



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA**

**MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**

**“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en la Unidad Educativa “Guapara” del recinto Guapara, parroquia Moraspungo, cantón Pangua de la provincia de Cotopaxi durante el año 2011 - 2012”**

Tesis de grado

Autor:

Chisaguano Tipán, Narcisa del Pilar

Directora:

Unda Costa, Mónica Rosalba, Mg.

**CENTRO UNIVERSITARIO LATACUNGA**

2012

## Certificación

Magister.

Mónica Unda Costa.

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa “Guapara” de la ciudad de Guapara, de la parroquia Moraspungo, del Cantón Pangua, provincia de Cotopaxi, durante el año 2011 -2012”**, realizado por la profesional en formación: Narcisa del Pilar Chisaguano Tipán, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, junio de 2012

f).....

## Cesión de derechos

Yo Narcisa del Pilar Chisaguano Tipán, declaro ser autora de la presente tesis y eximo expresamente a Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f).....

**Autor: Narcisa del Pilar Chisaguano Tipán.**

**Cédula: 0501925283**

## **DEDICATORIA**

A ti DIOS que me diste la oportunidad de vivir y de regalarme una familia maravillosa, a mis padres Rafael Chisaguano y Laura Tipán por estar presentes en cada momento de mi vida, impulsándome a seguir adelante creyendo siempre en mí, a mi querido esposo Orlando Gaibor por su apoyo y comprensión, a mis hijos Moisés y Cristian por su sacrificio y ternura constante, a mi hermanita que fue el apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

Primero quiero dar gracias a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy y hacer realidad este sueño, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente, por todo el amor con el que me rodea, por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo mi periodo de estudio, en los momentos de angustia y desesperación.

Agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja por darme la oportunidad de superarme, a la Magister Mónica Unda por guiar mi trabajo. A mi maestro y amigo por todos los conocimientos compartidos, por su valioso tiempo dedicado a esta tesis. A mí querida familia, mis padres y hermanos por creer en mí y ayudarme siempre.

También dejo mi más profundo agradecimiento a la Conferencia Episcopal por darme la oportunidad de superarme.

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<b>Página</b>
PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
ACTA DE CESIÓN.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN EJECUTIVO.....	viii
1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. MARCO TEÓRICO.....	7
<b>2.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....</b>	<b>7</b>
2.1.1. Marco constitucional, legal según la constitución y la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural).....	8
2.1.1.1. Marco Constitucional.....	8
2.1.1.2. Marco Legal.....	8
2.1.2. Conceptualización Básica .....	8
2.1.2.1. ¿Qué es evaluar? .....	8
2.1.2.2. Objetivos de la evaluación.....	11
2.1.2.3. Evaluación educativa.....	12
2.1.2.4. Calidad educativa.....	13
2.1.2.5. Estándares de calidad.....	18
2.1.2.6. ¿Qué es una institución educativa y quiénes la forman?.....	21
2.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	23
2.2.1. Objetivo de la evaluación.....	23
2.2.2. Principios de la evaluación.....	24
2.2.3. Tipos de evaluación.....	26
2.2.3.1. Por los protagonistas.....	26
2.2.3.1.1. Autoevaluación.....	26
2.2.3.1.2. Coevaluación.....	26
2.2.3.1.3. Heteroevaluación.....	27
2.2.3.2. Por su utilidad.....	27
2.2.3.2.1. Evaluación diagnóstica.....	27
2.2.3.2.2. Evaluación formativa.....	27
2.2.3.2.3. Evaluación sumativa.....	28
2.2.4. ¿Cuáles son los criterios de evaluación?.....	29
2.2.4.1. Eficiencia.....	29
2.2.4.2. Eficacia.....	29
2.2.4.3. Efectividad.....	29
2.2.5. Estándares de calidad educativa.....	30
2.5.1. Tipo de estándares educativos (importancia y utilidad).....	30
2.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.....	31
2.3.1. Evaluación del desempeño profesional docente.....	31

