló al finalizar la investigación.

CAPITULO 1: MARCO TEORICO

1.1 Calidad de las instituciones educativas.

1.1.1 Definición de la calidad de las instituciones educativas.

Es difícil llegar a una definición exacta de la calidad en la educación, algunos consideran que la calidad educativa se mide mediante el desempeño académico de los estudiantes, otros mediante la cantidad y grado de importancia de las acreditaciones que puede alcanzar una institución educativa (Valenzuela, 2013), aspectos que van en beneficio directo de los estudiantes y que será revertido en la sociedad. Sin embargo, el concepto de calidad en la educación está lleno de potencialidades, es un término totalizante es decir, no se queda únicamente en la responsabilidad docente sino que abarca el entorno en el cual se da lugar el acto educativo. Está claro que el dilema es como dar una educación de calidad que permita a los estudiantes aprender para la vida y aprender a aprender de por vida.

Para que una educación sea considerada de calidad debe propender al aprendizaje verdadero y al desarrollo del ser humano. Esto se logra mediante tres enfoques que se pueden considerar para medir la calidad (Quebecor, 2008):

Eficacia: constituye el logro de los objetivos planteados tras realizar la acción educativa, es decir, un sistema educativo de calidad es aquel que genera un cambio en la estructura comunitaria a partir del educando, esto sucede cuando el estudiante realiza un aprendizaje significativo y lo aplica en su vida o su entorno familiar.

Relevancia: El aprendizaje debe contener un componente trascendental que incluye contenidos valiosos y útiles que formen integralmente al ser humano, no solo en el campo profesional, sino que mediante la formación adquirida sea capaz de responder a las necesidades de la comunidad en la que se desenvuelve.

Recursos y Procesos: Cabe aquí el término eficiencia, es decir, contar con los recursos necesarios y además emplearlos eficientemente.

Es preciso que en el acto educativo se hallen presentes estos tres enfoques para que haya calidad educativa, por tanto, como se dijo anteriormente, la calidad formativa no es responsabilidad únicamente de los directivos y docentes, es de toda la comunidad : docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad en general.

Para ello es determinante:

- La acreditación en la Formación del docente y el directivo.
- Un currículum cercano.
- La innovación y la investigación educativa.
- Desarrollar una cultura evaluativa en el sector educativo.

1.1.2 Las Instituciones educativas.

Las instituciones educativas constituyen organizaciones en las cuales actúan profesionales de la educación, estudiantes, padres de familia y comunidad en general. Por ello, como ninguna otra organización, requiere de un ambiente favorecedor de los procesos de enseñanza-aprendizaje; sin embargo es un error muy común, percibir a estas instituciones como entes donde se producen los acontecimientos de forma aislada e independiente.

Es importante comprender que las instituciones educativas son unidades de cambio, organismos vivos cuya interacción personal da lugar a acciones vinculadas entre sí. Involucran procesos sistemáticos, estrategias motivadoras, proyectos, programas; los cuales generan cargas emocionales, diferencias que deben ser sublimadas a través de la tolerancia, la aceptación de las opiniones ajenas y la lucha por la construcción de un entorno que sea cómodo y favorable para quienes laboran dentro de él (Aja, 2000).

Esto nos lleva pues, a la concepción de que es preciso aproximarse a estas organizaciones apreciándolas como escenarios vivos donde se desarrollan actividades interrelacionadas; en ellas, compartir es la base fundamental. Todo este esfuerzo para cumplir con el propósito de su gestión, formar a niños y jóvenes, para que participen activa y positivamente en la construcción de la comunidad y país al que pertenecen.

Este enfoque permite concebir a las instituciones educativas dentro de un marco organizativo en el cual, el éxito o fracaso de las innovaciones y su continuidad, depende de variables tales como: los objetivos institucionales, los recursos, la estructura, la tecnología, la cultura y el entorno; que dan lugar a varias perspectivas para el análisis de la Calidad Educativa.

1.1.3 Enfoques para el análisis de la calidad en Instituciones Educativas.

En el siguiente apartado trataremos de analizar cuatro enfoques bajo los cuales es posible analizar la calidad educativa.

1.1.3.1 Estructura y organización social.

Concebir al Sistema Educativo como un organismo vivo implica que los entes que lo conforman efectúan diversos roles y se relacionan en un tiempo y espacio determinado, lo que nos lleva a considerar bajo este aspecto, la infraestructura física, los niveles educativos, el ámbito geográfico y social, y los organismos estatales de los que depende.

En este contexto se estructuran y organizan las Instituciones Educativas, dando lugar al surgimiento de roles en los actores educativos, quienes, de acuerdo a la evolución y necesidad de las instituciones delinean nuevas formas de relacionarse, establecen acuerdos comunicativos, jerarquizan funciones para responder a las innovaciones educativas nacidas de una realidad en constante cambio y evolución.

1.1.3.2 Sistema de normas organizativas.

Las normas organizativas están enfocadas, dentro del Sistema Educativo, para cumplir con dos objetivos principales: *“garantizar que los estudiantes accedan a la educación y que los intercambios entre los integrantes de la Institución se realicen en un marco de respeto y buena convivencia”*. (Quebecor, 2008)

Actualmente las Entidades Educativas en el País están regidas por normativas legales que establecen las directrices para la Gestión Pedagógica en general. Este marco legal está inmerso dentro de la Constitución de la República, la Ley de Educación Intercultural y el Reglamento General a dicha Ley; de igual forma se generan acuerdos ministeriales que están en constante actualización y que establecen correctivos a la gestión formativa propiamente dicha.

Sin embargo, cada Institución debe elaborar su normativa interna por la que se regirá el establecimiento e inclusive el Ministerio deja en libertad de que primen, dentro de la institución, las normativas y reglamentos que se elaboren.

Todos estos aspectos constituyen el Sistema de Normas Organizativas aplicadas en nuestro país, que ha permitido mejorar la calidad educativa en general.

1.1.3.3 La producción de conocimientos.

Para garantizar la continuidad y calidad de los conocimientos impartidos, los establecimientos educativos están regidos por un currículo que dirige la actividad pedagógica. En él están establecidos los contenidos, las destrezas y habilidades a alcanzar con los educandos. Sin embargo, es responsabilidad de los docentes y de la institución en general, estimular el aprendizaje en sus pupilos de forma que se alcancen los saberes previstos por el Ministerio de Educación.

De las instituciones educativas se espera que sean semilleros en los cuales se eduque el corazón, el carácter y la voluntad, forjando un compromiso de aprendizaje permanente en los corazones de los educandos. Este es el horizonte que se persigue, en cuanto a la producción de conocimientos, que los chicos sean capaces de indagar, reflexionar y producir, con el docente como guía, nuevas estructuras mentales que les lleven a conocimientos significativos, aplicables a su realidad; lo que finalmente redundará en producción de conocimientos nuevos.

1.1.3.4 Clima institucional.

El Clima Institucional es un aspecto determinante por cuanto influye directamente en la calidad de la enseñanza-aprendizaje, se basa principalmente en la comunicación, en la interacción de los miembros de la comunidad educativa: Estudiantes, Padres de Familia, Docentes y Autoridades.

Un clima de trabajo agradable, garantiza el establecimiento de buenas relaciones entre los miembros, proveyéndoles de confianza y respeto mutuos; lo que permite explorar las potencialidades intelectuales, creativas, de docentes y estudiantes; influyendo efectivamente en el desarrollo de las innovaciones, las iniciativas personales, la responsabilidad personal e

institucional. Para ello es necesario autoridades justas y equitativas, que sepan llegar y guiar a su personal, que estén conscientes y comprometidos con los objetivos institucionales.

1.1.4 Factores que determinan la calidad educativa.

Los investigadores S. Purkey y J. L. Smith establecieron, en 1983, como principales factores para una *Escuela Eficaz*, dos aspectos: las variables de organización y estructura y las variables de proceso (Aja, 2000).

1.1.4.1 Variables de organización y estructura.

Las variables de Organización y estructura abarcan aspectos relacionados con la Autonomía en la dirección y gestión de cada centro escolar; la calidad del liderazgo institucional, la estabilidad del personal docente, la articulación y organización del currículo; la claridad y concreción de los objetivos, los logros alcanzados con respecto de los objetivos planteados, el desarrollo y perfeccionamiento de los docentes, el involucramiento de los padres en el proceso educativo y el apoyo por parte de las autoridades educativas del Centro Educativo y las Instancias Superiores.

1.1.4.2 Variables de proceso

En cuanto a las variables de proceso estas tienen relación con la implementación de reglas claras, razonables y sistemáticamente aplicadas.

Se evalúan los aspectos relacionados con el sentido de continuidad, partiendo de las políticas estatales, pasando por las políticas institucionales y de aquí a su aplicación dentro del aula, a través de la gestión pedagógica del docente; lo cual se evidencia en una planificación compartida, es decir, interdisciplinaria, en las cuales los objetivos han sido planteados de forma clara y concisa, relacionándolos a su vez con la evaluación constante de los progresos, orden y nivel de logro alcanzados por medio de criterios establecidos para ello. (Aja, 2000)

1.1.5 Modelos de evaluación

Tomando como punto de partida las aseveraciones antes mencionadas, nos centraremos en tres grupos de modelos de evaluación (Aja, 2000):

Los **Modelos centrados en los resultados**, es decir aquellos orientados al producto final. En este caso se contrastan el cumplimiento de los objetivos, con la eficiencia en el uso de los recursos y el nivel de logro según los indicadores sociales establecidos.

Los **Modelos centrados en la eficacia de los procedimientos** evalúan la interrelación de los procedimientos entre el nivel directivo, docente, la eficiencia y eficacia de su desempeño y el clima institucional que les rodea.

Los **Modelos causales** se centran en evaluar la gestión educativa de acuerdo a dos grandes variables: los modelos culturales y la evaluación del cambio. Este tipo de Modelo es aplicable en el caso de mejorar la gestión educativa en ámbitos en los cuales el contexto está determinado por grupos étnicos con características muy peculiares para los cuales se requiere una planificación educativa inclusiva.

1.1.6 Dimensiones evaluativas de las instituciones educativas

En base a los modelos revisados en el apartado anterior es posible establecer ciertas dimensiones que son determinantes en las Instituciones Educativas (Quebecor, 2008), las cuales están dadas por:

1.1.6.1 El contexto

Se considera dentro del contexto educativo los aspectos relacionados al entorno sociocultural, familiar, las características del centro educativo y el hábitat.



Gráfica 1. Factores determinantes del contexto educativo
Fuente: (Quebecor, 2008).

1.1.6.2 La infraestructura

Para la evaluación de esta dimensión se consideran criterios relacionados con:

- Instalaciones y recursos.- Referente a la adecuación, accesibilidad y disponibilidad tanto de la infraestructura física como de los recursos tecnológicos, pedagógicos y económicos.
- Servicios.- la educación es, de por sí un servicio, por tanto en este punto se determinan el ámbito y los alcances, de los servicios educativos, tales como: apoyo psicopedagógico, inclusión educativa, socio-familiar, contención emocional, etc.
- Personal.- Determina la calidad de la interacción entre Docentes, Directivos, Auxiliares, Psicólogos-Orientadores, Estudiantes, Padres de Familia y comunidad.
- Apoyos Externos.- Organizaciones sin fines de lucro, instancias gubernamentales que apoyan la gestión educativa y la eficacia de las mismas.

1.1.6.3 La estructura

Los centros formativos se constituyen en organizaciones jerarquizadas, coherentes, que se estructuran por medio de equipos de trabajo, denominados órganos, sean directivos, docentes o estudiantiles, que combinados direccionan la actividad educativa de la institución. En el siguiente esquema es posible apreciar la interacción de tales órganos:



Grafica 2. Estructura de un centro educativo

Fuente: (Aja, 2000)

1.1.6.4 La función

Para el fortalecimiento de las estructuras organizativas de los Centros Educativos es preciso gestionar la planificación, el desarrollo, seguimiento y evaluación de programas educativos tales como:

- Programas Pedagógicos.
- Proyectos normativos de funcionamiento interno.
- Programas de Administración y control de los Servicios Educativos.

1.1.6.5 El clima institucional

El clima institucional depende de la fluidez de comunicación entre sus actores, si esta es positiva, se establecerán buenas relaciones entre los miembros y sus jerarquías, lo cual

posibilita la confianza, el respeto mutuo y el desarrollo de las potencialidades de los individuos. Los factores que lo determinan se observan en el siguiente gráfico:



Grafica 3. Factores que determinan el clima institucional
Fuente: (Aja, 2000).

1.1.6.6 Los resultados

Los procesos educativos están orientados a la obtención de resultados, para ello se efectúan mediciones, seguimientos y evaluaciones a fin de determinar el nivel del logro alcanzado con respecto a los programas y proyectos planteados.

De lo tratado en este tema se desprende que la Calidad en las instituciones educativas es un tema extenso con implicaciones muy diversas, las cuales se interrelacionan afectando los ámbitos del contexto, la estructura, las funciones y el clima institucional. Por ello se deben controlar las variables indicativas de estas dimensiones y analizarlas a luz de los modelos que permiten la evaluación educativa.

1.2 Evaluación de la calidad de las instituciones educativas

1.2 Evaluación de la calidad de las Instituciones Educativas.

La evaluación educativa constituye un proceso de reflexión crítico y sistemático orientado, principalmente a la mejora de la calidad educativa, de la gestión de los profesionales de la educación, del funcionamiento institucional y de la aplicabilidad real del Sistema a las actividades educativas.

Los procesos de medición educativa se dieron por primera vez en Ecuador, en 1989 con la participación en el Estudio Regional-Internacional Comparado, al cual se denominó: "*Medición de la calidad de la Educación*", aplicado a las asignaturas de Lengua y Matemáticas, coordinado por la UNESCO/OREALC. A partir de 1992 se inició en el país la evaluación de Desempeño por medio del proyecto "*Desarrollo, Eficiencia y Calidad*" (EB-PRODEC), uno de los componentes de este proyecto fue el "*El Sistema Nacional de Medición de Logros Académicos*", del cual se derivaron las Pruebas APRENDO, aplicadas en los años 1996,1997 y 2000 (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013)

Durante el periodo 2000-2007 el país aplicó pruebas de rendimiento y Cuestionarios de Factores Asociados al Rendimiento Escolar, en las Asignaturas de Lenguaje y Matemáticas. Para el año 2006 se aplicaron los instrumentos del Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo, estas pruebas se enfocaron en Cuestionarios de Factores Asociados y medición de Conocimientos, Habilidades y Destrezas con énfasis en Habilidades para la vida cuyos resultados fueron divulgados a nivel de América Latina y el Caribe (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013).

A partir del año 2007 se inició la construcción participativa del Sistema Nacional de Evaluación con el aporte, de los representantes de diversos segmentos de la población vinculados a la educación. Instituyéndose posteriormente el *Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas, por medio de las pruebas SER*.

Como se pudo observar en este breve resumen cronológico, en sus inicios, las evaluaciones educativas se efectuaron con el propósito de realizar estudios comparativos del rendimiento de los estudiantes en la región, en las áreas principalmente de Lenguaje y Matemáticas en los niveles de inicio, avance y dominio; posteriormente se amplió la visión y se involucraron

instrumentos de medición que evaluaban no solo aspectos cognitivos sino también los conocimientos, habilidades y destrezas desde el punto de vista de su aplicación en vida diaria.

Actualmente el Gobierno Nacional y el Ministerio de Educación en su conjunto realizan un gran esfuerzo por darle continuidad al Plan Decenal de Educación, involucrándose con Organismos tales como International Baccalaureate IB y la ejecución de las pruebas PISA a fin de incluir estándares de medición internacionales para el mejoramiento de la educación ecuatoriana.

Surge de esta forma *“la educación como un servicio público, en el marco del Buen Vivir”* (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012), contenido en el Plan decenal de Educación 2006-2015, a fin de diseñar procesos de modernización del Sistema Educativo, que coadyuven a mejorar la calidad educativa y a garantizar el acceso universal a la misma.

En base a esto surge el nuevo modelo Educativo que comprende la evaluación Interna y externa de las Instituciones formativas del país, tomando como base criterios e indicadores de calidad desarrollados por un Equipo Técnico conformado, en el año 2008, por el Ministerio de Educación, La Subsecretaria General de Educación, El Subsecretario Administrativo Financiero, la Subsecretaria de Planificación, el Jefe de la División de Evaluación y el apoyo de la UNICEF, (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013) organismos que dieron forma al Sistema Nacional de Evaluación, actualmente instituido mediante el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

Este modelo posee estándares y criterios que esencialmente se tratan de descriptores de los logros que se deben alcanzar en las diferentes instancias que componen el Ministerio de Educación, los que se han dado a conocer y forman parte de la política educativa. A continuación abarcaremos los aspectos más importantes de ellos.

1.2.1 Estándares de aprendizaje.

Los Estándares de Aprendizaje, de acuerdo a la propuesta educativa del Ministerio de Educación, establecen descriptores de los conocimientos, habilidades y destrezas que los estudiantes deberían haber alcanzado como consecuencia del proceso de enseñanza aprendizaje.

Para ello se ha dividido la educación General Básica y el Bachillerato, en niveles, a partir de los cuales se han establecido descriptores de las características de los aprendizajes que deben ser adquiridos por los educandos (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013).

La evaluación de los aprendizajes, en los niveles de Educación Básica y Básica Superior, están relacionados con estándares aplicables a cuatro áreas del conocimiento: Lengua y Literatura, Matemáticas, Ciencias Naturales y Ciencias Sociales.

Sin embargo en el caso del tercer año de Bachillerato se evalúan adicionalmente a Matemática y Lengua y Literatura las asignaturas de: Historia y Ciencias Sociales, Química, Biología y Física. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2009)

Los descriptores establecidos para estas asignaturas guardan relación con el currículo nacional, de hecho están planteados de manera que relacionan los aprendizajes cognitivos con su aplicación para la vida diaria y en comunidad. Su diseño está pensado en núcleos de conocimientos correlacionados con los ejes curriculares integradores, de forma que su aplicación permite establecer nexos con otras asignaturas de conocimiento que no han sido evaluadas directamente.

Estos núcleos se conocen como Dominios de Conocimientos, cada uno de los cuales, se relacionan con Niveles de Conocimiento en los que se describe claramente la Progresión de los Estándares, es decir, los logros asociados a los conocimientos, habilidades y destrezas de los estudiantes.

La Evaluación de aprendizajes implica la Medición de Logros Académicos y la Certificación de Conocimientos. La primera se realiza por medio de las PRUEBAS SER ECUADOR, efectuadas cada año como medio de diagnóstico del Sistema Educativo y cada tres años para Rendición Social de Cuentas (Ministerio de Educación del Ecuador, 2009).

Respecto a la Certificación de los Conocimientos su propósito es avalar las sapiencias adquiridas por los educandos en las asignaturas antes mencionadas y validar la calidad del currículo implementado en el Sistema Educativo en las cuatro asignaturas fundamentales (Matemáticas, Lengua y Literatura, Estudios Sociales y Ciencias Naturales).

Los estándares de aprendizaje involucran también aspectos relacionados con los factores que inciden en el entorno social del educando dentro de la institución y su relación con el aprendizaje y el rendimiento escolar (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010).

Esta dinámica permite diagnosticar, retroalimentar y rediseñar los procesos educativos a fin de mantener al Sistema Educativo en constante evolución en pro de mantener la calidad educativa planteada en la norma sexta del Plan Decenal de Educación 2006-2015.

1.2.2 Estándares de desempeño profesional.

El propósito del Gobierno Nacional es normar y definir los logros esperados en todos los Profesionales que participan del Sistema Educativo Ecuatoriano. Por ahora se han establecido únicamente estándares aplicables a Docentes y Directivos, a futuro se espera que se implementen directrices para los diferentes Profesionales de la Educación (Ministerio de Educación| Generalidades, 2014).

Los estándares de Desempeño Profesional han sido diseñados para orientar la mejora de la labor profesional de docentes y directivos; esto implica guiar, evaluar y autoevaluar la gestión pedagógica de los profesionales educativos, de forma que se facilite la toma de decisiones en cuanto al diseño y la ejecución de estrategias de mejoramiento continuo que permitan evolucionar y mantener la calidad y calidez de los servicios educativos. (Ministerio de Educación| Generalidades, 2014)

En lo referente al Desempeño profesional Directivo, los descriptores están orientados a gestionar el liderazgo pedagógico, la administración de los Recursos y del Talento Humano, el clima organizacional y la convivencia escolar, todo esto para garantizar el acceso y respeto de individuos sin discrimen por su origen cultural o étnico, la inclusión educativa, la calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje y el cumplimiento de las disposiciones del Ministerio de Educación. (Ministerio de Educación| Generalidades, 2014)

En cuanto al Docente, propiamente dicho, los estándares describen las características y prácticas que deberá demostrar un docente para ser considerado de calidad. Estos logros se miden en el desarrollo de su gestión pedagógica y tienen que ver con: el dominio del área que

imparte, pedagogía aplicada, nivel de actualización, relaciones maestro-estudiante, maestro-padre de familia, maestro- maestro y ética profesional.

El propósito principal de ambos estándares es lograr fomentar en las Instituciones Educativas y concretamente en las aulas, prácticas pedagógicas que permitan formar estudiantes aptos para contribuir a la sociedad en la cual vivimos y que se cumpla con el perfil de egreso estipulado en el Currículo Nacional.

1.2.3 Estándares de gestión escolar.

Mediante los estándares de Gestión Escolar se delinear las acciones pedagógicas y directivas que coadyuvan a liderar y orientar el trabajo en equipo dentro de la Comunidad Educativa. Entendiéndose esto como la labor de facilitar la comunicación, la reflexión y el manejo de conflictos mediante acuerdos que propendan a organizar y desarrollar procesos de gestión para mejorar la calidad de los servicios educativos hacia la comunidad.

Por medio de estos procesos es posible transformar las instituciones educativas en centros comunitarios donde todos los actores interactúan y establecen los planes de mejora acordes a la realidad de cada institución.

Los estándares de Gestión escolar permiten, entonces, evaluar y corregir acciones mejorando la gestión del aprendizaje mediante tutorías y acompañamiento, fortalecer la convivencia escolar y la formación ciudadana de tal forma que se puedan establecer redes de trabajo para propiciar el acercamiento cooperativo con otras organizaciones vinculadas a la comunidad. (Ministerio de Educación| Generalidades, 2014).

1.2.4 Estándares de infraestructura.

Su propósito es implementar normas para la construcción y distribución de los espacios escolares los cuales se deben cumplir progresivamente hasta alcanzar los niveles de calidad requeridos.

Se han dividido en estándares Arquitectónicos y Urbanísticos, los cuales consideran la arquitectura distribuyendo el espacio acorde a la cantidad de estudiantes y a los servicios

educativos que brinda la institución. Estos estándares consideran normas técnicas de infraestructura educativa tanto nacional como internacional.

1.2.5 Utilidad de los estándares

Como se ha visto a lo largo de este tema los estándares cumplen con su finalidad cual es ubicar las realidades bajo parámetros medibles, apoyar y realizar un seguimiento de la gestión de los docentes y directivos para lograr un sistema educativo de calidad.

Los directivos y docentes se benefician de los estándares porque:

- Otorgan lineamientos para dirigir la labor educativa, ya que explican lo que se espera aprendan los estudiantes.
- Permiten diseñar instrumentos de evaluación que proporcionen información sobre el avance cognoscitivo del estudiante

A los estudiantes:

- Permite la retroalimentación al comparar su rendimiento con el estándar establecido,
- Logran identificar sus debilidades y están en capacidad de aprender haciendo.

A los padres y madres de familia:

- Orientan al padre de familia quien por este medio conoce las actividades que realiza su hijo y para qué las hace, qué logros espera alcanzar durante el año.
- Permite tener elementos de juicio para acercarse y obtener de los docentes información académica de su representado.

A las autoridades educativas :

- Permiten evaluar la gestión de los docentes y establecer correctivos.
- Definen los logros que como institución deberían alcanzar.
- Facilitan el diseño de planes de mejoramiento continuo.
- Facilitan la toma de decisiones.

1.3 Evaluación del desempeño profesional de los docentes

1.3 Evaluación del desempeño profesional de los docentes.

Evaluar al docente implica adentrarse en un mundo complejo de interacción de maestros, padres, estudiantes, directivos y comunidad. Esta amalgama contribuye a la formación integral del niño/joven en su contexto y brinda los lineamientos para establecer los criterios en los cuales se basa el desempeño profesional de un docente.

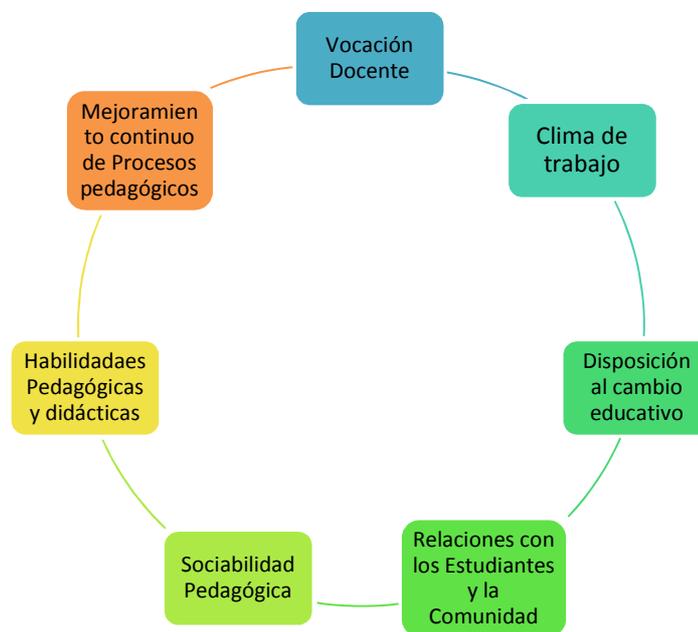
Por ello la Evaluación del desempeño en este punto se centraliza en determinar las fortalezas y debilidades de la gestión pedagógica, didáctica y de sociabilización de los docentes, con el propósito de mejorar la calidad de formación que reciben los educandos.

En general, los aspectos evaluados al interior de los establecimientos educativos, se refieren a mediciones respecto de las interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el escolar, las habilidades pedagógicas y didácticas, la correlación del docente con el contexto socio-cultural, el respeto a las normas, reglamentos y la influencia de la vocación docente en la gestión de aula.

En un nivel externo se efectúan pruebas de conocimientos específicos, pruebas pedagógicas y de habilidades didácticas.

Por medio de estas estrategias se obtendrá la información necesaria para determinar las fortalezas, identificadas como “Excelentes Prácticas Pedagógicas” y las debilidades en las cuales los docentes tendrán que ser fortalecidos por medio de programas de capacitación de acuerdo a las falencias detectadas (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013)

En siguiente gráfico se muestra la relación entre las dimensiones del desempeño docente, que se consideran más importantes en el ámbito educativo.



Gráfica 4. Dimensiones del desempeño docente
Fuente: (Aja, 2000)

Como se puede observar en la gráfica todo el proceso parte de la Vocación docente, que es determinante, para finalmente alcanzar el objetivo básico de mejoramiento continuo de los procesos pedagógicos, el cual depende de la interrelación del docente con los estudiantes y la comunidad, de las habilidades y sociabilidad pedagógica del educador en su contexto.

1.3.1 Dimensiones que se evalúan en el desempeño docente.

Diversas apreciaciones expresadas por docentes Universitarios Latinoamericanos (Cardona Rodríguez, 2011), permiten establecer ciertos factores que se consideran importantes para una profesión docente de calidad. Entre estos se mencionan:

- Capacidad de comunicación del profesor.
- Conocimiento sobre las asignaturas a su cargo.
- Motivación del Docente.

Así mismo es notoria, en esta apreciación, la convergencia de factores que los docentes consideran poco apropiados o poco favorecedores de la gestión docente, entre estos:

- Evaluación de la actividad docente a través de autoinformes,
- Utilización de plataformas tecnológicas de apoyo a la docencia, tipo Moodle.
- Diseño de currículos orientados a competencias.

Ahora bien, estas valoraciones demuestran que aún se tiene un concepto tradicionalista a pesar de que los docentes reconocen que la calidad del sistema educativo, evidentemente, depende de la relación docente- educando.

En nuestro país el Sistema Nacional de Evaluación describe algunas dimensiones que agrupan los puntos anteriormente mencionados y que permiten medir el desempeño docente (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013). Entre estas:

Aprender a Ser (Dimensión Personal)

- Desarrollo emocional
- Clima de trabajo
- Disposición al cambio

Aprender a Conocer (Dimensión Pedagógica)

- Sociabilidad pedagógica

Aprender a enseñar y aprender (Dimensión pedagógico- didáctica)

- Habilidades pedagógicas didácticas

Aprender a vivir juntos (Dimensión Socio cultural)

- Atención a Estudiantes con capacidades diferentes
- Relaciones con la comunidad
- Aplicación de normas y reglamentos

Estándares educativos provistos por el Ministerio de Educación

Partiendo del estudio anterior el Ministerio de Educación ha definido los siguientes estándares para el desempeño profesional docente.

Dimensión A: Dominio Disciplinar y curricular

La dimensión indica que el docente debe conocer, comprender y dominar la asignatura que imparte, desde el punto de vista del currículo nacional, aplicando un lenguaje competente al área de estudios.

Dimensión B: Gestión del aprendizaje

En este punto el docente planifica el proceso de enseñanza aprendizaje, se preocupa por implementarlo en un ambiente que promueva la participación y el debate, evalúa, retroalimenta e informa a los actores de avance del proceso educativo.

Dimensión C: Desarrollo profesional

Se proveen lineamientos para saber si el docente se mantiene actualizado, en su área del saber. Se dan pautas para conducir al docente a un ambiente de trabajo colaborativo, hacia la construcción de una comunidad de aprendizaje, el docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en los estudiantes.

Dimensión D: Compromiso ético

El docente tiene altas expectativas sobre el aprendizaje de sus estudiantes, garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos y el buen vivir, se compromete con el desarrollo de la sociedad.

Se puede entonces colegir que el desempeño profesional de los docentes está determinado en primer lugar por su Dimensión Personal que tiene que ver particularmente con su vocación docente, su predisposición al cambio y el clima de trabajo. A partir de allí es posible trabajar en áreas más profundas como las dimensiones Pedagógico–Didáctica, Socio-Cultural, Gestión del aprendizaje y Compromiso ético que garantizan una educación de calidad y calidez.

1.4 Evaluación del desempeño profesional de los directivos

1.4 Evaluación del desempeño profesional de los directivos.

La visión de la gestión directiva en educación no ha evolucionado en los últimos años, se tiene de ella una apreciación estrictamente administrativa, distante de los procesos de enseñanza – aprendizaje, en realidad esto no es así.

De conformidad con lo que señala el Plan Decenal de educación, se hace cada vez más necesaria la preparación de Docentes capacitados para estar al frente de las Instituciones, a fin de elevar la calidad del sistema educativo, para ello los directivos deben fortalecer sus conocimientos y capacidades mediante el constante perfeccionamiento de sus competencias en liderazgo pedagógico.

Esto se logra mediante un modelo de gestión centrada en el aprendizaje, en el que a partir del liderazgo educativo, sus directivos, provean las condiciones necesarias para el aprendizaje tanto en el punto de vista organizativo, como en el punto de vista pedagógico.

El Logro de estos objetivos se basa en tres componentes (Ministerio Peruano de Educación, 2013):

- Gestión de Procesos Pedagógicos.- entendida como las acciones planificadas, organizadas y relacionadas para alcanzar el logro de los aprendizajes requeridos en el estudiante.
- Convivencia democrática e intercultural.- mediante el ejercicio de la participación ciudadana y democrática de los estudiantes promoviendo un entorno favorable al buen vivir.
- Vínculo entre la institución, la familia y la comunidad.

1.4.1 Modelo de desempeño directivo en el Ecuador.

El Modelo de desempeño directivo en el Ecuador hace referencia a procesos y practicas institucionales que contribuyen a la formación 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.

Los estándares de Desempeño directivo hacen referencia al Liderazgo, a la gestión pedagógica, del talento humano, de los recursos, el clima organizacional y la convivencia escolar para asegurar aprendizajes de calidad en todos los estudiantes. (Ministerio de Educación| Generalidades, 2014)

Para ello hay cuatro aspectos que deben considerarse:

- Establecer una dirección (misión, visión y filosofía institucional).
- Desarrollo del Perfil profesional de los docentes.
- Evaluación constante y rediseño de procesos educativos obsoletos.
- Desarrollo curricular de los programas de enseñanza-aprendizaje.
- Compromiso ético. (Ministerio Peruano de Educación, 2013)

A nivel internacional se ha efectuado el análisis de la situación y se ha determinado que hay tres elementos que constituyen la base para la efectividad de la gestión directiva vinculados a los antes mencionados:

- Gestión pedagógica institucional.
- Expectativas y visión de futuro.
- Planificación rigurosa del proceso pedagógico.

Es decir que a partir de estos lineamientos se espera de los directivos que sean capaces de:

- Analizar las situaciones que se presenten, ser objetivos y proactivos en la toma de decisiones y acciones en favor de su comunidad educativa.
- Comunicarse efectivamente manejando los conflictos de forma coherente y positiva, que propenda a la armonía y paz institucional.
- Trabajar en equipo y liderar acciones reflexivas en sus docentes respecto de la práctica educativa y desde su propia percepción.
- Liderar la toma de decisiones con conocimiento de las necesidades de la organización que lidera.

Por ello el Ministerio Educación ha establecido **Estándares para cada dimensión educativa** entre ellas:

Dimensión A: Planificación estratégica

El directivo promueve la creación y cumplimiento del PEI y los planes de mejora, ejerce un liderazgo compartido, flexible con altas expectativas en la comunidad educativa. Desarrolla procesos de autoevaluación institucional (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013).

Dimensión B: Gestión Pedagógica

El directivo gestiona el currículo para cumplir con los estándares educativos, garantiza que los planes y programas sean de calidad, para ello organiza, lidera y evalúa el trabajo técnico pedagógico de los docentes para atender a la diversidad de estudiantes en un contexto escolar seguro.

Dimensión C: Gestión del Talento humano y recursos

El directivo establece condiciones laborales apropiadas para el desarrollo integral del personal, planifica y gestiona la obtención de recursos, enmarcando su gestión en el cumplimiento de la normativa legal.

Dimensión D: Clima organizacional y convivencia escolar

Propicia un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso, estrechando lazos con la comunidad en el marco del código de convivencia y el Buen Vivir.

Estos aspectos implican un conocimiento de las responsabilidades de su gestión y un compromiso constante con ellas que, según la normativa ecuatoriana, están relacionadas con:

- La organización institucional a través del PEI.
- Dominio de los lineamientos legales inherentes a sus responsabilidades.
- Gestión del talento humano.
- Gestión del aprendizaje y tutorías de acompañamiento.
- Convivencia escolar.
- Programas de redes de trabajo interinstitucional

CAPITULO 2: METODOLOGÍA

2. Metodología.

2.1 Contexto

El contexto en el cual se desarrolló la investigación fue en la provincia de Esmeraldas, cantón Atacames, parroquia Atacames, concretamente en el Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

.

El establecimiento educativo corresponde a la Zonal 1, Distrito Educativo 3, Circuito 5.

Se halla ubicado al sur de la provincia de Esmeraldas, dentro del sector urbano; el cual es una zona eminentemente turística.

Los estudiantes que concurren a esta institución son de nivel socio económico medio-bajo; el establecimiento brinda servicios educativos a los jóvenes del cantón Atacames y las poblaciones cercanas, entre las cuales tiene un reconocimiento por el nivel educativo que posee.

2.2 Participantes.

La investigación se realizó en el Cantón Atacames de la Provincia de Esmeraldas en el Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames", el cual cuenta con 505 estudiantes y 33 docentes.

De este universo fueron encuestados un total de 480 personas, entre docentes, estudiantes, miembros del Consejo Ejecutivo, miembros del Comité Central de Padres de Familia, miembros del Consejo Estudiantil, Rector, Vicerrector, Jefe de Talento Humano y Personal de Apoyo y Seguimiento Distrital.

Los participantes del proceso de investigación fueron:

- Maestrante-Investigador de Pedagogía, quien aplicó las encuestas a la muestra extraída de la población.
- Los Directivos de la institución.
- El Personal docente.
- Estudiantes, que corresponden al bachillerato general unificado.
- Los Padres de familia.

A continuación se presentan los diferentes estratos de la población a considerarse en la presente investigación:

- 1 Rector de la institución educativa
- 1 Vicerrector de la institución
- 1 Jefe de Talento Humano de la institución
- 3 Miembros del Consejo Ejecutivo
- 33 Docentes de la institución educativa
- 505 estudiantes del 1ro, 2do y 3ro Año de Bachillerato
- 445 Padres De Familia
- 7 Miembros del Consejo Estudiantil
- 7 Miembros del Comité Central de Padres de Familia
- 1 Persona de Apoyo y Seguimiento

2.3 Muestra

La muestra de la presente investigación se la tomó de un universo de 1004 personas integrantes de la comunidad educativa del Colegio de Bachillerato Fiscal “Atacames” . El universo de encuestados se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 1. Población a investigarse

Población a Investigarse	No. Total
Para el desempeño profesional docente:	
Rector	1
Vicerrector	1
Jefe de Talento Humano	1
Docentes	33
Estudiantes del 1er, 2do y 3er Año de Bachillerato	505
Padres de Familia	445
Para el desempeño profesional directivo:	
Rector	1
Consejo Ejecutivo	3
Personal de Apoyo y Seguimiento Distrital	1
Comité Central de Padres de Familia	7
Consejo Estudiantil	7

Fuente: Colegio de Bachillerato Fiscal “Atacames”

2.3.1 Tipo de muestreo y cálculo de la muestra

Para esta investigación se tomó el Total de la población de Directivos y Docentes de la institución y se aplicó el *Muestreo Probabilístico*, con su variante el *Muestreo Aleatorio Simple (MAS)*, para seleccionar una muestra de la población de estudiantes y padres de familia, resultando un total de 480 personas seleccionadas para la investigación.

En el siguiente cuadro se detalla el cálculo de la muestra:

Tabla 2. Muestra investigada en la institución

Población para el desempeño profesional docente	N	95%	%	z	P	Q	Muestra
Rector	1	-	-	-	-	-	1
Vicerrector	1	-	-	-	-	-	1
Jefe de Talento Humano	1	-	-	-	-	-	1
Coordinador de Área	1	-	-	-	-	-	1
Docentes de 1er a 3er año de Año de Bachillerato	33	-	-	-	-	-	33
Estudiantes de 1er a 3er año de Bachillerato	505	95	0,05	1,96	0,5	0,5	218
Padres de Familia	445	95	0,05	1,96	0,5	0,5	206

Para el desempeño profesional directivo	N	95%	%	z	P	Q	Muestra
Rector	1	-	-	-	-	-	1
Vicerrector	1	-	-	-	-	-	1
Jefe de Talento Humano	1	-	-	-	-	-	1
Coordinador de Área	1	-	-	-	-	-	1
Consejo Ejecutivo	3	-	-	-	-	-	3
Consejo Estudiantil	7	-	-	-	-	-	8
Comité Central de Padres de Familia	7	-	-	-	-	-	3
Personal de Apoyo y Seguimiento	1	-	-	-	-	-	1

Fuente: Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Métodos.

Los métodos utilizados, que sirvieron para efectuar un acercamiento más profundo al objeto de la investigación, son los siguientes:

- Método analítico – sintético, aplicado con el propósito de conocer los fenómenos de la evaluación educativa, para explicar sus relaciones, llegar a comprender su esencia y acercarnos a una perspectiva de la totalidad del problema de investigación.
- Método inductivo – deductivo, a partir de los hechos hallados se trató de inferir revelaciones que luego se aplicaron a nuevos casos por medio de la deducción.
- Método estadístico, a través de este método se intentó darle un carácter objetivo a la investigación por medio de la representación, simplificación, análisis, interpretación y proyección de los datos cualitativos y cuantitativos obtenidos.

2.4.2 Técnicas

Las técnicas aplicadas para la recopilación tanto bibliográfica, como de campo fueron las siguientes:

- Búsqueda de fuentes primarias de información.
- Lectura de artículos en libros y la Web.
- Diseño de organizadores gráficos.
- Entrevista con los directivos para obtener información estadística de la población a investigar.
- Aplicación de encuestas a estudiantes, padres de familia, docentes y directivos para reducir costos y facilitar la tabulación.

2.4.3 Instrumentos

Para la investigación se utilizaron los siguientes instrumentos, asignados a cada estrato de la población a ser investigada:

Desempeño profesional docente:

- Autoevaluación de los docentes.
- Coevaluación de los docentes.

- Evaluación de los docentes por el rector.
- Evaluación de los docentes por los estudiantes.
- Evaluación de los docentes por los padres de familia.

Desempeño profesional directivo:

- Autoevaluación al rector, vicerrector y consejo ejecutivo.
- Evaluación del rector y vicerrector por el consejo ejecutivo.
- Evaluación del rector, vicerrector y consejo ejecutivo por el consejo estudiantil.
- Evaluación del rector, vicerrector y consejo ejecutivo por el comité central de padres de familia.
- Evaluación del rector, vicerrector y consejo ejecutivo por parte del Personal de Apoyo y Seguimiento.

Observación de la clase:

- Matriz de evaluación: observación de clase.

Nota: los instrumentos que sirvieron como referente para el presente estudio fueron tomados del Ministerio de Educación del Ecuador (MEC).

A continuación se detallan los instrumentos utilizados en la investigación:

Autoevaluación de los docentes

Objetivo: Alcanzar una visión general sobre el desempeño profesional desde el punto de vista del propio docente para su posterior análisis.

Instrumento: evalúa las siguientes dimensiones:

- Sociabilidad pedagógica.
- Habilidades pedagógicas y didácticas.
- Desarrollo emocional.
- Atención a estudiantes con necesidades individuales.
- Aplicación de normas y reglamentos.
- Relación con la comunidad
- Clima de trabajo.

Coevaluación de los docentes

Objetivo: Lograr un enfoque amplio sobre el desempeño profesional docente desde el punto de vista de sus compañeros.

Instrumento: Analiza las siguientes dimensiones:

- Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas.
- Cumplimiento de normas y reglamentos.
- Disposición al cambio en educación.
- Desarrollo emocional.

Evaluación de los docentes por parte del rector.

Objetivo: Obtener una perspectiva sobre el desempeño profesional desde la visión del Rector de la Institución.

Instrumento: Evalúa las siguientes dimensiones:

- Sociabilidad pedagógica.
- Atención a estudiantes con necesidades individuales.
- Habilidades pedagógicas y didácticas.
- Aplicación de normas y reglamentos.
- Relación con la comunidad.

Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

Objetivo: Lograr un punto de vista general, sobre el desempeño profesional docente a partir de los estudiantes quienes evidencian el proceso educativo.

Instrumento: Analiza las siguientes dimensiones:

- Habilidades pedagógicas y didácticas.
- Habilidades de sociabilidad pedagógica.
- Atención a estudiantes con necesidades individuales.
- Relación con los estudiantes.

Autoevaluación del rector, vicerrector y consejo ejecutivo.

Objetivo: Extraer una visión sobre el desempeño profesional directivo desde el punto de ellos mismos.

Instrumento: Evalúa las siguientes dimensiones:

- Competencias gerenciales.
- Competencias pedagógicas.
- Competencias de liderazgo en la comunidad.

Evaluación del rector y vicerrector por el consejo ejecutivo.

Objetivo: Adquirir un punto de vista claro sobre el desempeño profesional del rector y vicerrector, desde la percepción del Consejo Ejecutivo

Instrumento: Analiza las siguientes dimensiones:

- Competencias gerenciales.
- Competencias pedagógicas.
- Competencias de liderazgo en la comunidad.

Evaluación del rector, vicerrector y consejo ejecutivo por parte del consejo estudiantil.

Objetivo: Obtener un enfoque general sobre el desempeño profesional de los directivos por parte del consejo estudiantil.

Instrumento: Analiza las siguientes dimensiones:

- Competencias gerenciales.
- Competencias pedagógicas.
- Competencias de liderazgo en la comunidad.

Evaluación del rector, vicerrector y consejo ejecutivo por parte del comité central de padres de familia.

Objetivo: Alcanzar una visión general sobre el desempeño profesional de los directivos, por parte del comité central de padres de familia

Instrumento: Analiza las siguientes dimensiones:

- Competencias gerenciales.
- Competencias pedagógicas.
- Competencias de liderazgo en la comunidad.

Evaluación del rector, vicerrector y consejo ejecutivo por parte del Personal de Apoyo y Seguimiento.

Objetivo: Lograr una perspectiva general sobre el desempeño profesional de los directivos por parte del personal de Apoyo y Seguimiento.

Instrumento: Analiza las siguientes dimensiones:

- Competencias gerenciales.
- Competencias pedagógicas.
- Competencias de liderazgo en la comunidad.

Observación de clase.

Objetivo: Adquirir un enfoque general sobre el desempeño profesional del docente sobre la gestión de aula.

Instrumento: Analiza las siguientes dimensiones:

- Actividades iniciales.
- Proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Ambiente en el aula.

2.5 Diseño y procedimiento de la investigación

El trabajo de la investigación desarrollada posee las siguientes características:

- Investigación de tipo puzzles, que consistió en una exploración a nivel nacional, para explicar y caracterizar la realidad de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, para conocer y describir los factores que están influyendo en el déficit educativo del país.
- Investigación de tipo socioeducativa, se combinó la experiencia y el razonamiento, para descubrir e interpretar los hechos, estableciendo relaciones en el ámbito educativo y dando respuestas más o menos científicas a los supuestos planteados al inicio de la investigación, aplicando el paradigma de análisis crítico.
- No experimental, se requirió estudiar los fenómenos tal cual fueron sin que medie intervención alguna del investigador para luego efectuar el análisis.
- Transaccional Descriptivo ya que se recolectaron datos en un momento único para describir posteriormente los hallazgos.
- Exploratorio, se trató de una exploración inicial en un momento específico.

2.5.1 Procedimiento de la investigación

Las fases del proceso de investigación fueron las siguientes:

- Investigación bibliográfica y de campo.
- Asesorías virtuales y telefónicas sobre el tema de tesis, planteamiento de dudas e inquietudes sobre la investigación.
- Recolección de datos mediante entrevistas y encuestas.
- Tabulación y diseño de cuadros estadísticos.
- Análisis e Interpretación de los resultados.
- Estructuración del informe de tesis.
- Diseño de la propuesta de mejoramiento educativo.

2.6 Comprobación de Supuestos

Los supuestos planteados al inicio de la investigación fueron los siguientes:

1. *El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.*

Este supuesto se *rechaza* por cuanto, según la investigación efectuada, el Colegio de Bachillerato Fiscal “Atacames” ha alcanzado un nivel de excelencia en las prácticas educativas empleadas por sus docentes, en función de los estándares aplicados, los cuales se relacionan con las Dimensiones Personal, Pedagógica, Socio Cultural y Pedagógico Didáctica.

Ha quedado demostrado en los resultados obtenidos que, en el caso de los docentes, la gestión pedagógica y de aula está vinculada a las necesidades de la comunidad y se constituye en un acto reflexivo de convivencia, lo cual indica que los docentes se esfuerzan por mantener una educación de calidad a través del mejoramiento continuo de sus labores.

2. *El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.*

El supuesto planteado respecto al desempeño profesional directivo se *rechaza* debido a que los resultados de la evaluación aplicada a los directivos de la institución educativa en mención, han arrojado un resultado que los enmarca en la excelencia educativa.

Estos resultados se basan en una gestión pedagógica planificada y organizada, una convivencia democrática e intercultural que promueve el buen vivir y el hecho de que los directivos se esfuerzan por mantener vínculos positivos entre la institución y la comunidad en general, es decir que la gestión directiva guarda relación con la misión, visión, los objetivos institucionales y con los requerimientos de la colectividad.

2.7 Recursos

Para desarrollar este trabajo investigativo se requirieron los siguientes recursos:

Humanos:

Estarán constituidos básicamente por:

- 1 Investigador Educativo
- 6 Directivos
- 33 Docentes

Tecnológicos

- Conexión Inalámbrica
- 1 Laptop
- 1 impresora

Materiales

- Papelería en general
- Libros obtenidos en bibliotecas públicas y privadas.

Organizacionales

- Rectorado / Consejo Ejecutivo.
- Vicerrectorado.
- Jefes de Área y docentes.

CAPITULO 3: RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3. Resultados, Análisis y Discusión

En este apartado se presentan los resultados que reflejan los promedios obtenidos en cuanto a desempeño docente, directivo e institucional del Colegio Fiscal de Bachillerato "Atacames" , durante el año lectivo 2013-2014.

Para ello, se presenta una desagregación de cada instrumento de recolección de datos, por dimensiones, con su respectivo análisis e interpretación. Posteriormente se entrega un resumen en tablas, con las que se evaluó en el trabajo de campo, así mismo, se muestran los gráficos estadísticos que resumen tales dimensiones, esto con la finalidad de realizar inferencias en base a las cuales posteriormente se plantearán las conclusiones y recomendaciones.

3.1 Resultados, análisis e interpretación.

3.1.1 Desempeño profesional docente.

3.1.1.1 Autoevaluación de Docentes.

Tabla 3. Dimensión de sociabilidad pedagógica

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0,77	2,369	33	3,139	0,095
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0,77	2,369	33	3,139	0,095
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	1,078	1,957	33	3,035	0,092
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,539	2,678	33	3,217	0,097
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,385	2,884	33	3,269	0,099
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0,462	2,781	33	3,243	0,098
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0	0,154	3,193	33	3,347	0,101
TOTAL	---	---	---	---	---	---	22,389	0,678

Fuente: Encuesta aplicada a docentes Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

Los promedios obtenidos no marcan una gran diferencia entre ellos. El puntaje promedio de los docentes en este aspecto es de 0,68/0,72, lo que permite evidenciar la valoración y el respeto a las personas como un atributo de los docentes, seguido de lo importante que resulta para ellos las sugerencias y opiniones de sus estudiantes (0,98). Es también notorio que el puntaje más alto lo posee el ítem de preocupación por la ausencia del estudiante (0,101) esto da lugar a pensar en relación positiva que establecen los maestros con sus estudiantes.

Estas características contribuyen a la creación de un clima institucional favorable que desarrolla las potencialidades de sus miembros y permite la producción de nuevos conocimientos.

Tabla 4. Dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas.

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	1,00 1	2,06	33	3,061	0,093
2.2. Seleccione los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,35 7	0,92 4	1,44 2	33	2,723	0,083
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0,45 9	0,92 4	1,23 6	33	2,619	0,079
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	1,15 5	1,85 4	33	3,009	0,091
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,84 7	2,26 6	33	3,113	0,094
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0,20 4	0,92 4	1,75 1	33	2,879	0,087
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0,05 1	1,07 8	1,85 4	33	2,983	0,090
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0,05 1	0,69 3	2,36 9	33	3,113	0,094
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0,05 1	1,07 8	1,85 4	33	2,983	0,090
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0,25 5	1,38 6	1,03	33	2,671	0,081
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0,05 1	0,84 7	2,06	33	2,958	0,090
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0,15 3	0,92 4	1,85 4	33	2,931	0,089
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0,02 6	0	0,84 7	2,16 3	33	3,036	0,092
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0,05 2	0,10 2	0,61 6	2,16 3	33	2,933	0,089
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0,07 8	0,25 5	0,38 5	2,06	33	2,778	0,084
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0,30 6	0,69 3	1,85 4	33	2,853	0,086
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0,02 6	0,10 2	1,15 5	1,54 5	33	2,828	0,086
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,20 4	0,84 7	1,85 4	33	2,905	0,088
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,05 2	0,15 3	1,30 9	1,13 3	33	2,647	0,080
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0	1,23 2	1,75 1	33	2,983	0,090
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,25 5	1,00 1	1,54 5	33	2,801	0,085
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,15 6	0,66 3	0,61 6	0,61 8	33	2,053	0,062
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0,35 7	0,77 8	1,64	33	2,775	0,084
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:	0	0	0	0	0	33		0,000
2.24.1. Analizar	0	0,07 8	0,30 6	0,61 6	1,64 8	33	2,648	0,080
2.24.2. Sintetizar	0	0,05 2	0,45 9	0,69 3	1,33 9	33	2,543	0,077
2.24.3 Reflexionar.	0	0,02 6	0,05 1	1,30 9	1,44 2	33	2,828	0,086
2.24.4. Observar.	0	0	0	1,07 8	1,95 7	33	3,035	0,092
2.24.5. Descubrir.	0	0	0,20 4	1,23 2	1,33 9	33	2,775	0,084
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0	1,00 1	2,06	33	3,061	0,093
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	1,23 2	1,75 1	33	2,983	0,090
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	1,38	1,54	33	2,931	0,089

				6	5			
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0	1,46 3	1,44 2	33	2,905	0,088
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	1,30 9	1,64 8	33	2,957	0,090
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	1,30 9	1,64 8	33	2,957	0,090
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	1,07 8	1,95 7	33	3,035	0,092
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,92 4	2,16 3	33	3,087	0,094
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	1,07 8	1,95 7	33	3,035	0,092
2.24.15. Socializar.	0	0	0	1,23 2	1,75 1	33	2,983	0,090
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0,92 4	2,16 3	33	3,087	0,094
2.24.17. Generalizar.	0	0	0,20 4	0,92 4	1,75 1	33	2,879	0,087
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0,92 4	2,16 3	33	3,087	0,094
TOTAL	--	---	---	---	---	---	118,451	3,589

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

El promedio obtenido en esta dimensión es de 3,59/4,23 lo cual parece un promedio bastante bueno. Podemos evidenciar la importancia que los docentes le dan al lenguaje apropiado para que facilitar la comprensión de los estudiantes (0,094), así mismo ellos consideran que proporcionan una introducción satisfactoria al iniciar un tema (0,094); estas acciones las apoyan fomentando en los estudiantes habilidades como el respeto (0,094) y la formulación de conclusiones de la clase impartida (0,94). Generalmente logran su objetivo mediante exposiciones de grupo, observaciones y aprovechando el entorno natural y social para ello (0,93 en estos ítems).

Es preocupante, sin embargo, que los puntajes más bajos se hallen en el uso de tecnología (0,62), poco uso de técnicas de síntesis (0,77) y el poco interés en dar a conocer la programación y objetivo de la asignatura (0,79). Estos aspectos repercuten en la calidad de la enseñanza, pues son características que dan significado a la clase y permiten que se dinamice el aprendizaje.

En este punto se están obviando los factores que determinan la calidad educativa, entre ellos aquel que se relaciona con las variables de proceso, las cuales tienen que ver con el sentido de continuidad de la gestión pedagógica en el aula, la significación de los objetivos, la interdisciplinariedad de los mismos y la evaluación constante de los progresos por medio de criterios de evaluación.

Tabla 5. Dimensión de desarrollo emocional.

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	1,155	1,854	33	3,009	0,091
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0,051	0,77	2,266	33	3,087	0,094
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,924	2,163	33	3,087	0,094
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0,204	0,924	1,751	33	2,879	0,087
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0,77	2,369	33	3,139	0,095
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0	1,155	1,854	33	3,009	0,091
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0,255	1,386	1,03	33	2,671	0,081
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0,255	1,001	1,545	33	2,801	0,085
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0	1,078	1,957	33	3,035	0,092
3.10. Me preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,693	2,472	33	3,165	0,094
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,385	2,884	33	3,269	0,099
TOTAL	---	---	---	---	---	---	29,882	1,005

Fuente: Encuesta aplicada docentes del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

De acuerdo a la evaluación de esta dimensión el promedio obtenido es de 1,00 /1,13. Los docentes se sienten seguros de las decisiones que toman en el ámbito educativo (0,095), concretamente dentro del aula, pues realizan sus labores con iniciativa y autonomía (0,99).

Este análisis deja en evidencia los puntajes ligeramente bajos en lo concerniente a las relaciones afectivas con los docentes (0,87), el apoyo que percibe de ellos (0,81) y el sentirse miembro de un grupo con objetivos definidos (0,85).

Estos aspectos indican que el docente se responsabiliza de su actuar dentro del aula y que en ese ámbito se encuentra cómodo desenvolviéndose con normalidad, sin embargo la interacción entre docentes y el sentido de pertenencia institucional no se han desarrollado, cabe a aquí la necesidad cuestionarse sobre las variables que estarían determinando el

contexto educativo y cómo estaría gestionándose el Talento Humano por parte de los directivos en la institución.

Tabla 6. Dimensión de atención a estudiantes con necesidades educativas especiales.

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0,385	2,884	33	3,269	0,099
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0	0,154	3,193	33	3,347	0,101
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0	0,539	2,678	33	3,217	0,097
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0	0,154	3,193	33	3,347	0,101
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0	0	0,077	3,296	33	3,373	0,102
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0,077	3,296	33	3,373	0,102
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0	0,154	3,193	33	3,347	0,101
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0,154	3,193	33	3,347	0,101
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0	0	0,154	3,193	33	3,347	0,101
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0	0,077	3,296	33	3,373	0,102
TOTAL	--	--	--	---	---	---	33,34	1,010

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

El puntaje obtenido de 1,01 /1,03, deja en evidencia el respeto por los jóvenes con capacidades diferentes y su vinculación al ambiente escolar. Los docentes se entrevistan con los padres para informarles del avance de los jóvenes, envían tareas diferenciadas y recomiendan un especialista para atender el caso, esto se concluye observando puntajes similares para estos aspectos (0,102).

Está claro que en este punto los docentes comparten una visión, fomentan y asumen valores con sentido humano, que influye directamente, de manera favorable, sobre el clima institucional y el aprendizaje de los educandos.

Tabla 7. Dimensión aplicación de normas y reglamentos

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0	3,399	33	3,399	0,103
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0	3,399	33	3,399	0,103
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0	3,399	33	3,399	0,103
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,616	2,575	33	3,191	0,097
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,693	2,472	33	3,165	0,096
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,539	2,678	33	3,217	0,097
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0	3,399	33	3,399	0,103
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	3,399	33	3,399	0,103
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0	3,399	33	3,399	0,103
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	0	0	3,399	33	3,399	0,103
TOTAL	---	---	---	---	---	---	33,366	1,011

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

Al analizar esta tabla es indudable que los docentes consideran que aplican las normas y reglamentos internos, asisten puntualmente a clases y entregan a conciencia su planificación anual, pues en su mayoría, los ítems mantienen puntuaciones más elevadas (0,103). El promedio alcanzado en esta dimensión es de 1,01 /1,03 por lo elevado de su nivel se justifica lo antes expresado.

Esta dimensión y su evaluación guarda relación con las variables de organización y estructura, según las cuales se habría efectuado un trabajo de concientización a nivel didáctico –

pedagógico, gracias al cual los docentes actúan de forma responsable al cumplir y hacer cumplir las normas y reglamentos institucionales.

Tabla 8. Dimensión relaciones con la comunidad

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0	0	3,399	33	3,399	0,103
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0,539	2,678	33	3,217	0,097
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0	0	3,399	33	3,399	0,103
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,255	0,616	2,06	33	2,931	0,089
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,13	0,408	0,693	1,133	33	2,364	0,072
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0,204	0,616	2,163	33	2,983	0,090
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0	3,399	33	3,399	0,103
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	3,399	33	3,399	0,103
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0	3,399	33	3,399	0,103
TOTAL	---	---	---	---	---	---	28,49	0,863

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

El puntaje obtenido en este aspecto fue de 0,86/ 0,93. Se evidencia docentes participativos, colaboradores en actividades comunitarias y del consejo ejecutivo, abiertos al dialogo; esto se aprecia en los puntajes elevados, comunes, en los ítems mencionados (0,103). Resulta preocupante que la evaluación más baja la obtuvo el ítem de apoyo a los colegas aun fuera del tiempo de clases con un 0,089, que denota falta de apoyo y trabajo interdisciplinario entre los docentes.

Los resultados indican que se poseen docentes colaboradores, que gustan de participar en actividades colectivas, sin embargo el trabajo entre docentes no estaría dentro de esas actividades, es decir, se está dando un clima institucional poco asertivo que no les ha permitido explorar las potencialidades entre docentes y asignaturas (Quebecor, 2008). Este aspecto influye también en la dimensión de Sociabilidad Pedagógica.

Tabla 9. Dimensión clima de trabajo

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0,693	2,472	33	3,165	0,096
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,153	0,539	2,369	33	3,061	0,093
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	1,001	2,06	33	3,061	0,093
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	1,078	1,957	33	3,035	0,092
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,847	2,266	33	3,113	0,094
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0	3,399	33	3,399	0,103
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0	0	3,399	33	3,399	0,103
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0	3,399	33	3,399	0,103
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0	3,399	33	3,399	0,103
TOTAL	---	---	---	---	---	---	29,031	0,880
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8,938

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

Esta tabla muestra la puntuación obtenida en el aspecto clima de trabajo para el cual el promedio 0,88 /0,93, es un puntaje bastante alto que afianza el interés de los docentes en cumplir acuerdos de equipo, situar en el terreno profesional los conflictos, estar dispuestos a

aprender de otros y proponer alternativas viables a los conflictos (puntaje de 0,103). Sin embargo se evidencia la falta de trabajo conjunto (0,93) y el no compartir intereses con sus compañeros (0,92).

Analizando los resultados obtenidos se expresa la presencia de relaciones interpersonales asertivas entre los docentes, esto tiene que ver con la Dimensión Personal, con el Aprender a Ser, característica considerada entre los estándares del Ineval (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013). Sin embargo, si bien es cierto las relaciones se llevan de manera cordial y amena, este trato no traslada al aspecto laboral, se trabaja en equipo mediante acuerdos, pero no se percibe el interés individual de interactuar de manera autónoma en reuniones interdisciplinarias.

Tabla 10. Resumen autoevaluación docentes.

AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PTOS)			
ASPECTO	CODIGO	PUNTUACIÓN	VALOR REFERENCIAL
1. Sociabilidad pedagógica (0.72 pts)	SP	0,678	0,72
2. Habilidades pedagógicas y didácticas 4,23	HPD	3,589	4,23
3. Desarrollo emocional (1.13 pts)	DE	1,005	1,13
4. Atención a estudiantes con necesidades 1,03 pts	ANEE	1,010	1,03
5. Aplicación de normas y reglamentos 1,03	ANR	1,011	1,03
6. Relaciones con la comunidad (0.93 pts)	RC	0,863	0,93
7. Clima de trabajo (0.93 pts)	CT	0,880	0,93
TOTAL		9,037	

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

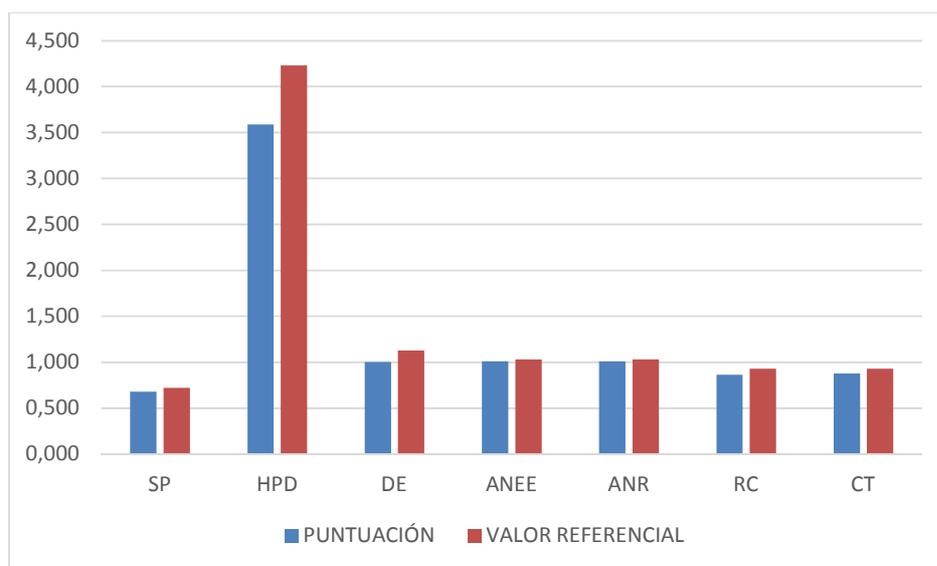


Figura 5. Resumen autoevaluación docentes

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

Análisis e interpretación

La Autoevaluación aplicada a 33 docentes del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames" refleja una puntuación elevada; se puede observar en la gráfica que en la mayoría de los aspectos la valoración obtenida está muy cercana al valor referencial, a excepción de las Habilidades pedagógicas y didácticas, en la cual es evidente un desbalance.

Con respecto a los datos se observa que:

- ✓ De acuerdo a la Dimensión de Sociabilidad pedagógica, los promedios obtenidos dan lugar a pensar en una relación positiva entre maestros y estudiantes (0,99), lo que implica la valoración y el respeto a las personas como un atributo de los docentes, quienes toman en cuenta las sugerencias y opiniones de sus estudiantes (0,98).
- ✓ En la evaluación de la dimensión desarrollo emocional, el promedio obtenido es de 1,00 /1,13 es decir que los docentes se sienten seguros de las decisiones que toman, realizan sus labores con iniciativa y autonomía, pero se sienten poco apoyados en sus relaciones con los docentes (0,87) y no se consideran miembros de un grupo con objetivos definidos (0,85).
- ✓ Las habilidades Pedagógicas y didácticas alcanzaron un promedio de 3,59/4,23. En este caso los aspectos que repercuten en la calidad de la enseñanza son: el poco interés en aplicar las TICs y las técnicas de síntesis , el no dar a conocer la programación y los objetivos de la asignatura.
- ✓ La fortaleza que los docentes encuentran, es su preocupación por la aplicación de normas y reglamentos, la atención de jóvenes con capacidades diferentes y mantener un buen clima de trabajo. Sin embargo se evidencia la falta de trabajo en conjunto (0,93) y el no compartir intereses con sus compañeros (0,92).

Estos aspectos indican que el docente se responsabiliza de su actuar dentro del aula, y que en general se vive un trato de amabilidad y cordialidad. Es notoria su preocupación por el estudiantado y su desenvolvimiento armónico en la relación con la colectividad, evidenciado a través del respeto a las normas y reglamentos, la participación y colaboración en actividades en bienestar de todos los miembros de la comunidad educativa.

Sin embargo se visto afectado el trabajo interdisciplinario entre docentes y el sentido de pertenencia institucional. Los docentes trabajan en equipo mediante acuerdos, pero no se percibe el interés individual de interactuar de manera autónoma en reuniones interdisciplinarias.

Cabe a aquí la necesidad cuestionarse sobre las variables que estarían determinando el contexto educativo, al parecer se están obviando los factores que determinan la calidad

educativa, entre ellos aquel que se relaciona con las variables de proceso (Aja, 2000), las cuales tienen que ver con el sentido de continuidad de la gestión pedagógica en el aula, la significación de los objetivos, la interdisciplinariedad de los mismos y la evaluación constante de los progresos por medio de criterios de evaluación, aspectos que influyen directamente en el desarrollo de las Habilidades Pedagógicas y Didácticas.

3.1.1.2 Coevaluación Docentes

Tabla 11. Dimensión desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	2,07	14,21	20,23	0	165	36,454	0,221
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0,48	17,47	14,739	6,93	165	39,621	0,240
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	3,84	18,207	31,57	165	53,617	0,325
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,48	16,7	18,785	3,08	165	39,049	0,237
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,48	5,376	7,514	2,31	165	15,68	0,095
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	1,152	3,456	8,092	41,195	165	53,895	0,327
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0,48	0,96	11,56	44,275	165	57,275	0,347
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	2,112	15,36	13,005	6,93	165	37,407	0,227
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	2,976	12,67	15,606	5,39	165	36,644	0,222
TOTAL	---	---	---	---	---	---	369,642	2,240

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

El puntaje obtenido para esta dimensión es de 2,24/ 3,46. Se puede apreciar en las valoraciones extraídas del cuadro que los docentes consideran que elaboran el Plan Anual conforme a lo solicitado por los directivos, usan bibliografía actualizada (0,32) y aprovechan los espacios naturales y sociales para propiciar el aprendizaje (0,34), sin embargo en el mismo cuadro se evidencia que posiblemente estos espacios no se los adecua a las necesidades del estudiante (0,095), ocurre algo similar con las adaptaciones curriculares de las asignaturas (0,22).

De los resultados es posible inferir que los docentes conocen y ponen en práctica las directrices pedagógicas de la institución es decir que conocen las normas organizativas y las aplican en la

gestión de aula; acción positiva por cuanto este constituye uno de los enfoques para la calidad educativa. Sin embargo se está dejando de lado el esfuerzo requerido a fin de realizar las adaptaciones curriculares para de satisfacer las necesidades educativas de los estudiantes.

Tabla 12. Dimensión cumplimiento de normas y reglamentos

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	16,184	41,965	165	58,149	0,352
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	4,992	28,033	16,17	165	49,195	0,298
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	3,84	4,913	49,28	165	58,033	0,352
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	7,296	9,537	36,19	165	53,023	0,321
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	4,224	4,913	48,51	165	57,647	0,349
TOTAL	---	---	---	---	---	---	276,047	1,673

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

En esta tabla podemos observar que los docentes consideran que aplican el reglamento interno de la institución en las actividades que les competen, de igual forma entregan las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos (0,352) en contraposición a la entrega de la planificación anual en los plazos estipulados que posee el puntaje más bajo 0,298, lo cual permite inferir los docentes sienten una mayor responsabilidad para con sus estudiantes que hacia sus autoridades.

Los resultados dan a conocer un aspecto favorable relacionado con el compromiso del docente hacia sus estudiantes, esto contribuye también con la sociabilidad pedagógica y refleja la vocación docente.

El conocimiento y aceptación de las normas y reglamentos tiene que ver con la apertura al cambio, el conocimiento de las funciones y normas organizativas del sistema educativo, cuya correcta aplicación contribuye a mantener la calidad educativa desde el punto de vista de la

estructura y organización social, mediante la cual cada miembro conoce su rol y se relaciona en el tiempo y el espacio determinados.

Tabla 13. Dimensión disposición al cambio en la educación

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORA- CIÓN TOTAL	VALORA- CIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	7,296	14,161	30,03	165	51,487	0,312
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	3,456	14,161	37,73	165	55,347	0,335
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	4,8	19,363	28,105	165	52,268	0,317
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	5,184	15,317	32,725	165	53,226	0,323
TOTAL	---	---	---	---	---	---	212,328	1,287

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

En la tabla anterior se observa que los docentes se consideran colaboradores, se identifican con las actividades que realizan (0,323), investigan y proponen nuevas alternativas de trabajo (0,335); por ello la puntuación tan alta de 1,29 /1,54.

La medición de la disposición al cambio demuestra en primer lugar un buen clima laboral, en segundo lugar una interrelación entre las funciones lo cual garantiza una estructura organizacional coherente que permite gestionar en forma adecuada los programas educativos.

Tabla 14. Dimensión desarrollo emocional

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	5,491	56,21	165	61,701	0,374
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	4,913	56,98	165	61,893	0,375
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	11,849	47,74	165	59,589	0,361
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	13,005	46,2	165	59,205	0,359
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	3,468	58,905	165	62,373	0,378
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	3,757	58,52	165	62,277	0,377
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	4,913	56,98	165	61,893	0,375
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	3,757	58,52	165	62,277	0,377
TOTAL	---	---	---	---	---	---	491,208	2,977
	PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS							8,177

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

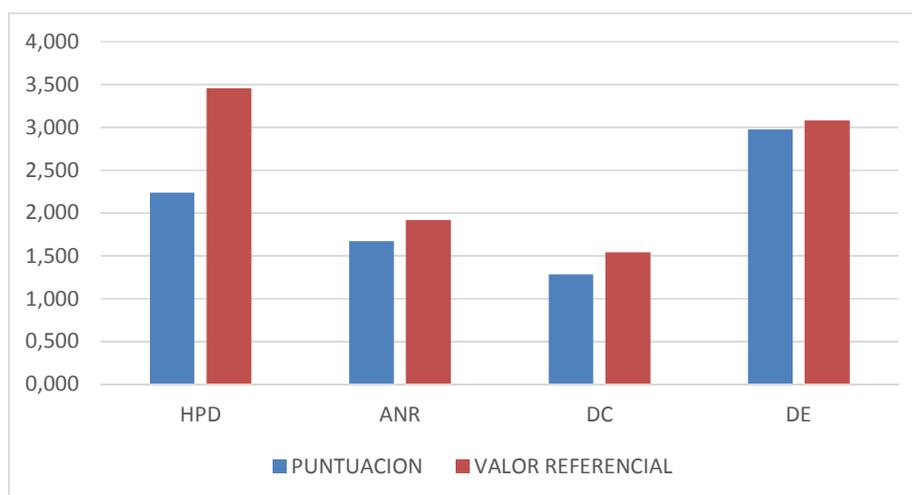
La tabla da a conocer que emocionalmente los docentes están de acuerdo en se sienten gratificados de la relación que poseen con los estudiantes, con sus compañeros (0,378) y se propicia el respeto a las personas diferentes (0,375); ello se corrobora en las puntuaciones obtenidas que están muy cerca del valor referencial para una calificación de 2,97/ 3,08).

Los docentes, según los resultados obtenidos, expresan estabilidad emocional en el trato con los miembros de la comunidad educativa, esto implica, que se satisface la dimensión aprender a ser en el docente y se establece un clima de trabajo armónico que influye también en la Dimensión socio-cultural o Aprender a Vivir juntos, indicados en los estándares del Ministerio de Educación (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013).

Tabla 15. Resumen coevaluación docentes

COEVALUACIÓN DE DOCENTES (POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA) (10 PTOS)			
ASPECTO	CODIGO	PUNTUACION	VALOR REFERENCIAL
1. Desarrollo de habilidades pedagógicas (3.46 pts)	HPD	2,240	3,46
2. Cumplimiento de normas y reglamentos (1.92 pts)	ANR	1,673	1,92
3. Disposición al cambio en educación (1.54 pts)	DC	1,287	1,54
4. Desarrollo emocional (3.08 pts)	DE	2,977	3,08
TOTAL		8,177	

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"



Gráfica 6. Coevaluación de docentes

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

Análisis e interpretación

La coevaluación de docentes aplicada en el Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames" refleja un resultado de excelencia 8,19 /10, lo cual demuestra ciertos aspectos de la percepción entre compañeros:

- Los docentes, según los resultados obtenidos, expresan estabilidad emocional en el trato con los miembros de la comunidad educativa (0,378).

- Conocen las directrices pedagógicas, las normas organizativas institucionales y las aplican en la gestión de aula; acción positiva por cuanto este constituye uno de los enfoques para la calidad educativa (1,673).
- Aceptan las normas y reglamentos, lo que tiene que ver con la apertura al cambio, el conocimiento de las funciones y normas organizativas del sistema educativo (1,287).

Es decir que los resultados dan a conocer un aspecto favorable relacionado con la percepción entre docentes en lo referente al compromiso hacia sus estudiantes, el sentimiento de bienestar en las relaciones con los colegas y la disposición al cambio. Esto implica, que se satisface la dimensión aprender a ser en el docente y se establece un clima de trabajo armónico que influye también en la Dimensión socio-cultural o Aprender a Vivir juntos, indicados en los estándares del Ministerio de Educación (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013), lo que contribuye con la sociabilidad pedagógica y refleja la vocación docente.

Sin embargo se está dejando de lado el esfuerzo requerido a fin de realizar las adaptaciones curriculares para satisfacer las necesidades educativas de los estudiantes.

3.1.1.3 Evaluación Docentes por parte de los directivos.

Tabla 16. Dimensión de sociabilidad pedagógica

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	8,84	36,875	165	45,715	0,277
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	12,597	31,86	165	44,457	0,269
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	12,597	31,86	165	44,457	0,269
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	9,945	35,4	165	45,345	0,275
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	1,036	11,934	30,68	165	43,65	0,265
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	4,199	43,07	165	47,269	0,286
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	3,536	43,955	165	47,491	0,288
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	3,094	5,605	165	8,699	0,053
TOTAL	---	---	---	---	---	---	327,083	1,982

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

En la dimensión sociabilidad pedagógica, la valoración alcanzada fue de 1,98/ 2,35, en ella se evidencia que las puntuaciones son similares, habiendo muy poca distancia entre un ítem y otro. La percepción de los directivos es que los docentes demuestran interés en mantener dentro del aula un ambiente de cordialidad y de respeto (0,275), se explica la importancia de los temas para la vida diaria y se reajusta la programación según los resultados de las evaluaciones (0,288). Aunque al parecer no siempre se refuerza la habilidad para escuchar, de acuerdo a lo que arrojan los datos, indicando apenas un 0,53 en la puntuación, lo que nos hace asumir este hecho.

Las valoraciones dejan ver que los directivos opinan que entre los docentes y los estudiantes se da una sociabilidad pedagógica que permite el aprendizaje significativo, mediante el accionar

del docente para darle validez a los contenidos y propender a un mejoramiento continuo (Aja, 2000) .

Tabla 17. Dimensión atención a los estudiantes con necesidades individuales

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	5,525	41,3	165	46,825	0,284
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	4,199	43,07	165	47,269	0,286
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	1,989	46,02	165	48,009	0,291
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	1,105	47,2	165	48,305	0,293
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	1,105	47,2	165	48,305	0,293
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0	5,525	41,3	165	46,825	0,284
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	1,105	47,2	165	48,305	0,293
TOTAL	---	---	---	---	---	---	333,843	2,023

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

Según la evaluación efectuada por parte de los Directivos a los docentes de la institución investigada, se evidencia que hay un especial interés en apoyar a los jóvenes con capacidades diferentes, mediante la organización de tareas extracurriculares y permitiendo que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo (0,293). Esto por cuanto la puntuación alcanzada fue de 2,023 /2,06, valoración bastante alta que nos permite confirmar esta apreciación.

El resultado obtenido indica que se está cumpliendo con la dimensión de compromiso ético en lo referente a estimular el acceso y promoción en el proceso educativo de todos los estudiantes (Ministerio de Educación| Generalidades, 2014), respetando sus diferencias.

Tabla 18. Dimensión habilidades pedagógicas y didácticas

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	2,738	5,476	19,227	1,18	165	28,621	0,173
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	2,59	6,956	15,912	3,245	165	28,703	0,174
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	12,818	31,565	165	44,383	0,269
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,592	3,757	42,48	165	46,829	0,284
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	1,989	46,02	165	48,009	0,291
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	17,017	25,96	165	42,977	0,260
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	2,22	20,553	16,815	165	39,588	0,240
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	2,22	14,807	24,485	165	41,512	0,252
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	1,11	7,844	17,238	5,605	165	31,797	0,193
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	9,916	14,807	9,145	165	33,868	0,205
TOTAL	---	---	---	---	---	---	386,287	2,341

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

De acuerdo a las puntuaciones de la tabla es posible inferir ciertos aspectos de la puesta en práctica de las habilidades pedagógicas, desde la percepción de los directivos, entre ellas, que la planificación se enmarca dentro del currículo nacional (0,291), de igual forma, hay una tendencia a respetar los plazos de entrega establecidos, tanto por los directivos, como de los surgidos de las necesidades educativas (2,84).

Sin embargo existe la preocupación por cuanto la planificación curricular no estaría encuadrándose dentro de los aspectos considerados en el PEI y el hecho de que los docentes no siempre se instruyan con bibliografía actualizada. Esto se ha tomado de las puntuaciones más altas (2,91) y de las más bajas (1,73), el promedio en esta dimensión fue de 2,34 /2,94.

Del análisis se deduce que los docentes cumplen a medias el estándar de gestión del aprendizaje por cuanto conocen el currículo nacional de su asignatura y su implementación,

para ello planifican el proceso de enseñanza – aprendizaje acorde con las necesidades del estudiante, aunque sin hacer referencias al PEI y no siempre con la bibliografía actualizada.

Tabla 19. Dimensión de aplicación de normas y reglamentos

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONA- RIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	1,105	47,2	165	48,305	0,293
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	1,768	46,315	165	48,083	0,291
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0	48,675	165	48,675	0,295
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	3,978	43,365	165	47,343	0,287
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	3,315	44,25	165	47,565	0,288
TOTAL	---	---	---	---	---	---	239,971	1,454

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

Observando la tendencia de las valoraciones alcanzadas se deduce que los docentes aplican las normas, los reglamentos internos y la LOEI (0,293); dedican tiempo para completar sus actividades y manejan los conflictos en el terreno profesional (0,295); esto lo demuestra la puntuación que fue obtenida (1,454/1,47) y que es muy cercana al valor referencial.

Al parecer los directivos de la institución opinan que los docentes se actualizan en cuanto las normas y reglamentos educativos, procuran respetarlos y aplicarlos, esto favorece dos de las características importantes en el educador, esto es su disposición al cambio y la capacidad de contribuir al buen clima institucional.

Tabla 20. Dimensión relación con la comunidad

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	1,184	15,691	25,37	165	42,245	0,256
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	1,628	5,967	37,465	165	45,06	0,273
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	1,036	18,343	22,125	165	41,504	0,252
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	1,036	5,525	39,235	165	45,796	0,278
TOTAL	---	---	---	---	---	---	174,605	1,058
				PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS				8,859

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

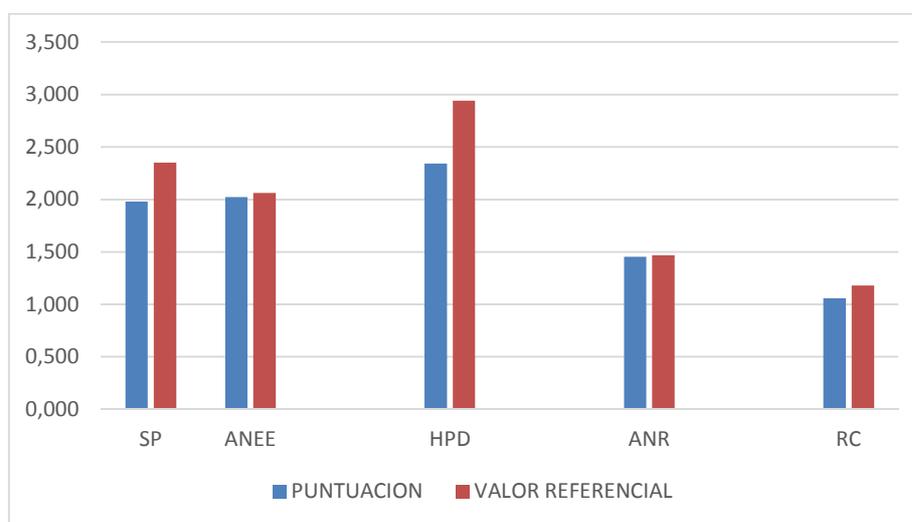
En la tabla podemos evidenciar que la puntuación alcanzada en la relación con la comunidad fue de 1,06 /1,18, lo cual deja ver que los docentes son personas activas en la comunidad, gustan de participar y programar actividades que integran a la institución con la colectividad (0,273).

De acuerdo al análisis de las puntuaciones se determina que el docente cumple a cabalidad con la dimensión que se estudia, por cuanto participa en la construcción de una comunidad de aprendizaje, aspecto relacionado con el desarrollo profesional y la dimensión Ser de los enunciados plasmados en los estándares educativos del Ministerio del ramo (Ministerio de Educación| Generalidades, 2014).

Tabla 21. Resumen evaluación de docentes por parte de los directivos

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (10 PTOS)			
ASPECTO	CODIGO	PUNTUACION	VALOR REFERENCIAL
1. Sociabilidad pedagógica (2,35 ptos)	SP	1,982	2,35
2. Atención a los estudiantes con necesidades individuales (2.06 ptos)	ANEE	2,023	2,06
3. Habilidades pedagógicas y didácticas (2.94 ptos)	HPD	2,341	2,94
4. Aplicación de normas y reglamentos (1.47 ptos)	ANR	1,454	1,47
5. Relación con la comunidad (1.18 ptos)	RC	1,058	1,18
TOTAL		8,859	

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"



Gráfica 7. Evaluación de docentes por parte de los directivos

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

Análisis e interpretación

Una vez efectuada la evaluación se comprobó que, desde el punto de los directivos, los docentes a su cargo aplican las normas y reglamentos (0,293), poseen interés en respetar y adecuar sus actividades en el aula a favor de los jóvenes con capacidades diferentes (0,293), participan activamente de las actividades comunitarias y están dispuestos a contribuir con acciones que permitan la vinculación de la institución con la comunidad (0,273).

Con respecto a las dimensiones de calidad educativa emanadas de la investigación realizada, los puntajes evidencian que:

Entre los docentes y los estudiantes se da una sociabilidad pedagógica que permite el aprendizaje significativo, mediante el accionar del docente quien da validez a los contenidos y propende a un mejoramiento continuo (Aja, 2000) .

Se está cumpliendo con la dimensión de compromiso ético, en lo referente a la accesabilidad al proceso educativo, de todos los estudiantes (Ministerio de Educación| Generalidades, 2014).

Se cumple el estándar de gestión del aprendizaje por cuanto el docente conoce el currículo de su asignatura y su implementación.

Los docentes aplican las normas, los reglamentos internos y la LOEI (0,293); dedican tiempo para completar sus actividades y manejan los conflictos en el terreno profesional, esto favorece dos de las características importantes en el educador, esto es su disposición al cambio y la capacidad de contribuir al buen clima institucional.

Todo esto permite que los docentes participen en la construcción de una comunidad de aprendizaje, aspecto relacionado con el desarrollo profesional y la dimensión del Ser.

3.1.1.4 Evaluación Docentes por parte de los Estudiantes

Tabla 22. Habilidades pedagógicas y didácticas

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ESTU- DIANTES	VALORA- CIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	4,4	15,89	41,34	49,42	218	111,045	0,509
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	1,584	23,65	41,87	44,478	218	111,583	0,512
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	4,928	23,65	47,17	24,004	218	99,753	0,458
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0	23,65	43,46	48,714	218	115,825	0,531
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	1,056	19,06	43,99	52,95	218	117,058	0,537
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	3,344	19,77	37,63	50,832	218	111,574	0,512
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	7,92	21,89	38,16	27,534	218	95,5	0,438
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:	0	0	0	0	0	218		0,000
1.8.1. Analizar.	0	4,752	27,53	41,87	24,004	218	98,16	0,450
1.8.2. Sintetizar.	0	4,576	33,18	42,93	12,002	218	92,69	0,425
1.8.3. Reflexionar.	0	0	15,89	41,34	67,07	218	124,295	0,570
1.8.4. Observar.	0	0	19,77	39,22	62,128	218	121,116	0,556
1.8.5. Descubrir.	0	4,224	15,53	27,03	69,894	218	116,68	0,535
1.8.6. Redactar con claridad.	0	5,984	19,77	41,34	35,3	218	102,392	0,470
1.8.7. Escribir correctamente.	0	3,872	16,59	34,45	59,304	218	114,217	0,524
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	4,576	19,42	32,86	52,95	218	109,801	0,504
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1641,689	7,531

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

En este punto se evaluaron las habilidades pedagógicas y didácticas dentro del aula por parte de los estudiantes, la puntuación obtenida fue de 7,53 /10,97, lo cual es un puntaje bueno. Sin embargo analizando los datos, los estudiantes dejaron ver que los docentes hacen énfasis, durante sus horas clase en aspectos como:

- Desarrollo de habilidades para reflexionar, observar y descubrir mientras aprenden.
- Se realizan introducciones previas al tema de clase.
- Se ejemplifican los temas para acercar al estudiante al conocimiento.
- Es importante para los docentes que los chicos escriban correctamente, es decir sin faltas de ortografía.

Sin embargo es notorio que los jóvenes consideran que hay falencias en cuanto a: la relación entre un tema y otro, no se toma en cuenta sus necesidades educativas, ni se hacen esfuerzos por aplicar técnicas que impliquen el acto de sintetizar; las jornadas académicas pueden ser un tanto pasivas porque no se aplican las TICs en el aula como debería ser.

La investigación indica que uno de los enfoques para el análisis de calidad una institución educativa es la producción de conocimientos, punto de vista desde el cual, pese a los esfuerzos de los docentes, no se está garantizando la continuidad y calidad de los sapiencias, es decir no se les está orientando en el sentido de Aprender a aprender.

Tabla 23. Dimensión de habilidades de sociabilidad pedagógica

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ESTUDIANTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	0	0	0	153,908	218	153,908	0,706
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	0	0	10,07	140,494	218	150,564	0,691
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	0	0	50,35	86,838	218	137,188	0,629
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	0	0	58,3	76,248	218	134,548	0,617
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	0	0	9,01	141,906	218	150,916	0,692
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	66,25	65,658	218	131,908	0,605
TOTAL	---	---	---	---	---	---	859,032	3,941

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

El promedio logrado en esta dimensión es de 3,94/ 4,12, el cual es bueno. Este puntaje se ha generado a partir de la visión de los estudiantes, quienes opinan, de acuerdo a las puntuaciones que:

- Los docentes explican claramente la forma en que se les evaluará.
- El lenguaje que se usa durante las clases es el adecuado y les facilita el aprendizaje, los docentes realizan resúmenes del tema tratado al finalizar el periodo de clases.
- Se requiere énfasis en aprovechar los entornos naturales y sociales para hacer el aprendizaje más dinámico y recordar o hacer preguntas sobre la clase anterior, antes del entrar al tema.

Es decir que, desde el punto de vista de las dimensiones evaluativas, los estudiantes estiman que los docentes en su ejercicio favorecen las buenas relaciones en el aula y la participación de los educandos, por tanto se cumple con la dimensión pedagógica de aprender a conocer y de gestión del aprendizaje en cuanto a informar al estudiante a cerca de la evaluación, retroalimentación y proceso del aprendizaje.

Tabla 24. Dimensión atención a los estudiantes con necesidades individuales.

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ESTUDIAN- TES	VALORA- CIÓN TOTAL	VALORA- CIÓN PROME- DIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	0	0	23,85	119,314	218	143,164	0,657
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	0	7,413	49,29	73,424	218	130,127	0,597
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	0	11,3	39,22	79,072	218	129,588	0,594
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	0	18,71	47,17	53,656	218	119,535	0,548
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	0	22,95	53,53	36,712	218	113,187	0,519
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	0	19,42	18,02	91,074	218	128,509	0,589
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	0	0	41,34	98,84	218	140,180	0,643
TOTAL	---	---	---	---	---	---	904,290	4,15

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

Dado el promedio de 4,15/4,80 es evidente que los docentes, desde el punto de vista de los estudiantes, se preocupan por los jóvenes con capacidades diferentes y lo demuestran manteniendo comunicación con los padres cuando estos faltan o para informales de su rendimiento académico.

La evidencia se halla en el ítem que indica 0,657 de promedio, que habla de la preocupación de los docentes por la inasistencia de los educandos; así mismo se obtuvo un 0,643 en la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase, que avala lo antes dicho.

Este punto se relaciona con las dimensiones Socio cultural, en lo referente a aprender a vivir juntos, y la gestión del aprendizaje de la investigación teórica que se realizó. Basado en estas

apreciaciones los docentes del Colegio “Atacames” , realizan un ejercicio docente genuino al establecer vínculos de enseñanza en el aula que permitan la inclusión educativa.

Tabla 25. Dimensión relaciones con los estudiantes

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ESTUDIANTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0	0	9,01	141,906	218	150,916	0,692
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	0	0	35,51	106,606	218	142,116	0,652
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	0	23,85	122,138	218	145,988	0,670
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	2,18	18,02	125,668	218	145,806	0,669
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirlos en forma verbal o física	0	0	0	1,06	152,496	218	153,556	0,704
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0	0	12,72	136,964	218	149,684	0,687
TOTAL	--	-	---	---	---	---	888,066	4,074
			PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS					19,693

Fuente: Encuesta aplicada a estudiante del Colegio de Bachillerato Fiscal “Atacames”

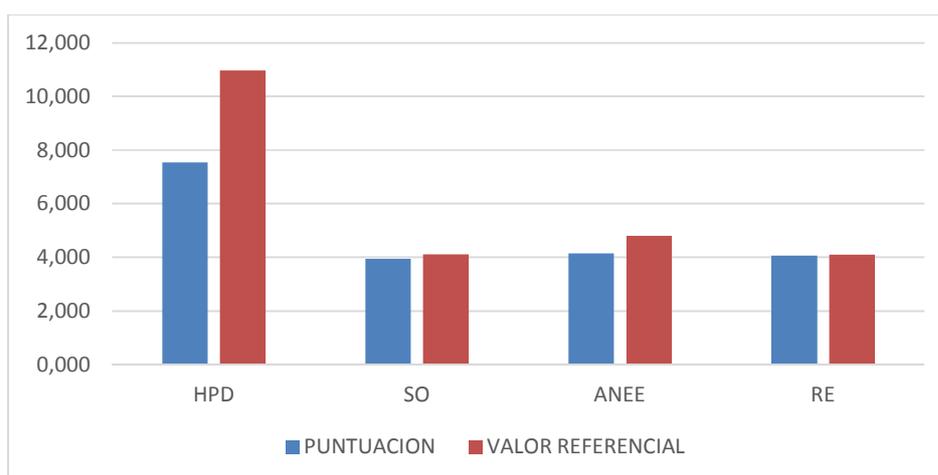
En esta evaluación se obtuvo un promedio de 4,074 /4,11 puntos. Cuyo mayor indicador (0,704), a favor de los docentes, es el ítem referente a resolver los actos indisciplinarios con asertividad, sin agresiones, lo cual es reconocido por los estudiantes. Estas valoraciones evidencian el buen trato y el respeto que reciben de los docentes, lo que les sirve de referente para sus relaciones personales fuera de la institución.

Este ítem se relaciona con las dimensiones de compromiso ético, de gestión del aprendizaje y el aprender a vivir juntos (Ministerio de Educación| Generalidades, 2014), a través de los cuales, el docente crea un ambiente favorable en el aula, actuando como mediador de conflictos y tomando acciones para proteger a sus educandos.

Tabla 26. Resumen evaluación docentes por parte de los estudiantes

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (24 PTOS)			
ASPECTO	CODIGO	PUNTUACION	VALOR REFERENCIAL
1. Habilidades pedagógicas y didácticas (10.97 pts)	HPD	7,531	10,970
2. Habilidades de sociabilidad pedagógica (4.12 pts)	SO	3,941	4,120
3. Atención a los estudiantes con necesidades individuales (4.80 pts)	ANEE	4,148	4,800
4. Relaciones con los estudiantes (4.11 pts)	RE	4,074	4,110
TOTAL		19,693	

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"



Gráfica 8. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

Análisis e interpretación.

De acuerdo a la tabla resumen y la gráfica resultante, es posible evidenciar que, desde la visión de los educandos, los docentes del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames", poseen una excelente sociabilidad pedagógica con los estudiantes.

En cuanto a las habilidades pedagógicas y didácticas hay falencias principalmente porque no se aprovecha eficazmente los entornos naturales y sociales para hacer el aprendizaje más

dinámico. Al parecer también es necesario hacer énfasis en recordar la clase anterior, haciendo preguntas o mediante otra actividad motivadora, antes del entrar al tema, para relacionar las experiencias previas con los nuevos conocimientos y afianzar el aprendizaje.

La investigación indica que, desde el punto de vista de las dimensiones evaluativas, los estudiantes estiman que los docentes en su ejercicio favorecen las buenas relaciones en el aula y la participación de los educandos, relacionándose esta apreciación con las dimensiones Socio cultural, en lo referente a aprender a vivir juntos, y con la gestión del aprendizaje, así como también, con la dimensión de compromiso ético (Ministerio de Educación| Generalidades, 2014), a través de las cuales, el docente crea un ambiente favorable en el aula, actuando como mediador de conflictos y tomando acciones para proteger a sus educandos.

En general se le da énfasis a la dimensión pedagógica de aprender a conocer y se relega la producción de conocimientos, pese a los esfuerzos de los docentes, no se está garantizando la continuidad y calidad de los conocimientos.

Sin embargo los docentes del Colegio “Atacames” , realizan un ejercicio docente genuino al establecer vínculos de enseñanza en el aula que permitan la inclusión educativa.

3.1.1.5 Evaluación de los Docentes por parte de los padres de familia y/o representantes

Tabla 27. Dimensión relación con la comunidad.

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL PADRES DE FAMILIA	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	0	0	75,84	72,498	206	148,338	0,720
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	0	0	63,832	88,515	206	152,347	0,740
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	0	0	61,936	91,044	206	152,98	0,743
TOTAL	---	---	---	---	---	---	453,665	2,202

Fuente: Encuesta aplicada a padres de familia del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

Es posible inferir en base al puntaje obtenido 2,20/ 2,53 que la relación de los docentes con la comunidad es excelente. Los docentes, desde el punto de vista de los padres de familia, son colaboradores, participan y organizan actividades en beneficio de la comunidad y mantienen buenas relaciones con la colectividad, lo cual se puede evidenciar en las valoraciones que dan lugar a un promedio muy cercano al valor referencial.

Los resultados permiten considerar en este punto la dimensión de contexto (Aja, 2000) en cuyo concepto se involucran aspectos como el entorno sociocultural, familiar y de hábitat que permiten una convivencia armónica con los integrantes de la comunidad educativa; por medio de un compromiso ético orientado a la inclusión educativa y social (Ministerio de Educación| Generalidades, 2014).

Tabla 28. Dimensión de normas y reglamentos

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL PADRES DE FAMILIA	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0	3,368	7,584	156,798	206	167,75	0,814
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0	3,368	7,584	156,798	206	167,75	0,814
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0	18,95	16,432	113,805	206	149,182	0,724
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	0	12,63	27,176	112,119	206	151,925	0,738
TOTAL	---	---	---	---	---	---	636,607	3,09

Fuente: Encuesta aplicada a padres de familia del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

El promedio alcanzado en esta dimensión fue de 3,09 /3,37, los ítems más sobresalientes tienen que ver con la asistencia puntual a clases y la permanencia en el lugar de trabajo durante la jornada.

La valoración deja ver que, en general los docentes, aplican las normas y reglamentos que rigen el sistema educativo en cuanto a jornada laboral, entrega de calificaciones y comunicación con los representantes o padres de familia.

La dimensión que se analiza refleja el enfoque para el análisis de la calidad educativa denominado Sistema de normas organizativas, según el cual las directrices pedagógicas están establecidas dentro de un marco legal (Quebecor, 2008), que nuestro caso particular permite orientar el trabajo pedagógico y mantener relaciones socioculturales armónicas al interior de la institución gracias a que los procesos educativos implementados son de dominio público.

Tabla 29. Dimensión sociabilidad pedagógica.

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL PADRES DE FAMILIA	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0	0	0	173,658	206	173,658	0,843
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0	0	0	173,658	206	173,658	0,843
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	0	0	173,658	206	173,658	0,843
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0	0	16,432	151,74	206	168,172	0,816
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	0	0	0	173,658	206	173,658	0,843
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	0	0	14,536	154,269	206	168,805	0,819
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1031,609	5,01

Fuente: Encuesta aplicada a padres de familia del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

En relación a la dimensión de sociabilidad pedagógica los docentes, de acuerdo a la apreciación de los padres de familia, brindan un buen trato a los estudiantes, resuelven los problemas con asertividad y mantienen comunicación con los padres de familia o representantes. Eso lo demuestra la puntuación de 5,01 /5,05 obtenida en la evaluación.

Este resultado tiene que ver con la dimensión de gestión del aprendizaje, con el aprender a conocer estipulado en los estándares educativos específicos, en los cuales el docente posee el compromiso de ser un mediador en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Tabla 30. Dimensión atención a estudiantes con necesidades individuales.

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL PADRES DE FAMILIA	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	0	0	0	173,658	206	173,658	0,843
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	0	0	15,8	152,583	206	168,383	0,817
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	0	0	0	173,658	206	173,658	0,843
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	0	0	0	173,658	206	173,658	0,843
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	0	0	0	173,658	206	173,658	0,843
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	0	0	0	173,658	206	173,658	0,843
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1036,673	5,032
				PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS				15,333

Fuente: Encuesta aplicada a padres de familia del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

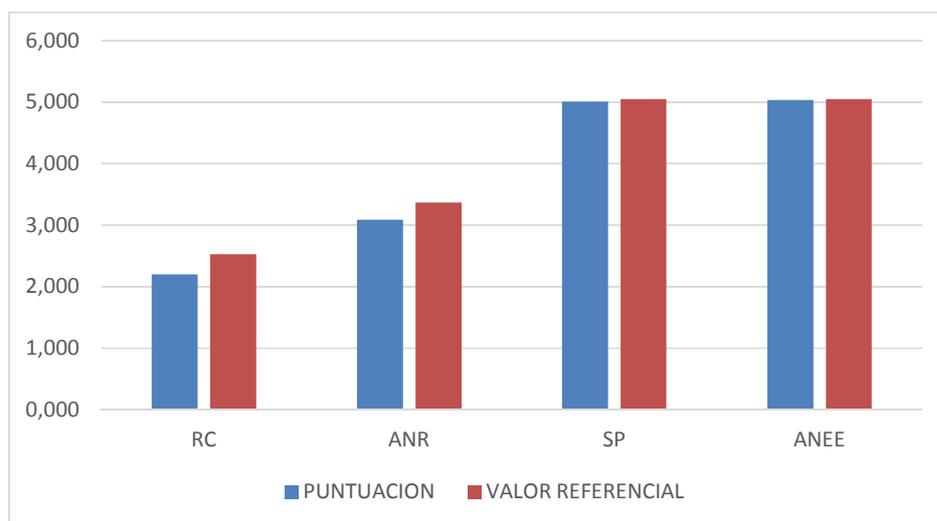
Los docentes han obtenido en este espacio un promedio de 5,03/ 5,05 valoración bastante alta como se aprecia en el cuadro.

Los puntajes en los diferentes ítems son similares por lo cual se puede decir que los maestros de esta institución atienden a los jóvenes con capacidades diferentes de forma específica, asignándoles tareas especiales y respetando su ritmo de trabajo; aspectos que se vinculan con los estándares de compromiso ético, gestión del aprendizaje y socioculturales, en los cuales se establece que se deben implementar estrategias específicas para el aprendizaje de forma tal que garantice la inclusión educativa y el respeto por las capacidades diferentes.

Tabla 31. Resumen de la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES			
ASPECTO	CODIGO	PUNTUACION	VALOR REFERENCIAL
1. Relación con la comunidad (2.53 pts)	RC	2,202	2,530
2. Normas y reglamentos (3.37 pts)	ANR	3,090	3,370
3. Sociabilidad pedagógica (5.05 pts)	SP	5,008	5,050
4. Atención a estudiantes con necesidades individuales (5.05 pts)	ANEE	5,032	5,050
TOTAL		15,333	

Fuente: Encuesta aplicada a los padres de familia del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"



Gráfica 9. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes

Fuente: Encuesta aplicada a padres de familia del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

Análisis e interpretación.

La relación de los docentes con los padres de familia, como se aprecia en la gráfica es excelente, los promedios calculados están muy cerca del valor referencial.

Los docentes son colaboradores, participan y organizan actividades en beneficio de la comunidad y mantienen buenas relaciones con la colectividad,

La valoración deja ver que aplican las normas y reglamentos en cuanto a jornada laboral, entrega de calificaciones y comunicación con los representantes o padres de familia.

Se ha evidenciado también que brindan un buen trato a los estudiantes, resuelven los problemas con asertividad y mantienen comunicación con los padres de familia o representantes.

En cuanto a necesidades educativas especiales, se puede decir que los maestros de esta institución atienden a los jóvenes con capacidades diferentes de forma específica, asignándoles tareas especiales y respetando su ritmo de trabajo.

Aspectos que se vinculan con los estándares de compromiso ético, gestión del aprendizaje y socioculturales, en los cuales se establece que se deben implementar estrategias específicas para el aprendizaje de forma tal que garantice la inclusión de todos los miembros de la comunidad educativa en el proceso de enseñanza aprendizaje.

3.1.1.6 Observación de clase impartida por el docente

Tabla 32. Actividades iniciales

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	33	0
2. Inicia su clase puntualmente.	32	1
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	23	10
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	27	6
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	33	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	30	3
Total respuestas	178	20
Puntaje total.	223	0,0
Puntaje promedio.	6,74	0,0

Fuente: Ficha de observación aplicada a docentes del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

Durante las clases demostrativas se evidenció que los docentes llevaron a cabo su clase portando su planificación necesaria para tal efecto. No siempre se dieron a conocer los objetivos de manera clara, en algunos casos se los vinculó al tema sin expresarlos claramente. El tema fue presentado en todas las evaluaciones, en ocasiones mediante una actividad previa. Al finalizar la clase se realizaron breves evaluaciones para sondear el nivel de asimilación de los conocimientos.

En general se cumplió con las expectativas del estándar de gestión del aprendizaje el cual establece que el docente debe dar a conocer el tema y objetivos de la clase de forma clara, interactuar con el estudiante de forma asertiva y acorde al nivel de educación del educando.

Tabla 33. Proceso de enseñanza – aprendizaje

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORA-CIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	25	8
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	24	9
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	21	12
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	30	3
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	26	7
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	33	0
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	29	4
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	33	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	33	0
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	33	0
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	23	10
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	12	21
13. Envía tareas	27	6
Total respuestas	349	80
Puntaje total.	436	0
Puntaje promedio.	13,22	0,0

Fuente: Ficha de observación aplicada a docentes del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

En cuanto al proceso de enseñanza – aprendizaje durante la observación los docentes se esmeraron por hacer una clase dinámica centrada en el estudiante, asignando actividades claras con un grado de dificultad acorde al nivel de conocimientos impartidos.

Sin embargo no siempre se tomó como punto de partida las experiencias previas del estudiante, en ciertos casos se utilizaron espacios naturales y sociales pero sin adaptaciones, sin preparar el material didáctico para ello.

Los resultados se enmarcan dentro de la gestión del aprendizaje en el aspecto que se refiere a la implementación del proceso de enseñanza aprendizaje en un clima de aceptación,

participación y debate. Aunque en ciertas asignaturas se dejó de lado el vínculo con otras asignaturas o con aspectos de la realidad nacional, que pudieron enriquecer el tema.

Tabla 34. Ambiente en el aula

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	32	1
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	33	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	33	0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	28	6
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	28	6
Total respuestas	154	13
Puntaje total.	192,5	16,3
Puntaje promedio.	5,83	0,0
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	25,795	-

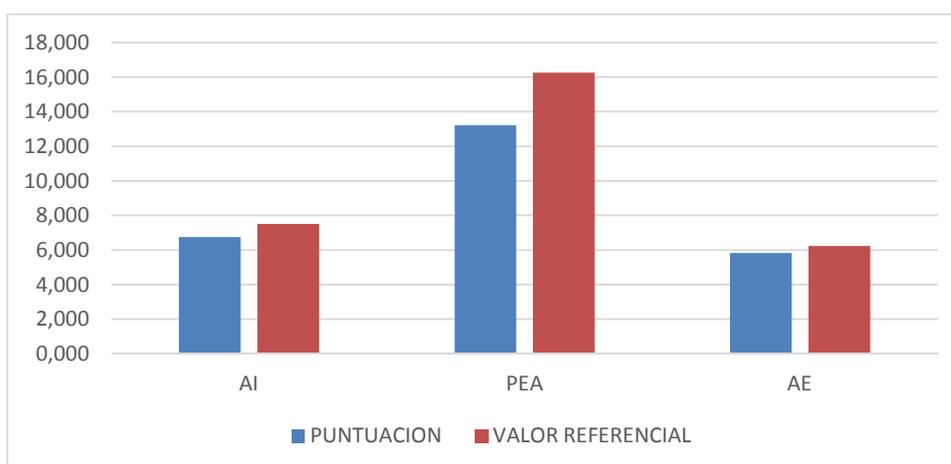
Fuente: Ficha de observación aplicada a docentes del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

En este punto la calidad de los docentes fue evidente, su trato con el estudiantado fue en todo momento cordial, afectuoso, basado en el respeto mutuo; con una participación activa de los estudiantes. Aspectos como la gestión del aprendizaje, compromiso ético, el clima de aceptación, el respeto, el aprender ser y conocer, permitió un desenvolvimiento armónico de la clase.

Tabla 35. Resumen observación de clase impartida por el docente

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE (30 PTOS)			
ASPECTO	CODIGO	PUNTUACION	VALOR REFERENCIAL
A. Actividades iniciales (7.50 ptos)	AI	6,742	7,5
B. Proceso enseñanza-aprendizaje (16.25 ptos)	PEA	13,220	16,25
C. Ambiente en el aula (6.25 ptos)	AE	5,833	6,25
TOTAL		25,795	

Fuente: Fichas de observación aplicadas a docentes del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"



Gráfica 10. Observación de clase impartida por el docente

Fuente: Fichas de observación aplicadas a docentes del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

Análisis e interpretación

En cuanto al ambiente en el aula (AE) la calidad de los docentes fue evidente, su trato con el estudiantado fue en todo momento cordial, afectuoso, basado en el respeto mutuo.

Durante las actividades iniciales (AI), se evidenció que los docentes llevaron a cabo su clase portando su planificación necesaria, no siempre se dieron a conocer los objetivos de manera clara lo cual afectó el proceso de enseñanza aprendizaje (PEA).

El tema fue presentado en todas las evaluaciones, en ocasiones mediante una actividad previa. En cuanto al proceso de enseñanza – aprendizaje concretamente, durante la observación los docentes se esmeraron por hacer una clase dinámica centrada en el estudiante, asignando actividades claras con un grado de dificultad acorde al nivel de conocimientos impartidos.

Sin embargo no siempre se tomó como punto de partida las experiencias previas del estudiante; en ciertos casos se utilizaron espacios naturales y sociales pero sin adaptaciones, sin preparar el material didáctico para ello. En algunas asignaturas se dejó de lado el vínculo con otras disciplinas o con aspectos de la realidad nacional, que pudieran enriquecer el tema.

Al finalizar la clase se realizaron breves evaluaciones para sondear el nivel de asimilación de los conocimientos.

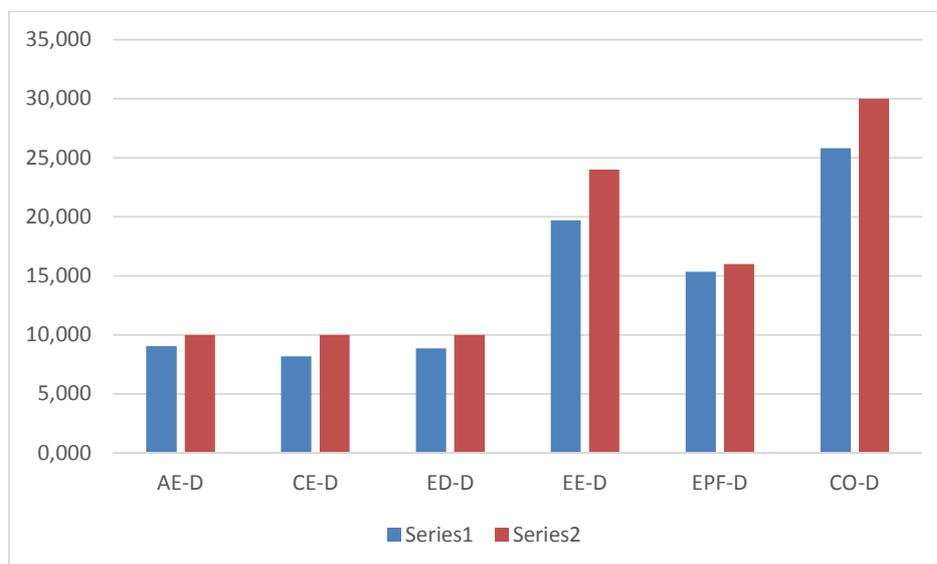
La evaluación dilucida aspectos importantes, entre estos, que los docentes poseen una conciencia plena de lo que se espera de ellos en el proceso de la gestión de aula y el establecimiento relaciones armónicas con la comunidad, esforzándose por cumplir las expectativas plateadas en los estándares.

3.1.1.7 Resumen de la evaluación al desempeño profesional del docente

Tabla 36. Calificación del desempeño profesional del docente

Calificación obtenidos/ por instrumento:	Código	Puntos	Valor ref.	Equivalencia
Autoevaluación de los docentes	AE-D	9,037	10	
Coevaluación de los docentes	CE-D	8,177	10	
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Directo, Vicerrector o Subdirector y 3 Vocales Consejo Directivo Técnico)o	ED-D	8,859	10	
Evaluación de los docentes por los estudiantes	EE-D	19,693	24	
Evaluación de los docentes por los padres de familia	EPF-D	15,333	16	
Calificación en base a los instrumentos aplicados		61,099	70	
Calificación clases impartidas docentes:	CO-D	25,795	30	
Calificación promedio de los docentes		86,895		EXCELENTE

Fuente: Fichas de observación aplicadas a docentes del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"



Gráfica 11. Desempeño profesional docente

Fuente: Fichas de observación aplicadas a docentes del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

Análisis e interpretación sobre calificación del Desempeño Profesional Docente

Una vez evaluados los docentes podemos interpretar los datos obtenidos, a partir de promedios alcanzados en los estratos encuestados observándose los siguientes fenómenos:

Está claro que en este punto los docentes comparten una visión, fomentan y asumen valores con sentido humano, que influye directamente, de manera favorable, sobre el clima institucional y el aprendizaje de los educandos. La evaluación guarda relación con las variables de organización y estructura, según las cuales se habría efectuado un trabajo de concientización a nivel didáctico – pedagógico, gracias a esto los docentes actúan de forma responsable al cumplir y hacer cumplir las normas y reglamentos institucionales. Sin embargo, según las puntuaciones efectuadas por la autoevaluación docente, se visto afectada la interacción entre docentes en el aspecto interdisciplinario y el sentido de pertenencia institucional.

- Referente a la coevaluación, esta constituye la apreciación que tienen los docentes de sus compañeros, este análisis arroja un resultado de excelencia 8,19/10, lo cual demuestra que: los docentes se sienten bien en sus labores académicas, eso lo señala el ítem de desarrollo emocional, tal vez sea por ello que se evidencia una apertura al cambio en cuestiones educativas.

Los resultados dan a conocer también un aspecto favorable relacionado con el compromiso del docente hacia sus estudiantes, y la sociabilidad pedagógica entre ellos refleja la vocación docente, lo que contribuye a mantener la calidad educativa desde el punto de vista de la estructura y organización social, ya que cada miembro conoce su rol y se relaciona en el tiempo y el espacio determinados.

Si bien es cierto que los docentes conocen y ponen en práctica las directrices pedagógicas de la institución, se está dejando de lado el esfuerzo requerido a fin de realizar las adaptaciones curriculares para satisfacer las necesidades educativas de los estudiantes.

Del análisis se deduce que el docente cumple el estándar de gestión del aprendizaje por cuanto conoce el currículo nacional de su asignatura y su implementación, para ello

planifica el proceso de enseñanza – aprendizaje acorde con las necesidades del estudiante, aunque sin hacer referencias al PEI.

Al parecer los directivos de la institución opinan que los docentes se actualizan en cuanto las normas y reglamentos educativos, procuran respetarlos y aplicarlos, esto favorece dos de las características importantes en el educador, esto es su disposición al cambio y la capacidad de contribuir al buen clima institucional.

- Desde la visión de los educandos, los docentes de este Colegio, poseen una excelente sociabilidad pedagógica con los estudiantes (3,94/ 4,12).

Los estudiantes estiman que los docentes en su ejercicio favorecen las buenas relaciones en el aula y la participación de los educandos, por tanto se cumple con la dimensión pedagógica de aprender a conocer y de gestión del aprendizaje en cuanto a informar al estudiante a cerca de la evaluación, retroalimentación y proceso del aprendizaje. Sin embargo, pese a los esfuerzos de los docentes, no se está garantizando la continuidad y calidad de los conocimientos en el aspecto de aprender a aprender.

- Refiriéndonos a la observación de las clases impartidas: en el ambiente en el aula (AE), la calidad de los docentes fue indiscutible, su trato con el estudiantado fue en todo momento cordial, afectuoso, basado en el respeto mutuo.

Los docentes se esmeraron por hacer una clase dinámica centrada en el estudiante, asignando actividades claras con un grado de dificultad acorde al nivel de conocimientos impartidos.

3.1.2 Desempeño Profesional Directivo

3.1.2.1 Autoevaluación de los directivos

Tabla 37. Dimensión competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	1,165	5,	1,165	0,233
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,058	0,232	0,175	0,233	5	0,698	0,140
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,058	0,116	0,35	0,233	5	0,757	0,151
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.24. Promuevo la participación del Comité	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210

de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.									
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233	
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233	
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233	
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198	
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198	
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233	
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210	
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233	
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233	
1.34. Coordinó la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210	
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233	
1.36. Coordinó la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233	
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233	
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233	
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233	
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210	
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233	
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233	
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198	
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0,058	0,116	0,35	0,233	5	0,757	0,151	
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0,058	0,116	0,35	0,233	5	0,757	0,151	
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233	
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233	
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233	
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233	
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233	
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233	

1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	69,557	13,911

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

Los directivos en la dimensión de competencias gerenciales han obtenido un puntaje de 13,91/14,65, en el que se han considerado aspectos relacionados con el liderazgo frente a los órganos de democracia escolar, tales como, consejo ejecutivo, comité central de padres de familia y gobierno escolar(0,233).

Es prioritario para ellos cumplir y hacer cumplir el reglamento de la institución, código de la niñez y adolescencia, manual de convivencia, las normas y reglamentos establecidos en la LOEI. Lo cual está vinculado también a la planificación institucional al inicio del año lectivo (0,233), presentada ante la asamblea general de profesores; la entrega puntual de documentos a las autoridades y la vinculación de los padres de familia a las labores institucionales.

Aspectos que demuestran una gestión de procesos pedagógicos eficiente (Ministerio Peruano de Educación, 2013) orientadas al logro de los aprendizajes requeridos en el estudiante.

Sin embargo han sido evidente aspectos que han tenido un promedio bajo, los que tienen que ver con el mejoramiento continuo y actualización de los docentes a su cargo (0,140). Al parecer se han descuidado temas como: incentivo para el trabajo en equipo, innovación e investigación pedagógica (0,151); es decir, se evidencia falencias en el ámbito de planificación estratégica referente a generar altas expectativas en la comunidad educativa.

Tabla 38. Dimensión competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACION					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0,058	0,116	0,35	0,233	5	0,757	0,151
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233

2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,116	0,35	0,466	---	0,932	0,186
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,116	0,35	0,466	---	0,932	0,186
TOTAL	--	-	---	---	---	---	15,031	3,006

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

En la encuesta referente a la dimensión de competencias pedagógicas se obtuvo un promedio de 3,00/ 3,26. Observando la valoración de los ítems es posible colegir que, en este aspecto se ha dado prioridad al trabajo de diseño del PEI, al plan anual, a garantizar el respeto por los derechos de los estudiantes y la matriculación de los mismos sin detrimento de ellos por poseer capacidades diferentes (0,233).

Con una diferencia de 0,30 puntos se hallan por debajo de estos ítems temas como observaciones de clases, verificación de aplicación de la planificación, asesoría en cuestiones de metodología de enseñanza (0,186), acciones para evitar la repetición de años de los estudiantes (0,151), adaptaciones curriculares y asesoría a padres de familia en cuanto a problemas de aprendizaje de los estudiantes (0,186).

Se evidencia en este punto el ejercicio de coexistencia democrática e intercultural, en el marco del estándar clima organizacional y convivencia escolar, sin embargo es evidente la necesidad de fortalecer la gestión del talento humano y los recursos a fin de implementar procesos de acompañamiento, seguimiento y evaluación de la práctica educativa.

Tabla 39. Dimensión competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
TOTAL	---	---	--	---	---	---	9,963	1,993
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								18,910

Fuente: Encuesta aplicada directivos del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

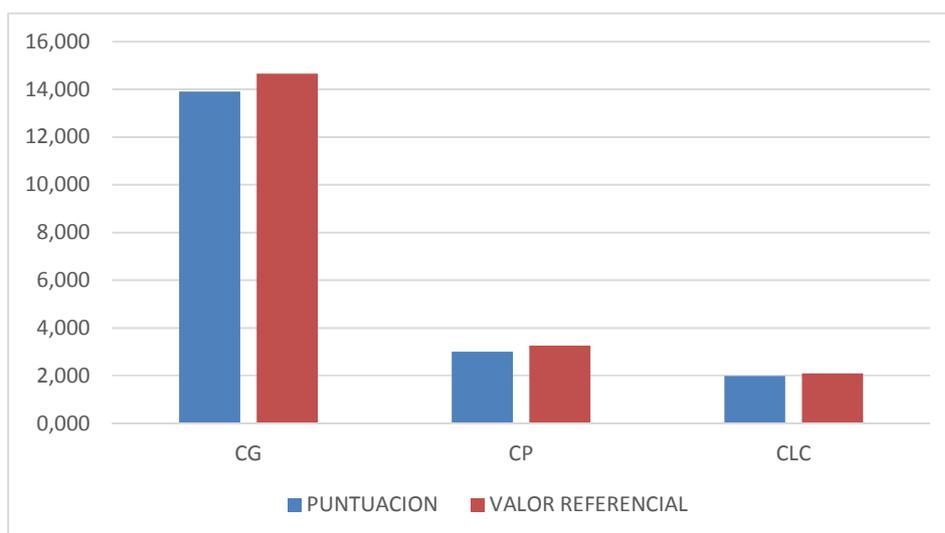
La evaluación efectuada de esta dimensión arroja un puntaje de 1,99/ 2,09. Las puntuaciones obtenidas para esta tabla no presentan grandes variaciones, de hecho se hallan muy próximas unas de otras, por lo tanto se puede inferir, en base a los puntajes mayores(0,233), que esto se debe a que los directivos evitan conductas discriminatorias, mantienen buenas relaciones con docentes, padres de familia y estudiantes, adicionalmente promueven el desarrollo comunitario por medio de actividades que involucran a toda la colectividad, organizaciones gubernamentales y privadas logrando beneficiar a los miembros de la comunidad educativa.

Las características mencionadas de los directivos, hacen suponer que se está cumpliendo a cabalidad con el estándar de clima organizacional y convivencia escolar, según el cual los directivos deben propiciar un ambiente de respeto y cultura de paz, fortaleciendo lazos con la comunidad y generando compromisos para alcanzar la calidad educativa.

Tabla 40. Resumen de la autoevaluación de los directivos

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS (20.00 PTOS)			
ASPECTO	CODIGO	PUNTUACION	VALOR REFERENCIAL
1. Competencias gerenciales (14.65 pts)	CG	13,911	14,65
2. Competencias pedagógicas (3.26 pts)	CP	3,0062	3,26
3. Competencias de liderazgo en la comunidad 2,09pts	CLC	1,993	2,09
TOTAL		18,910	

Fuente: Encuesta aplicada directivos del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"



Gráfica 12. Autoevaluación directivos

Fuente: Encuesta aplicada Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

Análisis e interpretación

Analizando el puntaje global obtenido 18,91 /20 y los datos de las dimensiones involucradas e interpretadas en la gráfica es posible deducir que los directivos han considerado valiosos en lo referente a competencias gerenciales, aspectos relacionados con el liderazgo frente a los órganos de democracia escolar, el cumplimiento del reglamento de la institución, código de la

niñez y adolescencia, manual de convivencia, las normas y reglamentos establecidos en la LOEI, y la vinculación de los padres de familia a las labores institucionales.

Se ha dado prioridad al trabajo de diseño del PEI y el plan anual, para garantizar el respeto por los derechos de los estudiantes y la matriculación de los mismos sin detrimento de ellos por poseer capacidades diferentes (0,233), dejando de lado temas como las observaciones de clases, verificación de aplicación de la planificación, asesoría en cuestiones de metodología de enseñanza (0,186), acciones para evitar la repetición de años de los estudiantes (0,151) y adaptaciones curriculares.

Sin embargo han sido evidentes ítems que han tenido un promedio bajo, que tienen que ver con el mejoramiento continuo y actualización de los docentes a su cargo. Al parecer se han descuidado aspectos como incentivo para el trabajo en equipo, innovación e investigación pedagógica, asesoría en cuestiones de metodología de enseñanza, acciones para evitar la repetición de años de los estudiantes y las adaptaciones curriculares.

Se puede inferir, en base a los puntajes mayores (0,233), que los directivos evitan conductas discriminatorias, mantienen buenas relaciones con docentes, padres de familia y estudiantes, adicionalmente promueven el desarrollo comunitario.

Se colige entonces que en los estándares de Planificación Estratégica, Gestión del talento humano y clima organizacional, los directivos, han efectuado una labor de concientización que les ha permitido formar una comunidad de aprendizaje, sin embargo el descuido en el apoyo y seguimiento al trabajo docente hacen que la puntuación no sea tan buena en lo referente a la gestión pedagógica.

3.1.2.2 Evaluación de los directivos por parte de los miembros del Consejo Directivo o Ejecutivo

Tabla 41. Dimensión de competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0,059	0,708	0,708	0,708	14	2,183	0,156
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,059	0,236	1,239	0,944	14	2,478	0,177
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,118	0,59	0,531	0,944	14	2,183	0,156
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0,177	0,59	0,354	0,944	14	2,065	0,148
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,236	1,062	1,416	14	2,714	0,194
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0,236	1,062	1,416	14	2,714	0,194
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,472	1,062	0,944	14	2,478	0,177
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,236	1,062	1,416	14	2,714	0,194
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0,472	0,708	1,416	14	2,596	0,185
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0,177	0,472	0,531	0,944	14	2,124	0,152
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,118	0,472	0,885	0,708	14	2,183	0,156
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,354	1,239	0,944	14	2,537	0,181
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,118	0,472	0,531	1,18	14	2,301	0,164
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,295	0,472	0,531	0,472	14	1,77	0,126
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,708	2,36	14	3,068	0,219
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,708	2,36	14	3,068	0,219
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,708	0,708	0,944	14	2,36	0,169
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,708	0,708	0,944	14	2,36	0,169
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,236
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202
1.25. Promueve la participación del Comité de	0	0	0	1,062	1,888	14	2,95	0,211

Padres de Familia en las actividades del establecimiento.									
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	1,062	1,888	14	2,95	0,211	
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	1,062	1,888	14	2,95	0,211	
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207	
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,354	2,832	14	3,186	0,228	
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207	
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207	
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207	
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,885	2,124	14	3,009	0,215	
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	1,593	1,18	14	2,773	0,198	
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207	
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207	
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207	
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,885	2,124	14	3,009	0,215	
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,354	0,531	1,888	14	2,773	0,198	
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,354	0,531	1,888	14	2,773	0,198	
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,472	0,708	1,416	14	2,596	0,185	
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0,354	0,885	1,416	14	2,655	0,190	
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207	
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,59	0,708	1,18	14	2,478	0,177	
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0,59	0,708	1,18	14	2,478	0,177	
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207	
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207	
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	1,593	1,18	14	2,773	0,198	
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207	
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207	
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,59	1,062	0,708	14	2,36	0,169	
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0,59	1,062	0,708	14	2,36	0,169	
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,59	1,062	0,708	14	2,36	0,169	
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207	
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202	

presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.									
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207	
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	1,652	14	1,652	0,118	
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,236	
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,236	
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207	
1.61. Elaboro con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,236	
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,236	
TOTAL	--	---	---	---	---	---	169,094	12,078	

Fuente: Encuesta aplicada a miembros del consejo directivo del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

La fuente encuestada con respecto a los directivos en esta dimensión ponderó un puntaje promedio de 12,08/ 14,59. Se evidencia la preferencia en cuestiones como delegar funciones de acuerdo a la normativa y reglamentos (0,207), coordinación en el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento institucional (0,236), planificación de tiempos y horarios bien definidos, entrega de información oportuna de informes a las dependencias superiores y promover la participación dentro de la institución del comité central de padres de familia, lo cual es evidente observando los puntajes particulares.

La dimensión de gestión del talento humano está patente en este análisis en lo referente a la toma de decisiones para gestionar y usar eficientemente los recursos disponibles, de igual forma el aspecto de clima organizacional y convivencia escolar en lo que tiene que ver a promover horarios definidos para la participación en actividades escolares de los miembros de la entidad.

Las falencias se observan en las cuestiones de incentivo para la actualización y mejoramiento profesional (0,169), así mismo en cuanto a procedimientos de seguimiento y evaluación del presupuesto (0,169).

Estas falencias están catalogadas dentro de la gestión del talento humano y planificación estratégica. En cuanto a la primera está entre sus instancias promover e informar al docente

sobre oportunidades de actualización y crecimiento profesional, reconocer sus méritos cuanto los tenga y estimular al docente mediante un acompañamiento pedagógico.

En lo referente a planeación estratégica no se estarían dando procesos de autoevaluación institucional lo cual se refleja en la falta de informes y seguimiento del presupuesto.

Tabla 42. Dimensión de competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,59	1,062	0,708	14	2,36	0,169
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,472	1,062	0,944	14	2,478	0,177
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,354	0,885	1,416	14	2,655	0,190
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,354	1,239	0,944	14	2,537	0,181
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,354	1,239	0,944	14	2,537	0,181
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,826	1,062	0,236	14	2,124	0,152
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,236
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,236
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,236
TOTAL	---	---	---	---	---	---	39,058	2,790

Fuente: Encuesta aplicada a miembros del consejo directivo del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

El promedio obtenido por los directivos en esta dimensión fue de 2,80/ 3,29. Las puntuaciones más sobresalientes denotan que es preocupación de los directivos: garantizar la matrícula de los estudiantes, respetar y hacer respetar los derechos de los estudiantes. Es prioritario también la organización del PEI y el diseño del plan anual (0,236). Se evidencia en las valoraciones la prioridad que tiene, para el directivo, mantener el Clima organizacional y la convivencia escolar (Ministerio de Educación| Generalidades, 2014), en dicho estándar se enuncia la responsabilidad de crear un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso con el Buen Vivir, hecho que ha sido palpable a través de las puntuaciones.

Según esta encuesta y desde el punto de vista del consejo ejecutivo, falta interés en lo referente a observar las clases (0,169) y verificar la ejecución de la planificación en el aula; efectuar acciones para evitar la repetición de años y la deserción escolar (0,152). Este hecho deja ver expresiones relacionados con la gestión pedagógica de la parte directiva quienes estarían descuidando su rol como orientadores, líderes y evaluadores del trabajo técnico pedagógico de los docentes.

Tabla 43. Dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	1,062	1,888	14	2,95	0,211
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,708	2,36	14	3,068	0,219
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	1,593	1,18	14	2,773	0,198
TOTAL	---	--	---	---	---	---	26,078	1,863
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				16,731

Fuente: Encuesta aplicada a miembros del consejo directivo del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

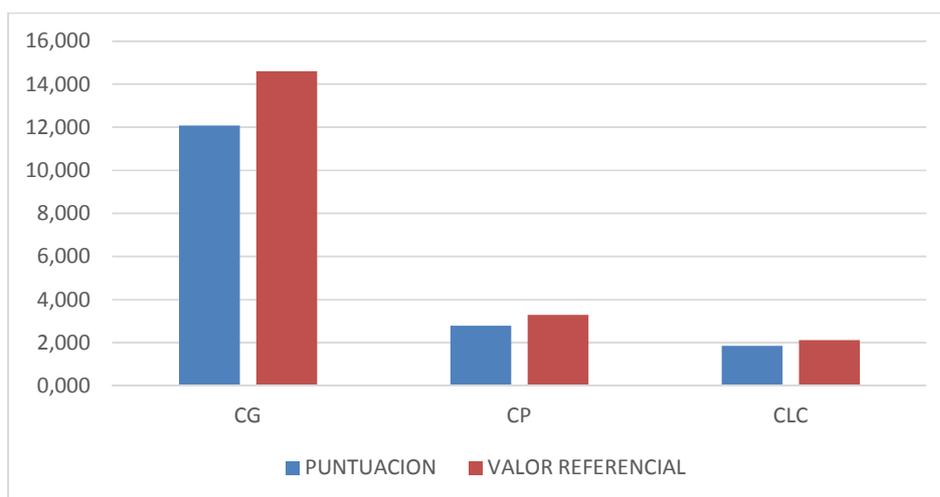
La puntuación obtenida en esta dimensión es de 1,86/ 2,12. Interpretando los datos se concluye que los directivos mantienen muy buenas relaciones con la comunidad, promueven actividades que integran a la colectividad y a organismos gubernamentales y privados, así mismo delega responsabilidades a los miembros de la entidad (0,219).

Estudiando los datos presentados podemos inferir que los resultados obtenidos se hallan dentro del estándar de Convivencia escolar, pues el directivo efectivamente fortalece lazos con la comunidad, lo que redundará en bienestar y buen vivir a nivel institucional.

Tabla 44. Resumen de la evaluación a directivos por los miembros del consejo ejecutivo

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO EJECUTIVO O TÉCNICO (Considerar sus miembros) (20.00 PTOS)			
ASPECTO	CODIGO	PUNTUACION	VALOR REFERENCIAL
1. Competencias gerenciales (14.59 pts)	CG	12,078	14,590
2. Competencias pedagógicas (3.29 pts)	CP	2,790	3,290
3. Competencias de liderazgo en la comunidad 2,12 pts	CLC	1,863	2,120
TOTAL		16,731	

Fuente: Encuesta aplicada a miembros del consejo directivo del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"



Gráfica 13. Evaluación de los directivos por los miembros del consejo ejecutivo.

Fuente: Encuesta aplicada a miembros del consejo directivo del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

Análisis e interpretación

De los datos se concluye que los directivos mantienen muy buenas relaciones con la comunidad. La fuente encuestada con respecto a los directivos, fue en este caso el consejo ejecutivo, quienes otorgaron un puntaje de 16,73/ 20 para la gestión directiva en el plantel.

Competencias Generales.- Se evidencia la preferencia de los directivos en cuestiones como delegar funciones de acuerdo a la normativa y reglamentos (0,207), coordinación en el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento institucional (0,236), planificación de tiempos y horarios bien definidos, entrega de información oportuna a las dependencias superiores y promover la participación dentro de la institución del comité central de padres de familia (0,236).

Competencias Pedagógicas.- Hay interés en garantizar la matrícula de los estudiantes, respetar y hacer respetar los derechos de los estudiantes (0,236), la organización del PEI, diseño del plan anual y motivar a que los docentes den a conocer objetivos de la asignatura.

Al parecer falta interés en lo referente a observar las clases de los docentes y en la aplicación de la planificación en el aula; efectuar acciones para evitar la repetición de años y la deserción escolar, en las cuestiones de incentivo para la actualización y mejoramiento profesional (0,169), así como también en cuanto a procedimientos de seguimiento y evaluación del presupuesto (0,169).

En general los directivos cumplen con los estándares de clima organizacional y convivencia escolar, así como también del talento humano y los recursos, de acuerdo las puntuaciones indicadas para las Competencias generales y pedagógicas, respectivamente.

Las falencias observadas se halla en el ámbito de los estándares de gestión pedagógica, concretamente en lo referente al trabajo técnico pedagógico con los docentes, quienes al parecer requieren apoyo del directivo.

3.1.2.3 Evaluación de los directivos por los miembros del consejo estudiantil.

Tabla 45. Dimensión competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTE S	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	2,499	6,432	11,44	35	20,371	0,582
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	2,499	6,432	11,44	35	20,371	0,582
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	3,213	4,824	12,155	35	20,192	0,088
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	12,328	8,58	35	20,908	0,597
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	9,648	12,155	35	21,803	0,623
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	10,72	10,725	35	21,445	0,613
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	2,142	8,04	10,01	35	20,192	0,577
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	7,504	15,015	35	22,519	0,643
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	8,04	14,3	35	22,34	0,638
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	5,36	17,875	35	23,235	0,664
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	8,04	14,3	35	22,34	0,638
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	8,04	14,3	35	22,34	0,638
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	9,112	12,87	35	21,982	0,628
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	5,36	17,875	35	23,235	0,664
TOTAL	--	---	---	---	---	---	303,273	8,176

Fuente: Encuesta aplicada a los miembros del consejo estudiantil del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

Tras la puntuación de 8,17 /10, otorgada por los estudiantes, están factores positivos como: actuar en favor del alumno respetando su integridad física y emocional (0,664), orientar al padre de familia sobre cómo mejorar el rendimiento de su representado y dirigir la constitución del comité central de padres de familia (0,643). Adicionalmente entre los asuntos que, a criterio de los estudiantes, deben fortalecerse, están demostrar y exigir puntualidad en la asistencia (0,088).

En esta valoración se evidencia el esfuerzo de los directivos por mantener un clima institucional saludable y una gestión pedagógica importante en cuanto al rendimiento del educando y la vinculación del padre al proceso pedagógico (Ministerio de Educación| Generalidades, 2014).

Tabla 46. Dimensión competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	8,04	14,3	35	22,34	0,638
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	9,112	12,87	35	21,982	0,628
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	5,36	17,875	35	23,235	0,664
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	5,36	17,875	35	23,235	0,664
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	8,576	13,585	35	22,161	0,633
TOTAL	---	---	-	---	---	---	112,953	3,227

Fuente: Encuesta aplicada a los miembros del consejo estudiantil del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

El promedio extraído de esta tabla es de 3,23/ 3,57. Se evidencia aquí que se orienta al personal de la institución a respetar los derechos de los educandos, que se garantiza la matrícula de los estudiantes con necesidades educativas especiales (0,664) y se supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje (0,628).

Dentro de los estándares de desempeño profesional docente (Ministerio de Educación| Generalidades, 2014) se consideran los derechos de los alumnos y su inclusión como primordiales, por cuanto favorece el clima organizacional y la convivencia escolar, permitiendo explotar las potencialidad de los integrantes del sistema educativo. El hecho de que los directivos otorguen importancia a este ítem y a la evaluación del logro de los aprendizajes, indica que el nivel directivo actúa en concordancia con lo que se espera de su desempeño según estándares mencionados.

Tabla 47. Dimensión competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	5,36	17,875	35	23,235	0,664
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	8,04	14,3	35	22,340	0,638
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	9,112	12,87	35	21,982	0,628
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	9,112	12,87	35	21,982	0,628
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	9,648	12,155	35	21,803	0,623
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	8,576	13,585	35	22,161	0,633
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,714	7,504	13,585	35	21,803	0,623
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	1,785	5,896	13,585	35	21,266	0,608
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	2,856	6,432	10,725	35	20,013	0,572
TOTAL	---	---	---	---	---	---	196,585	5,617
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								17,020

Fuente: Encuesta aplicada a los miembros del consejo estudiantil del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

En cuanto a esta dimensión el promedio logrado fue de 5,61/6,43.

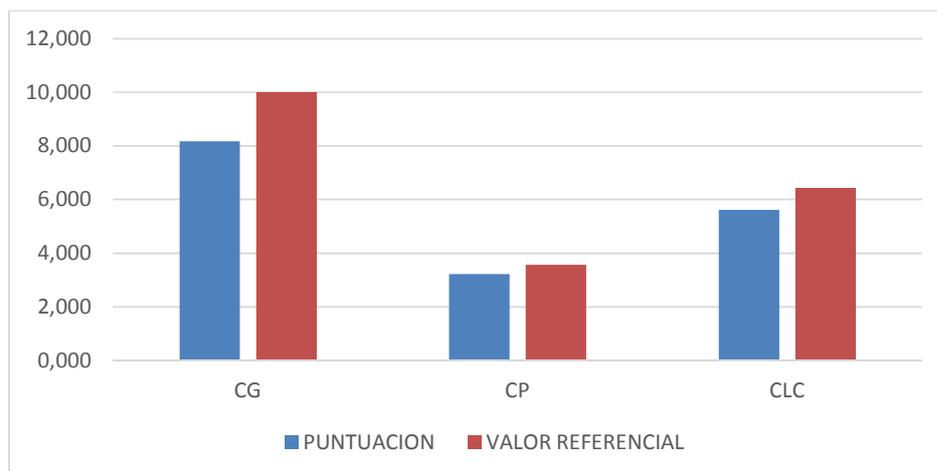
Este puntaje denota que los estudiantes consideran que se establece una buena comunicación con los padres de familia y la colectividad en general (0,664), por medio del desarrollo de actividades que involucran a los padres de familia y organismos, que en conjunto aportan al desarrollo de actividades pedagógicas y a una cultura de paz(0,628).

El puntaje en referencia indica que a nivel directivo se intenta garantizar programas educativos de calidad mediante el involucramiento de los padres de familia en las actividades de la institución, circunstancia que está contemplada en los estándares pedagógicos, de convivencia escolar y dentro la organización funcional de las instituciones de este tipo (Aja, 2000).

Tabla 48. Resumen de la evaluación de los directivos por los miembros del consejo estudiantil

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL 20 PTOS			
ASPECTO	CODIGO	PUNTUACION	VALOR REFERENCIAL
1. Competencias gerenciales (10.00 pts)	CG	8,176	10,000
2. Competencias pedagógicas (3.57 pts)	CP	3,227	3,570
3. Competencias de liderazgo en la comunidad 6,43 pts	CLC	5,617	6,430
TOTAL		17,019	

Fuente: Encuesta aplicada a los miembros del consejo estudiantil del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"



Gráfica 14. Evaluación de los directivos por los miembros del consejo estudiantil

Fuente: Encuesta aplicada a miembros del consejo estudiantil Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

Análisis e interpretación

El puntaje 17,02/ 20 en la evaluación de los directivos por parte de los miembros del consejo estudiantil, evidencia que hay una buena comunicación con los padres de familia y la colectividad en general, por medio del desarrollo de actividades que involucran a los padres de familia y organismos que en conjunto aportan al desarrollo de actividades pedagógicas y a una cultura de paz .

Por ello podemos decir que los directivos actúan en favor del estudiante respetando su integridad física y emocional, orientando al padre de familia sobre cómo mejorar el rendimiento de su representado. Los asuntos que, a criterio de los estudiantes, deben fortalecerse, son demostrar y exigir puntualidad en la asistencia.

En esta valoración se evidencia el esfuerzo de los directivos por mantener un clima institucional saludable y una gestión pedagógica significativa en cuanto al rendimiento del educando y la vinculación del padre al proceso pedagógico (Ministerio de Educación| Generalidades, 2014)

Esto nos lleva a inferir que a nivel directivo se intenta garantizar programas educativos de calidad mediante el involucramiento de los padres de familia en las actividades de la institución, circunstancia que está contemplada en los estándares pedagógicos, de convivencia escolar y dentro la organización funcional de las instituciones de este tipo (Aja, 2000)

3.1.2.4 Evaluación del Rector por el Comité Central de Padres de Familia

Tabla 49. Dimensión competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	1,841	4,704	8,432	35	14,977	0,428
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	1,841	4,704	8,432	35	14,977	0,428
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	2,367	3,528	8,959	35	14,854	0,424
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	9,016	6,324	35	15,34	0,438
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	7,056	8,959	35	16,015	0,458
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	7,84	7,905	35	15,745	0,450
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	1,578	5,88	7,378	35	14,836	0,424
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	5,488	11,067	35	16,555	0,473
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	5,88	10,54	35	16,42	0,469
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	3,92	13,175	35	17,095	0,488
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	5,88	10,54	35	16,42	0,469
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	5,88	10,54	35	16,42	0,469
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	6,664	9,486	35	16,15	0,461
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	3,92	13,175	35	17,095	0,488
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,79	1,841	3,528	6,851	35	13,012	0,372
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	1,188	1,315	3,136	6,851	35	12,49	0,357
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	1,841	3,136	10,54	35	15,517	0,443
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	1,841	3,136	10,54	35	15,517	0,443
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	1,188	2,367	4,704	2,635	35	10,894	0,311
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	3,419	6,272	3,162	35	12,853	0,367
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes	0	0	0	5,88	10,54	35	16,420	0,469

con necesidades educativas especiales.								
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	5,88	10,54	35	16,420	0,469
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	6,664	9,486	35	16,150	0,461
TOTAL	--	---	---	---	---	---	352,17	10,062
	-						2	

Fuente: Encuesta aplicada al comité de padres de familia del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

En la evaluación del rector por parte de los padres de familia se evidencia un promedio de 10,06/12,10.

Este promedio se alcanzó en base a los siguientes ítems que resultaron mayormente puntuados en la encuesta: planificación y coordinación de la infraestructura y equipamiento del plantel 0,450, apoyo en la vinculación del comité central de padres de familia, propiciando la participación de este ente en las actividades de la institución, control del cumplimiento de la jornada de trabajo, atención al padre de familia oportuno y el apoyo a los estudiantes en cuanto a los derechos de los jóvenes y niños (0,488).

Es preciso, según esta encuesta solicitar informes de ejecución presupuestaria a los entes que manejan fondos de la institución, brindar informes de la gestión que se hace de los recursos y buscar otras fuentes de financiamiento (0,357).

La descripción de los puntajes realizada, permite colegir que se cumple con los descriptores del estándar de Gestión del talento humano y recursos dados el énfasis en gestionar la infraestructura del plantel e involucrar en ello a los padres de familia, a quienes según esta evaluación se les brinda una atención oportuna.

Tabla 50. Dimensión competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,792	2,104	3,528	6,324	35	12,748	0,364
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,792	2,104	3,528	6,324	35	12,748	0,364
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	5,88	10,54	35	16,42	0,469
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	5,88	10,54	35	16,42	0,469
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	3,156	5,488	4,743	35	13,387	0,382
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,396	2,104	3,528	7,905	35	13,933	0,398
TOTAL	---	---	---	---	---	---	85,656	2,447

Fuente: Encuesta aplicada al comité de padres de familia del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

Del promedio 2,45/3,16 obtenido en esta evaluación, se puede colegir que el rector respeta los derechos de los estudiantes y garantiza el acceso a la matrícula (0,469). Sin embargo al parecer se requiere mayor atención a factores como: acciones para elevar el porcentaje de los estudiantes promovidos y evitar la deserción escolar, reconocimiento público de los logros alcanzados por los miembros de la comunidad educativa como una forma de estímulo (0,364), de esta manera contribuir a una educación de calidad y calidez.

Las falencias detectadas dejan en evidencia la necesidad de acciones asertivas en cuanto a la gestión pedagógica y del aprendizaje, pues aunque se llevan a cabo acciones para garantizar la calidad en las planificaciones y su entrega puntual, se están dejando atrás cuestiones relacionadas con las necesidades e intereses educativos de los educandos, razón por la cual se genera el ausentismo, la deserción y las pérdidas de año.

Tabla 51. Dimensión competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (35 cuestionarios)	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	3,156	5,096	5,27	35	13,522	0,386
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	3,682	2,352	7,905	35	13,939	0,398
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	3,419	5,88	3,689	35	12,988	0,371
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,526	7,056	7,905	35	15,487	0,442
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	2,104	5,88	6,324	35	14,308	0,409
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	1,841	5,88	6,851	35	14,572	0,416
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	1,841	5,88	6,851	35	14,572	0,416
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	1,578	5,096	8,432	35	15,106	0,432
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	3,419	5,88	3,689	35	12,988	0,371
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	3,156	5,488	4,743	35	13,387	0,382
TOTAL	---	---	---	---	---	---	140,869	4,025
			PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS					16,534

Fuente: Encuesta aplicada al comité de padres de familia del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

En la evaluación de esta dimensión se obtuvo un puntaje de 4,25/4,74.

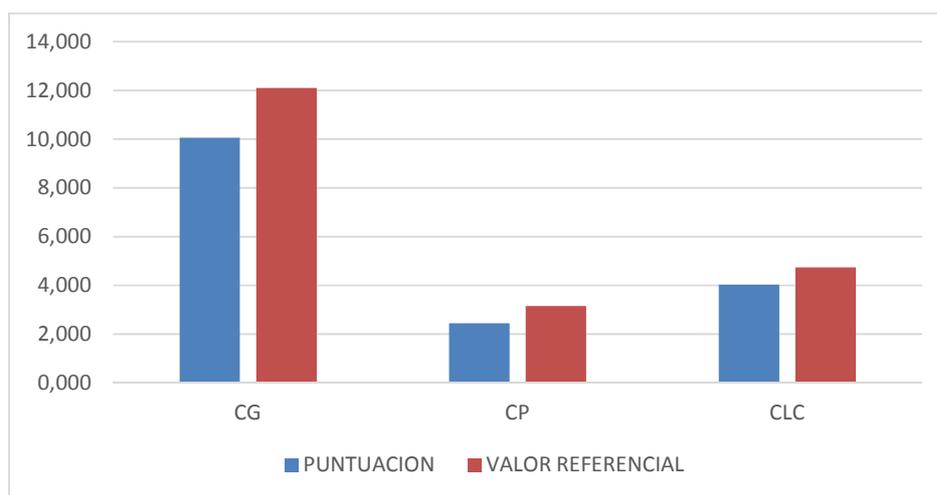
Se evidencia que hay apoyo para la realización de actividades que vinculan a la colectividad con la institución, lo cual favorece el desarrollo comunitario mediante actividades de carácter socio cultural y educativo (0,432). De igual forma se evitan conductas discriminatorias promoviendo la participación de todos los actores de la población educativa (0,442).

El Rector en este punto se ha esforzado en mantener un clima laboral armónico que permita el desenvolvimiento normal de las actividades del plantel para ello convoca a los actores del proceso educativo a participar de proyectos y actividades socio culturales en pro de la institución, lo que guarda relación con el estándar de clima organizacional y convivencia escolar.

Tabla 52. Resumen de evaluación del rector por el comité central de padres de familia

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA (20.00 PTOS)			
ASPECTO	CODIGO	PUNTUACION	VALOR REFERENCIAL
1. Competencias gerenciales (12.10 pts)	CG	10,062	12,100
2. Competencias pedagógicas (3.16 pts)	CP	2,447	3,160
3. Competencias de liderazgo en la comunidad (4.74 pts)	CLC	4,025	4,740
TOTAL		16,5342	

Fuente: Encuesta aplicada al comité de padres de familia del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"



Gráfica 15. Evaluación del rector por el comité central de padres de familia

Fuente: Encuesta aplicada al comité de padres de familia del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

Análisis e interpretación

El promedio que se alcanzó fue 16,53/20 por parte del Rector. Esta ponderación se realizó en base a los ítems que resultaron mayormente puntuados en las encuestas: planificación y coordinación de la infraestructura y equipamiento del plantel 0,450, apoyo en la vinculación del comité central de padres de familia a la institución, participación de este ente en las actividades de la institución; control del cumplimiento de la jornada de trabajo, atención al padre de familia

oportunamente, apoyo a los estudiantes para exigir respeto a los derechos de los jóvenes y garantía en el acceso a la matrícula (0,488)..

Es preciso, según esta encuesta solicitar informes de ejecución presupuestaria a los entes que manejan fondos de la institución, brindar informes de la gestión que se hace de los recursos y buscar otras fuentes de financiamiento (0,357); así como también, efectúan acciones para elevar el porcentaje de los estudiantes promovidos y evitar la deserción escolar.

La descripción de los puntajes realizada, permite colegir que se cumple con los descriptores del estándares de Gestión del talento humano y recursos dados el énfasis en gestionar la infraestructura del plantel, mantener buenas relaciones con el personal e involucrar en ello a los padres de familia, a quienes según esta evaluación se les brinda una atención oportuna.

Las falencias detectadas dejan en evidencia la necesidad de acciones asertivas en cuanto a la gestión pedagógica y del aprendizaje, pues aunque se llevan a cabo acciones para garantizar la calidad en las planificaciones y su entrega puntual, pero se están dejando atrás cuestiones relacionadas con las necesidades e intereses educativos de los alumnos, razón por la cual se genera el ausentismo, la deserción y las pérdidas de año (Ministerio de Educación| Generalidades, 2014).

3.1.2.5 Evaluación de los directivos por parte del personal de apoyo y seguimiento.

Tabla 53. Dimensión de competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTE S	VALORACI ÓN TOTAL	VALORACI ÓN PROMEDI O
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,112	0,501	0,223	5	0,836	0,167
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,056	0,112	0,334	0,223	5	0,725	0,145
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0,224	0,334	0,223	5	0,781	0,156
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,224	0,334	0,223	5	0,781	0,156
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,056	0,112	0,334	0,223	5	0,725	0,145
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,056	0,112	0,334	0,223	5	0,725	0,145
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,224	0,167	0,446	5	0,837	0,167
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,056	0,112	0,334	0,223	5	0,725	0,145
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,056	0,112	0,334	0,223	5	0,725	0,145

1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201

1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,056	0,224	0,167	0,223	5	0,670	0,134
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0,056	0,224	0,167	0,223	5	0,67	0,134
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201

1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,668	0,223	5	0,891	0,178
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	61,701	12,340

Fuente: Encuesta aplicada al personal de apoyo y seguimiento del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

Para esta dimensión el puntaje obtenido por los directivos fue de 12,34/ 14,45.

Una vez analizada la información se deduce que los directivos se interesan y se esfuerzan en aspectos relacionados con la delegación de funciones de acuerdo a la norma (0,201), planificación y coordinación del mejoramiento de infraestructura y equipamiento institucional, apoyo a los esfuerzos que hacen los estudiantes en sus labores personales y comunitarias.

De igual forma presentan el plan institucional, el informe de asistencia y datos estadísticos, a las autoridades superiores, con prontitud (0,223).

Según esta encuesta los directivos aplican el código de la niñez y adolescencia, propician el cumplimiento del reglamento interno, manual de convivencia y el cumplimiento de la planificación institucional (0,223), de igual forma hacen seguimiento y control del presupuestos y se interesan por buscar nuevas formas de financiamiento (0,212).

Se indica que debe ponerse más atención a temas como aplicación de estímulos y sanciones (0,178), delegar correctamente las funciones detallando las responsabilidades encomendadas, identificar y concientizar al personal de las fortalezas y debilidades institucionales.

Es recomendable también propiciar el trabajo en equipo, fomentar el mejoramiento continuo y la actualización de conocimientos y coordinar el manejo de los recursos con el comité central de padres de familia (0,134).

El análisis de los promedios indica que el estándar de Planificación estratégica no se estaría consumando en la forma adecuada. Según este estudio se requiere canales de comunicación para dar a conocer las fortalezas y debilidades institucionales, motivar al personal a involucrarse y trabajar en equipo, mediante un liderazgo compartido y flexible. De igual forma es necesario promover ejercicios de autoevaluación a fin de detectar el cumplimiento de las normativas y reglamentos y constatar el nivel de logro de los objetivos institucionales.

Tabla 54. Dimensión competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTE S	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,056	0,224	0,167	0,223	5	0,67	0,134
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
TOTAL	--	---	---	---	---	---	13,656	2,731

Fuente: Encuesta aplicada al personal de apoyo y seguimiento del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

Mediante las encuestas se obtuvo un promedio de 2,73/ 3,11 para los directivos, cuyas puntuaciones más altas, corresponden a: atención oportuna a padres de familia, realización de adaptaciones curriculares, garantía de matrícula para estudiantes con capacidades diferentes, elaboración del PEI y planificación anual con la concurrencia de los actores de la comunidad educativa (0,223).

Se aconseja prestar mayor atención a factores con puntajes bajos como: observación de clases de los docentes como una forma de garantizar el cumplimiento de las planificaciones anuales (0,178), supervisar los procesos evaluativos y asesorar al personal docente en metodologías de enseñanza aprendizaje (0,134).

Los promedios son evidencia de que se está trabajando desde el punto de vista del Clima organizacional y convivencia escolar, pues de esta forma la comunidad se siente satisfecha e integrada, lo cual es altamente positivo, sin embargo no se está prestando la atención debida, por parte de los directivos, al seguimiento pedagógico de la gestión del aprendizaje y a la evaluación del dominio disciplinar del docente, que en definitiva garantiza la calidad de la enseñanza.

Tabla 55. Dimensión competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189
TOTAL	--	--	---	---	---	---	10,867	2,173
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								17,245

Fuente: Encuesta aplicada al personal de apoyo y seguimiento del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

Los promedios obtenidos sitúan a los directivos en una puntuación de 2,17/2,44.

Por medio de esta evaluación se evidencia que los directivos mantienen buenas relaciones con la comunidad, evitan actos discriminatorios, que propenden al desarrollo de la comunidad educativa (0,212).

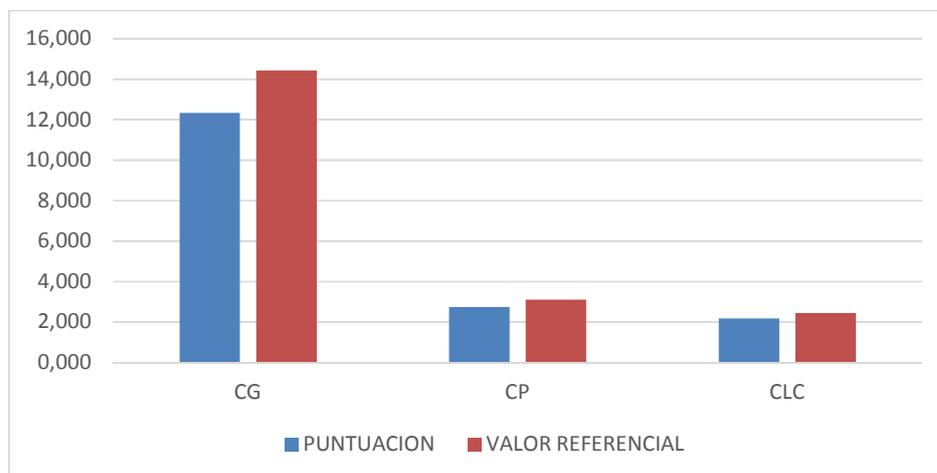
Se requiere mayor énfasis en el reconocimiento público de los logros alcanzados por los miembros de la comunidad (0,189) y promover actividades socio – culturales que vinculen a la institución con la comunidad (0,178).

Este aspecto es sobresaliente en el nivel directivo pues como se ha visto, según los promedios mantiene un ambiente cordial y armónico con todos los miembros de la comunidad lo cual se relaciona con los estándares que gestionan el aprendizaje, el talento humano y el buen vivir mediante un clima organizacional acogedor.

Tabla 56. Resumen evaluación de los directivos por parte del personal de apoyo y seguimiento

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL PERSONAL DE APOYO Y SEGUIMIENTO (20 PTOS)			
ASPECTO	CODIGO	PUNTUACION	VALOR REFERENCIAL
1. Competencias gerenciales (14.45 ptos)	CG	12,340	14,450
2. Competencias pedagógicas (3.11 ptos)	CP	2,731	3,110
3. Competencias de liderazgo en la comunidad (2.44 ptos)	CLC	2,173	2,440
TOTAL		17,2448	

Fuente: Encuesta aplicada al personal de apoyo y seguimiento del Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"



Gráfica 16. Evaluación directivos por parte del personal de apoyo y seguimiento.

Fuente: Encuesta aplicada personal de apoyo y seguimiento Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

Análisis e interpretación

Mediante esta investigación y observando tendencia en la gráfica se deduce que los directivos mantienen buenas relaciones con la colectividad (CLC); evitando actos discriminatorios, propendiendo al desarrollo de la comunidad.

Se deduce de las tablas anteriores, que los directivos se interesan y se esfuerzan en aspectos relacionados con la delegación de funciones de acuerdo a la norma, con el mejoramiento de infraestructura y el equipamiento institucional (CG); finalmente también se apoya a los estudiantes en sus labores personales y comunitarias (CLC) basándose en el código de la niñez

y adolescencia, propiciando el cumplimiento del reglamento interno, manual de convivencia y la planificación institucional.

Se indica que debe ponerse más atención a temas como: cumplimiento de la jornada y asistencia puntual, seguimiento del trabajo docente, aplicación de estímulos y sanciones, delegación correcta de las funciones, identificación y concientización al personal sobre las fortalezas y debilidades institucionales. Es recomendable propiciar el trabajo en equipo, fomentar el mejoramiento continuo y la actualización de conocimientos, así como rendir cuentas de los fondos institucionales y coordinar el manejo de los recursos con el comité central de padres de familia.

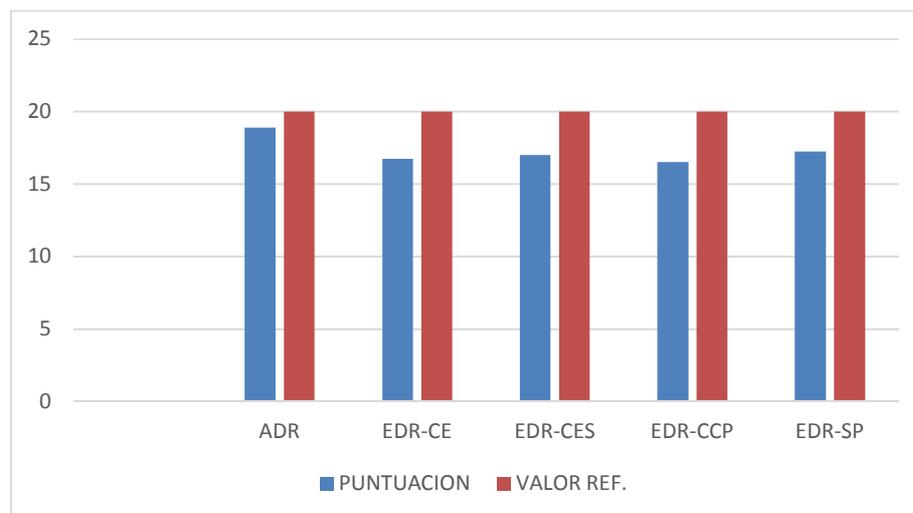
El detalle de los aspectos investigados deja ver que los directivos están cumpliendo los estándares relacionados con las competencias gerenciales y de liderazgo en la comunidad, sin embargo no se está prestando la atención debida, por parte de los directivos, al seguimiento pedagógico de la gestión del aprendizaje y a la evaluación del dominio disciplinar del docente, que en definitiva garantiza la calidad de la enseñanza.

3.1.2.6 Resumen de evaluación al desempeño profesional de directivos

Tabla 57. Calificación del desempeño profesional de directivos

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	CODIGO	PUNTUACION	VALOR REF.
Autoevaluación de los Directivos (Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Directivo)	ADR	18,91	20
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	EDR-CE	16,73	20
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	EDR-CES	17,02	20
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	EDR-CCP	16,53	20
Evaluación de los Directivos por parte Personal de apoyo y seguimiento.	EDR-SP	17,24	20
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS		86,44	

Fuente: Encuesta aplicada Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"



Gráfica 17. Desempeño profesional directivos

Fuente: Encuesta aplicada Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

Análisis e interpretación

Analizando el puntaje global obtenido 18,91 /20 en la evaluación del desempeño directivo y los datos de las dimensiones involucradas e interpretadas en la gráfica, es posible deducir que los directivos han considerado valiosos los aspectos relacionados con:

- El liderazgo frente a los órganos de democracia escolar,
- El cumplimiento del reglamento de la institución, el código de la niñez y adolescencia, del manual de convivencia, de las normas y reglamentos establecidos en la LOEI.
- La elaboración de la planificación institucional al inicio del año lectivo; la entrega puntual de documentos e informes a las autoridades, dando prioridad al trabajo de diseño del PEI y al plan anual
- La vinculación de los padres de familia a las labores institucionales para garantizar el respeto por los derechos de los estudiantes sin detrimento por sus capacidades diferentes.
- Las buenas relaciones con docentes, padres de familia y estudiantes, promoviendo el desarrollo comunitario por medio de actividades que involucran a toda la colectividad.

Sin embargo hay ítems que han obtenido un promedio bajo, en lo que tiene que ver con:

- El mejoramiento continuo y actualización de los docentes a su cargo. Se han descuidado aspectos como el incentivo para el trabajo en equipo, innovación e investigación pedagógica, asesoría en cuestiones de metodología de enseñanza, acciones para evitar la repetición de años de los estudiantes y las adaptaciones curriculares.
- Al parecer falta interés en lo referente a observar las clases y la ejecución de la planificación en el aula
- Es preciso solicitar informes de ejecución presupuestaria a los entes que manejan fondos de la institución, brindar informes de la gestión que se hace de los recursos.
- Diseño de propuestas para elevar el porcentaje de los estudiantes promovidos con el propósito de evitar la deserción escolar.

Es importante anotar que los aspectos detallados anteriormente están considerados dentro de los estándares de planificación estratégica y gestión pedagógica para la evaluación del desempeño directivo, en los cuales se establece que el rector debe instaurar un liderazgo compartido y flexible, mediante procesos de autoevaluación institucional y trabajo técnico pedagógico con los docentes para atender a las necesidades diversas de los educandos.

3.1.3 Discusión

Tabla 58. Resumen de la evaluación institucional

Calificación promedio del desempeño de los docentes	86,895	Excelente
Calificación promedio de desempeño de los directivos	86,440	
Calificación promedio del desempeño de la institución educativa investigada	86,667	

Fuente: Encuesta aplicada Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames"

Una vez evaluado el Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames" se evidencia que ha obtenido una puntuación de 86,67, promedio que le hace merecedor de la categoría de **Excelencia**.

Para comprender que factores han determinado este resultado estudiaremos, en este apartado, los datos obtenidos y comparemos estas mediciones con el marco teórico de la investigación.

A raíz de la investigación bibliográfica se estableció que las instituciones educativas en general son organismos vivos, en los cuales la interacción personal determina el clima laboral y que este a su vez permite descubrir las potencialidades del estudiantado, trabajar con mayor satisfacción y por lo tanto con creatividad e iniciativa.

Desde este punto de vista es posible explicar el nivel de excelencia alcanzado por el Colegio "Atacames", pues la Sociabilidad Pedagógica de los docentes en las evaluaciones realizadas por los estudiantes se sitúa en 3,9/4,1, con una diferencia de apenas 0,2 en relación al valor referencial; lo mismo ocurre en lo concerniente a la dimensión relaciones con los estudiantes que arroja un puntaje de 4,07/ 4,11.

Evaluando los mismos aspectos en la interacción con los padres de familia ocurre el similar fenómeno obteniendo en Sociabilidad pedagógica un puntaje de 5,01/ 5,05.

En las relaciones entre docentes, obtenidas de la coevaluación, y de la evaluación de directivos a docentes se aprecia que la dimensión de desarrollo emocional posee un puntaje de 2,97 / 3,08, en sociabilidad pedagógica 1,98/2,35 y en relaciones con la comunidad 1,05/1,18.

Esto indica que las enseñanzas que entregan los docentes poseen trascendencia, por cuanto los conocimientos son relevantes para el estudiante, ya que hay una sintonía entre el docente y los educandos, lo cual hace que los conocimientos se entreguen con eficacia, es decir que

causen un impacto en el entorno del estudiante, esto se determina basándonos en el enfoque teórico de la investigación que estipula que para medir la calidad de los aprendizajes estos deben poseer eficacia, relevancia y eficiencia (Quebecor, 2008).

Mediante estas vivencias son influenciados indirectamente, los representantes y padres de familia que reciben en alguna medida toda la fuerza vital que entregan los docentes en las aulas por ello los puntajes tan cercanos al valor referencial.

Las apreciaciones nos llevan a inferir que los docentes se sienten a gusto en su trabajo lo cual repercute en el clima laboral y constituye una fuente de motivación para la gestión pedagógica del aula, que se ve reflejada en el respeto por los directivos, las normativas legales y su compromiso con la comunidad.

En cuanto a la gestión directiva es evidente el liderazgo pedagógico que se ve enfocado hacia a los órganos de democracia escolar dado el puntaje obtenido del consejo estudiantil de 17,02/20, en el caso del comité de padres de familia posee un puntaje de 16,53/20.

Los promedios se obtuvieron en base a las dimensiones de evaluación docente, en las cuales se evidenció la vinculación de los padres de familia con las labores institucionales y su participación en el del diseño del PEI y en el plan anual de actividades; adicionalmente se promovió el desarrollo comunitario por medio de actividades que involucran a toda la colectividad (0,212).

Esto dio como resultado una relación vinculante entre los padres de familia y la comunidad educativa que redundará en aportes para el bienestar institucional.

En el mejoramiento continuo y actualización de los docentes a cargo de los directivos, al parecer se han descuidado aspectos como: incentivos para el trabajo en equipo, innovación e investigación pedagógica, asesoría en cuestiones de metodología de enseñanza, acciones para evitar la repetición de años de los estudiantes y las adaptaciones curriculares (0,134) presentan puntajes ligeramente bajos.

Es de recordar en este punto que según el modelo de gestión centrado en el aprendizaje un directivo debe:

- Establecer una dirección (misión, visión y filosofía institucional)
- Desarrollar el Perfil profesional de los docentes
- Evaluar constantemente y rediseñar procesos educativos obsoletos

- Propender al desarrollo curricular de los programas de enseñanza-aprendizaje.
- Poseer compromiso ético.

Se puede entonces inferir que el nivel directivo posee estos aspectos en su perfil lo que le hacen merecedor de una puntuación de excelencia, y es que preciso un impulso desde el nivel administrativo para que los docentes se concienticen de la importancia de actualizar conocimientos para mantener la calidad educativa en bien de nuestros estudiantes.

CONCLUSIONES

La investigación educativa sobre la evaluación al desempeño profesional docente y directivo, efectuada en el Colegio de Bachillerato Fiscal “Atacames” durante el año 2013-2014, consideró ciertos aspectos sobre el ámbito educativo de los cuales se extraen las siguientes conclusiones:

- El objetivo general de la investigación fue desarrollar un diagnóstico evaluativo del desempeño profesional docente y directivo en una institución educativa, en este caso se concluye que el objetivo se cumplió alcanzando el Colegio de Bachillerato Fiscal “Atacames” un puntaje de 86,67 , el cual lo ubica en la categoría de **Excelente** a nivel educativo.
- Los supuestos planteados para esta investigación indicaban que tanto el desempeño docente, como el desempeño directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, tienen la característica de deficiente en función de los estándares de calidad, sin embargo estos supuestos han sido rechazados por cuanto según la investigación efectuada, el Colegio de Bachillerato Fiscal Atacames ha alcanzado un nivel de excelencia en las prácticas educativas empleadas por sus docentes, en función de los estándares aplicados, los cuales se relacionan con las Dimensiones Personal, Pedagógica, Socio Cultural y Pedagógico Didáctica.
- Se ha obtenido un promedio de 87,743, en el caso de los docentes, esto indica que la gestión pedagógica y de aula está vinculada a las necesidades de la comunidad y se constituye en un acto reflexivo de convivencia, lo cual revela que los docentes se esfuerzan por mantener una educación de calidad a través del mejoramiento continuo de sus labores.
- El supuesto planteado respecto al desempeño profesional directivo se rechaza debido a que los resultados de la evaluación aplicada a los directivos de la institución educativa en mención, han arrojado una valoración (86,44) que los enmarca en la excelencia educativa. Estos resultados se basan en una gestión pedagógica planificada y organizada, una convivencia democrática e intercultural que promueve el buen vivir y el hecho de que los directivos se esfuerzan por mantener vínculos positivos entre la

institución y la comunidad en general, es decir que la gestión directiva guarda relación con la misión, visión, los objetivos institucionales y con los requerimientos de la colectividad.

- Los puntajes sobresalientes en el caso de los docentes se ubicaron en habilidades socio pedagógicas, relaciones con la comunidad y atención a estudiantes con necesidades educativas especiales.
- Al desempeño profesional directivo le favorece la Competencia en el Liderazgo con la Comunidad, la cual está vinculada a la construcción de los Planes Institucionales.
- En relación a los estudiantes expresan que en cierta medida la interacción en el aula se da en forma positiva pero los contenidos y actividades no están encaminados a un aprendizaje significativo, pues en ciertas ocasiones pueden ser poco interesantes.
- Se hace necesaria, por ello, la interacción entre docentes a nivel interdisciplinario permita compartir sus experiencias dentro del aula y proporcionarse apoyo mutuo que redunde en crecimiento y en la mejora de su gestión pedagógica.

.Por los resultados obtenidos parecería ser innecesaria una propuesta de mejora para esta institución educativa, sin embargo, es necesario fortalecer las Habilidades Pedagógicas y Didácticas dentro del aula y fomentar la preparación continua del docente, conclusiones a las que se llegó analizando minuciosamente las dimensiones evaluadas.

Para ello, se pone en consideración la propuesta: *“Modelo de Gestión de Calidad Pedagógica y Didáctica aplicable en el Colegio Fiscal de Bachillerato “Atacames”, del Cantón Atacames, provincia de Esmeraldas, durante el año 2013-2014”*, con el propósito de fortalecer, en este caso las Competencias Gerenciales en cuanto al involucramiento de la comunidad en el sistema educativo del colegio, así como las habilidades didácticas -pedagógicas de los docentes.

RECOMENDACIONES

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

Difundir este informe y los resultados obtenidos, socializando las dimensiones que han sido consideradas con el propósito de que los Directivos y Docentes conozcan y comparen los puntajes obtenidos a fin de que se llegue a una reflexión de su práctica educativa.

Concientizar a los miembros de la comunidad educativa de la importancia de aplicar procesos de evaluación con miras a fortalecer los aspectos pedagógicos y administrativos, creando de esta forma una cultura evaluativa, que valore estos procesos como oportunidades de cambio y crecimiento mutuos.

Socialización de la Propuesta *“Modelo de Gestión de Calidad Pedagógica y Didáctica aplicable en el Colegio Fiscal de Bachillerato “Atacames”, del Cantón Atacames, provincia de Esmeraldas, durante el año 2013-2014”*, haciendo énfasis en los procesos y actividades que plantea para la transformación institucional bajo el paradigma de trabajo colaborativo.

Designar comisiones para el análisis de los resultados obtenidos y de la dimensiones aplicadas, generando en los docentes y directivos procesos de reflexión educativa, por medio del reconocimiento de las falencias halladas en este informe.

Convocar a la comunidad educativa compuesta por padres de familia y estudiantes para darles a conocer los resultados hallados y el nivel de excelencia en que se halla la institución, de igual forma dar a conocer las falencias y el compromiso de cambio que asumirán las autoridades y la planta docente a través de la creación de comunidades de aprendizaje.

Para futuros estudios que puedan darse al interior de la institución se recomienda: Tomar como referencia este informe y basar estos estudios en el nivel de logro de la propuesta educativa.

Evaluar a futuro los cambios que se hayan generado a partir de esta propuesta y su incidencia en la comunidad en general a través de parámetros de medición de logros.

Sería interesante enriquecer este estudio con una investigación posterior sobre la aplicación de estrategias innovadoras en el aula y su relación con el trabajo colaborativo.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

1. Título de la Propuesta

Modelo de Gestión de Calidad Pedagógica y Didáctica aplicable en el Colegio Fiscal de Bachillerato “Atacames”, del Cantón Atacames, provincia de Esmeraldas, durante el año 2013-2014.

2. Justificación

La política educativa actual exige de la profesión docente una vinculación directa con la comunidad y a su vez comprometida con el Buen Vivir. Esto implica que la función directiva no es solo el ente rector dentro de la institución, sino que se apoya en sus docentes para responder a los cambios y necesidades de la comunidad que le rodea. Para ello los directivos delimitan acciones que involucran a la comunidad dentro de las actividades educativas y viceversa.

Los docentes son los llamados a implementar estas acciones en el convivir institucional, por eso es importante concienciar a los maestros sobre el perfil que deben poseer como docentes reflexivos, innovadores, conocedores e interesados por su comunidad, con capacidad para interrelacionarse en forma afectiva y cognoscitiva.

En este punto el docente cumple un rol muy complejo y exigente; se requiere de él capacidad de acercarse y orientar, psicológica y afectivamente tanto al estudiante como a la familia del mismo. De allí la importancia de esta propuesta que tratará de fomentar, mediante estrategias específicas, en los Directivos y docentes del Colegio de Bachillerato Fiscal “Atacames”, el trabajo colaborativo en la gestión administrativa y de aula, a través de las actividades de reflexión pedagógica que coadyuven a una mejora de la calidad educativa institucional.

Tomando en cuenta los aspectos antes mencionados y a raíz de la investigación realizada en la que se evaluaron varias dimensiones de la Gestión Directiva y Docente, se desprenden de ella algunas conclusiones expuestas en el apartado anterior, de las cuales hemos extraído aquellas que reflejan un puntaje cercano o inferior a la media, tales como:

DIRECTIVOS

Dimensión de Competencias Gerenciales

Nro	Aspectos considerados cercanos o inferiores a la media
1	Aplicación de Estímulos y sanciones de acuerdo con las normas legales vigentes.
2	Mantiene actualizados los inventarios de los bienes institucionales.
3	Coordina la actualización permanente del personal de la institución

DOCENTES

Dimensión de Habilidades Pedagógicas y Didácticas

Nro	Aspectos considerados cercanos o inferiores a la media
1	Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.
2	Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.
3	Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.
4	Utilizo bibliografía actualizada.

Como se puede observar en los cuadros anteriores existe un factor común entre ambos resúmenes: “La falta de coordinación y motivación (estímulos y sanciones) para la actualización constante de los docentes”, en la función directiva, es el desencadenante para los aspectos considerados en la Gestión Docente.

En base a estos criterios se propone mejorar la calidad educativa, en el Colegio de Bachillerato Fiscal “Atacames” , mediante un Modelo de Gestión Pedagógica y Didáctica aplicando estrategias colaborativas que fortalezcan básicamente las competencias Gerenciales de los directivos y las habilidades didácticas -pedagógicas de los docentes en el ámbito de actualización permanente y el uso de herramientas tecnológicas.

3. Objetivos de la propuesta

Objetivo General:

- Mejorar la calidad Educativa en el Colegio de Bachillerato Fiscal “Atacames” , mediante un modelo de Gestión Pedagógica y Didáctica que genere en Directivos y Docentes un compromiso institucional que los lleve a identificarse como parte fundamental de ella, a partir de la ejecución consciente de sus labores.

Objetivos Específicos:

- Fomentar en la función directiva y docente el paradigma de trabajo colaborativo por medio de actividades de reflexión docente para alcanzar el crecimiento profesional de todos quienes integran la institución.
- Crear comunidades de aprendizaje para desarrollar la capacidad de auto-preparación, investigando nuevas formas de enseñanza en el área que dicta el docente, aplicando herramientas tecnológicas.
- Inscribir a los docentes la participación en las Capacitaciones SIPROFE y en talleres internos de Estrategias Metodológicas para mejorar su currículo y su práctica en el aula.
- Construir los indicadores de logro que permitan la evaluación de los objetivos planteados de acuerdo a criterios de evaluación existentes.

4. Actividades

Objetivos	Actividades	Producto	Tareas	Responsable
Fomentar en la Función directiva y docente el paradigma de trabajo colaborativo por medio de actividades de reflexión docente para alcanzar el crecimiento profesional de todos quienes integran la institución.	Designar comisiones de Fortalecimiento Institucional delegando a cada una de ellas la responsabilidad de mejorar los aspectos educativos relacionados con el informe de esta investigación	Nueva Filosofía Institucional, añadida al PEI	Involucrar a todo el personal en dichas comisiones las cuales podrían ser	Rectorado Consejo Ejecutivo
Crear comunidades de aprendizaje para desarrollar la capacidad de autopreparación, investigando nuevas formas de enseñanza en el área que dicta el	Formar un equipo de docentes mentores, en el cual docentes experimentados apoyan y contienen a sus compañeros en la gestión de aula.	Planificaciones interdisciplinarias elaboradas Colaborativamente. Reflexiones semanales de la actividad efectuada	Realizar un sondeo entre docentes, estudiantes y padres de familia, para determinar quiénes formarían parte de este	Vicerrectorado

<p>docente, aplicando herramientas tecnológicas.</p>		<p>en el aula.</p> <p>Informes de Autoevaluación mensuales acerca del trabajo docente colaborativo.</p>	<p>equipo.</p> <p>Reuniones de Planificación de Estrategias conjuntas que consideran el antes, durante y después de una clase</p>	<p>Docentes Mentores seleccionados</p>
<p>Inscribir a los docentes la participación en las Capacitaciones SIPROFE y en talleres internos de Estrategias Metodológicas para mejorar su currículo y su</p>	<p>Efectuar talleres activos de planificación docente y estrategias metodológicas aplicando el trabajo colaborativo.</p>	<p>Evidencia en planes de clase.</p> <p>Videos Motivacionales y pedagógicos</p>	<p>Gestionar en la unidad distrital la asignación de un docente motivador conocedor de los temas.</p> <p>Realizar el cronograma para las 5 capacitaciones que recibirán los docentes.</p>	<p>Vicerrectorado</p> <p>Distrito # 3 Muine – Atacames</p>

práctica en el aula. .	conocimientos de los estudiantes.			
	Inscribir a los docentes en cursos SIPROFE presenciales y online.	Evidencias documentales (formatos de inscripción SIPROFE) Emails enviados para inscripción a cursos en línea en universidades reconocidas en el país.	Levantar perfiles de los docentes, para inscribirlos en las capacitaciones según sus áreas de interés pedagógico. Sondeo de página Web ministerial. Inscripción de docentes	Vicerrectorado Jefes de Área
	Visitas por parte de los directivos a otras instituciones cercanas y compartir las experiencias de su función.	Acuerdos de apoyo interinstitucional.		Rectorado

<p>Construir los indicadores de logro que permitan la evaluación de los objetivos planteados de acuerdo a criterios de evaluación existentes.</p>	<p>Establecer conjuntamente con los docentes por áreas los indicadores y criterios de evaluación.</p>	<p>Evidencia escrita</p>	<p>Designar la comisión responsable.</p> <p>Elaborar colaborativamente los Indicadores y criterios de evaluación.</p> <p>Aplicarlos y obtener informes de las gestiones realizadas</p>	<p>Comisión designada</p>
---	---	--------------------------	--	---------------------------

5. Localización y cobertura espacial

La investigación y aplicación de esta propuesta se realizó en la Provincia de Esmeraldas, Cantón Atacames, específicamente en el Colegio de Bachillerato Fiscal "Atacames" .

El cantón Atacames está ubicado al sur de la provincia de Esmeraldas, limita al Norte con el Océano Pacífico, al sur con la parroquia Carlos Concha y el Cantón Muisne, al este con el Cantón Esmeraldas y las parroquias de Vuelta Larga y Tabiazo, al Oeste con las parroquias de San Francisco y Galera del Cantón Muisne.

En la nueva distribución Educativa corresponde a la Zonal 1, Distritos Educativo 3, circuito 5.

6. Población objetivo

El área de influencia de esta propuesta constituye el Cantón Atacames, del cual la población afectada será la perteneciente al grupo conformado por: Directivos, Docentes, Estudiantes y Padres Familia del Colegio De Bachillerato Fiscal "Atacames" , quienes conforman una comunidad luchadora y comprometida con la educación. La población total está conformada por:

- 1 Rector
- 1 Vicerrector
- 1 Jefe de Talento Humano
- 3 Miembros del Consejo Ejecutivo
- 1 Secretaria
- 33 Docentes
- 2 Auxiliares administrativos
- 505 Estudiantes de 1ero a 3ero de Bachillerato
- Padres de familia

El Contexto en el cual vive la población que se sirve de los servicios educativos es urbano pero muchos de quienes asisten viven en el sector rural.

La comunidad educativa es una zona turística que se ve influenciada por las costumbres de sus visitantes, muchos de los cuales se quedan y pasan a formar parte de este cantón. Generando cambios moderados en el estilo de vida de los lugareños, que se ve reflejada en las actividades educativas.

7. Sostenibilidad de la propuesta

Esta propuesta es sostenible por el bajo presupuesto económico que implica, además se viabiliza su ejecución en años futuros por el impacto que esta genera en la población intervenida.

Los recursos necesarios para llevar a efecto esta propuesta son los siguientes:

Humanos:

Estarán constituidos básicamente por:

- 1 Investigador Educativo
- 1 Motivador Educativo
- 6 Directivos
- 33 Docentes
- 2 Auxiliares

Tecnológicos

- Conexión Inalámbrica
- Laboratorio de Informática.
- Laptops

Materiales

- Libros otorgados por el ministerio para BGU.
- Lineamientos curriculares de cada asignatura en formato digital
- Papelería en general

Físicos

- Espacios físicos necesarios para actividades colaborativa lúdicas.

Económicos

- Se financiarán las actividades propuestas principalmente por medio de personal idóneo para las capacitaciones, que será asignado por la dirección distrital Atacames-Muisne por medio de la gestión del Rectorado y en algunos casos mediante la colaboración de los docentes.

Organizacionales

- Rectorado / Consejo Ejecutivo.- Fomento de Buenas relaciones interpersonales.
- Vicerrectorado.- Procesos de conversión educativa basada en trabajo colaborativo.
- Jefes de Área.- Ejecución y Retroalimentación de esta propuesta.

8. Presupuesto

La propuesta en realidad posee un costo muy bajo, dado que los Recursos se gestionarán por parte de Rectorado ante la Dirección Distrital a fin de que se nos envíe el personal idóneo para capacitaciones pedagógicas y de motivación.

La institución cuenta con los implementos tecnológicos, por lo cual no habría que invertir en ellos.

9. Cronograma de la Propuesta

Actividad	Meses								
	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9
Socializar con los Directivos el informe de esta propuesta	X								
Socializar con los docentes la propuesta	X								
Designar comisiones de Fortalecimiento Institucional delegando a cada una de ellas la responsabilidad de mejorar los aspectos educativos relacionados con el informe de esta investigación		X							
Formar un equipo de docentes mentores, en el cual docentes experimentados apoyan y contienen a sus compañeros en la gestión de aula.			X						
Efectuar talleres activos de planificación docente y estrategias metodológicas aplicando el trabajo colaborativo.				X					
Realizar talleres de lectura comprensiva para mejorar su expresión lingüística de					X				

forma tal que sea posible acercar la terminología de la asignatura a los conocimientos de los estudiantes.									
Inscribir a los docentes en cursos SIPROFE presenciales y online.				X	X	X	X	X	X
Visitas por parte de los directivos a otras instituciones cercanas y compartir las experiencias de su función.						X	X	X	
Establecer conjuntamente con los docentes por áreas los indicadores y criterios de evaluación.		X							

Bibliografía

- Aja, J. (2000). *Enciclopedia General de la Educación*. Barcelona: Oceano Grupo Editorial, S.A.
- Cardona Rodríguez, A. (2011). *Calidad en la Educación Superior*. Guadalajara: Editorial Universitaria.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (09 de 04 de 2010). *Documentos Legales y Normativos | Ministerio de Educación*. Obtenido de http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/ACUERDO_320-10.pdf
- Ministerio de Educación del Ecuador. (26 de 01 de 2009). *Documentos Legales y Normativos | Ministerio de Educación*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/ACUERDO-025-090002.pdf>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Marco Legal Educativo*. Quito, Ecuador: Editogran S.A.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (15 de 04 de 2013). *Base Legal | Ministerio de Educación*. Recuperado el 25 de Noviembre de 2013, de http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/04/SIST_NAC_EVALUACION_FF.pdf
- Ministerio de Educación del Ecuador. (21 de 03 de 2013). *Estandares de Calidad Educativa | Min. Educación*. Obtenido de http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf
- Ministerio de Educación- UNICEF. (23 de 05 de 2008). *Ministerio de Educación*. Obtenido de http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/04/SIST_NAC_EVALUACION_FF.pdf
- Ministerio de Educación | Generalidades. (15 de 01 de 2014). *Estandares de Desempeño | Ministerio de Educación*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/estandares-de-desempeno/>
- Ministerio Peruano de Educación. (14 de diciembre de 2013). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Quebecor, W. (2008). *Guía de Acción Docente*. Madrid- España: Cultural S.A.
- Registro Oficial No 449. (2008). *Constitución Política de La República del Ecuador*. Quito: LEGALES.
- Valenzuela, H. (15 de septiembre de 2013). *La educación. Revista Digital. Organización de los Estados Americanos*. Obtenido de <http://www.upnfm.edu.hn/bibliod/images/stories/NDigitalesEducacion/LosSistemasdeevaluacion.pdf>

ANEXOS

Anexo 1



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, noviembre de 2011

Señor (a)
Rector-Director de Instituciones Educativas
En su despacho.-

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, viene trabajando en varias líneas de Investigación en el ámbito de la Educación, en cooperación interinstitucional con varias Universidades e instituciones relacionadas con aspectos sociales. Además, es interés de nuestra institución en la formación superior, aportar al proceso de investigaciones nacionales que respondan a la necesidad imperiosa de que en el Ecuador se realicen estudios con un alto nivel de impacto en el desarrollo educativo y socio-económico.

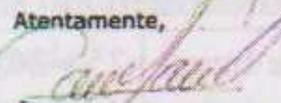
Por ello, me permito dar a conocer que en el ámbito de la Investigación, en particular en el Postgrado de Pedagogía, se ha planificado el proyecto de Investigación Nacional, cuyo tema versa en: **"EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR, DURANTE EL AÑO 2011-2012"**.

Por lo expuesto, solicito a usted Sr. (a) Rector (a) - Director (a), muy comedidamente, autorice a....., Maestrante del Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realice dicha investigación en la institución que usted acertadamente dirige.

Es importante indicar, que la UTPL se encuentra apoyando el trabajo de nuestros maestrantes y la labor que desplegarán en esta investigación, puesto que los datos levantados serán utilizados con fines netamente académicos e investigativos, guardando así la identidad de las personas e instituciones participantes. Una vez que se tenga los resultados analizados, se entregará el debido reporte a su Institución..

Segura de contar con la favorable atención al presente, sin otro particular, me suscribo de usted, expresándolo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,


Dra. Carmen Sánchez L.
COORDINADORA ACADÉMICA DE LA MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA



Anexo 2

Atacames, 22 de abril del 2013

Sra.

Lic. Marlene Rodríguez Lugo

RECTORA DEL COLEGIO DE BACHILLERATO FISCAL ATACAMES

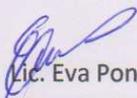
De mi consideración

Por medio de la presente solicito a Usted su autorización para realizar una investigación educativa en la institución que acertadamente dirige, con el tema: *"Evaluación del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio de Bachillerato Fiscal Atacames de la ciudad de Atacames, cantón Atacames, provincia de Esmeraldas"*, durante el año 2013-2014, previo a la obtención del título en Magister en Pedagogía.

Para tal efecto se aplicarán encuestas a Directivos, Docentes, Estudiantes, Padres de Familia y Personal de apoyo y seguimiento.

Dejo constancia por este medio de mi agradecimiento por su atención y colaboración.

Atentamente,


Lic. Eva Ponce
Maestrante
CI. 0801771411



Recibida
23-04-2013


Anexo 3

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRIA EN PEDAGOGÍA
INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: COLEGIO DE BACHILLERATO "ATACAMES"				
NOMBRE DEL DOCENTE:				
OBJETIVO				
Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula				
INSTRUCCIONES				
a.- Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.				
b.- Utilice la siguiente tabla de valoración:				
TABLA DE VALORACION				
1	2	3	4	5
NUNCA	RARA VEZ	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

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

1.8.8. Leer comprensivamente.					
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.					
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.					
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.					
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.					
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.					
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					
3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.					
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.					
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.					
3.4. Envía tareas extras a la casa.					
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.					
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.					
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.					
4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.					
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.					
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.					
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física					

4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.					
--	--	--	--	--	--

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRIA EN PEDAGOGÍA

**INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS POR PARTE DE
CONCEJO ESTUDIANTIL**

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:COLEGIO DE BACHILLERATO "ATACAMES"
--

NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO

Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula
--

INSTRUCCIONES

a.- Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.

b.- Utilice la siguiente tabla de valoración:
--

TABLA DE VALORACION

1	2	3	4	5
NUNCA	RARA VEZ	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos					
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					

1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.					
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.					

3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

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

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: COLEGIO DE BACHILLERATO "ATACAMES"
NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula
INSTRUCCIONES
a.- Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.
b.- Utilice la siguiente tabla de valoración:

TABLA DE VALORACION				
1	2	3	4	5
NUNCA	RARA VEZ	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					

1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					

1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					

3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

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

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: COLEGIO DE BACHILLERATO "ATACAMES"
NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO				
Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula				
INSTRUCCIONES				
a.- Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.				
b.- Utilice la siguiente tabla de valoración:				
TABLA DE VALORACION				
1	2	3	4	5
NUNCA	RARA VEZ	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

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

2. NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					

2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.					
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.					
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.					
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.					

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.					
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.					
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.					
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.					
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.					

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

4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).					
---	--	--	--	--	--

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

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: COLEGIO DE BACHILLERATO "ATACAMES"
NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO				
Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula				
INSTRUCCIONES				
a.- Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.				
b.- Utilice la siguiente tabla de valoración:				
TABLA DE VALORACION				
1	2	3	4	5
NUNCA	RARA VEZ	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACION				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.					

1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.				
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.				
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.				
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.				
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.				
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.				
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.				
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.				
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.				
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.				
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.				
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.				
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.				
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.				
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.				
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.				
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.				
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.				
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.				
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.				

1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.				
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.				
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.				
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.				
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.				
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.				
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.				
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.				
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.				
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.				
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.				
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.				
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.				
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.				
1.44. Promueve la investigación pedagógica.				
1.45. Promueve la innovación pedagógica				
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.				
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.				
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.				
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.				
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.				
1.51. Realiza arqueo de caja según lo prevén las normas correspondientes.				

1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.					
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.					
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACION				
	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
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.					
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.					
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.					
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.					
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					

2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.				
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.				

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACION				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.					
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRIA EN PEDAGOGÍA**

INSTRUMENTO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: COLEGIO DE BACHILLERATO "ATACAMES"

NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO

Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula

INSTRUCCIONES

a.- Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.

b.- Utilice la siguiente tabla de valoración:

TABLA DE VALORACION

1	2	3	4	5
NUNCA	RARA VEZ	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto					
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.					
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.					
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.					
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.					
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes					

1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes					
---	--	--	--	--	--

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes					
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados					
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes					
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					

2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1. Analizar					
2.24.2. Sintetizar					
2.24.3 Reflexionar.					
2.24.4. Observar.					
2.24.5. Descubrir.					
2.24.6 Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumentar.					
2.24.8. Conceptualizar.					
2.24.9 Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

3. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Disfruto al dictar mis clases.					
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.					
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.					
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.					
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.					
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.					
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario					
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.					
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.					
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.					
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.					
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.					
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.					
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.					
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.					
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.					
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.					
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.					
5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.					
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.					
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.					
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.					
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.					
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.					

5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.					
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.					
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad					
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.					
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.					
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.					
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					
7. CLIMA DE TRABAJO	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.					
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.					
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.					
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.					
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					

7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.					
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.					
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.					
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.					

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
 ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 MAESTRIA EN PEDAGOGÍA**

COEVALUACIÓN DE DOCENTES (POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA)

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: COLEGIO DE BACHILLERATO "ATACAMES"
NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO				
Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula				
INSTRUCCIONES				
a.- Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.				
b.- Utilice la siguiente tabla de valoración:				
TABLA DE VALORACION				
1	2	3	4	5
NUNCA	RARA VEZ	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.					
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.					

1.6. Utiliza bibliografía actualizada.					
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.					
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.					
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.					
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia.					
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.					
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.					
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.					
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.					
4. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

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

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRIA EN PEDAGOGÍA**

**EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR O DIRECTOR,
VICERRECTOR O SUBDIRECTOR Y 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO EJECUTIVO)**

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: COLEGIO DE BACHILLERATO "ATACAMES"
NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO				
Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula				
INSTRUCCIONES				
a.- Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.				
b.- Utilice la siguiente tabla de valoración:				
TABLA DE VALORACION				
1	2	3	4	5
NUNCA	RARA VEZ	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución:					
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.					
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.					

1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.					
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.					
2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución:					
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.					
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.					
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.					
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.					
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.					
3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución:					
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.					

3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.					
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.					
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.					
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.					
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución:					
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.					
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.					
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.					
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución:					

5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.					
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes					
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRIA EN PEDAGOGÍA**

**AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR O DIRECTOR, VICERRECTOR O
SUBDIRECTOR Y MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO**

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:COLEGIO DE BACHILLERATO “ATACAMES”
NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO				
Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula				
INSTRUCCIONES				
a.- Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.				
b.- Utilice la siguiente tabla de valoración:				
TABLA DE VALORACION				
1	2	3	4	5
NUNCA	RARA VEZ	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					

1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					

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

1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.					
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					

1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					

1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos					
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.					
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.					

2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					

3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRIA EN PEDAGOGÍA**

**EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO EJECUTIVO
(Considerar sus miembros)**

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: COLEGIO DE BACHILLERATO "ATACAMES"

NOMBRE DEL DOCENTE:

Está formado por el Rector, Vicerrector, 3 Vocales Principales = 5

Al **Rector** lo evalúa el Vicerrector (1) y 3 Vocales Principales (3) = 4 cuestionarios

Al **Vicerrector** lo evalúa el Rector (1) y 3 Vocales Principales (3) = 4 cuestionarios

A los **3 Vocales** los evalúa el Rector (3) y el Vicerrector (3) = 6 cuestionarios

OBJETIVO

Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula

INSTRUCCIONES

a.- Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.

b.- Utilice la siguiente tabla de valoración:

TABLA DE VALORACION

1	2	3	4	5
NUNCA	RARA VEZ	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					

1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos					
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					

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

1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					

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

1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
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.					
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica					
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.					

2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					

3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					