2.3.2. Estándares de desempeño docente .....	35
2.3.2.1. Dimensiones.....	35
2.3.3. Perfil del docente.....	37
2.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.....	38
2.4.1. Evaluación del desempeño directivo .....	38
2.4.2. Estándares de desempeño directivo .....	40
2.4.2.1. Dimensiones.....	40
2.4.3. Perfil del directivo.....	41
3. METODOLOGÍA.....	43
3.1. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	43
3.1.1. Población.....	43
3.1.2. Muestra.....	43
3.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	45
3.2.1. Técnica.....	45
3.2.1.1. Encuesta.....	45
3.2.1.2. Observación.....	45
3.2.2. Instrumentos.....	45
3.2.2.1. Cuestionario para la encuesta.....	45
3.3. Diseño y procedimiento.....	47
4. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	48
4.1. Resultados.....	49
4.2. Discusión.....	109
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	118
5.1. Conclusiones.....	118
5.2. Recomendaciones.....	119
6. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	120
7. BIBLIOGRAFÍA.....	163
8. ANEXOS.....	160

## **RESUMEN EJECUTIVO**

La investigación “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en la Unidad Educativa Guapara se realizó en el recinto Guapara, parroquia Moraspungo, cantón Pangua, provincia de Cotopaxi durante el año 2011 - 2012”.

La evaluación se aplicó a trece profesores de 8º a 10º de EGB y de Bachillerato, con una muestra de 130 estudiantes y 130 padres de familia y a cinco autoridades: un supervisor, dos miembros del Consejo Técnico, cuatro del Consejo Directivo y cuatro del Comité Central de Padres de Familia.

Las técnicas utilizadas fueron la encuesta y la observación. Se utilizó seis instrumentos para los docentes y cinco para los directivos a fin de investigar al propio docente o directivo, a los pares, a la autoridad superior, a los padres de familia y a los estudiantes.

Los docentes alcanzaron la calificación de B y los directivos de A en su desempeño profesional. Se determinó como debilidad la convivencia escolar, cuya alternativa de solución es la elaboración del manual para la elaboración del Código de Convivencia a fin de mejorar la calidad de la educación.



## 1. INTRODUCCIÓN

Siendo la calidad lo que se busca alcanzar en las instituciones educativas del país, la siguiente investigación está dirigida a obtener datos de la evaluación del desempeño profesional del docente, directivo y de la institución misma, saber el nivel de estándares alcanzados y desarrollados por los actores educativos, ya que la obligación de las instituciones educativas es proporcionar a los estudiantes las armas suficientes para estar en posibilidad de competir en iguales condiciones con los de otras instituciones; el deber de los docentes es ayudar a las generaciones futuras a desarrollar todas sus capacidades para prepararse intelectualmente y crecer en su beneficio y el de los demás y el del directivo guiar el proceso educativo de acuerdo a lo establecido en la ley.

En el marco teórico se hace referencia de los aspectos más importantes que se deben tomar en cuenta para la investigación como: la parte legal, conceptualizaciones básicas sobre calidad y evaluación, la calidad de las instituciones educativas, la evaluación de la calidad de las instituciones educativas, la evaluación del desempeño profesional de los docentes y la evaluación del desempeño profesional de los directivos.

La evaluación del desempeño profesional es una práctica que preferentemente se inicia en el ámbito industrial, se adentra en los sistemas educativos de muchos países, convirtiéndose en una práctica común. No así en nuestro país que hace cuatro años se empieza a evaluar el desempeño profesional. Se ha evaluado el 50% de docentes, quedando aún pendiente el porcentaje restante. En la localidad se tiene indicios que no se investigado estos procesos. En la institución educativa escogida para este trabajo, se enfrentaron por segunda ocasión con los instrumentos de evaluación del desempeño docente y directivo; la primera vez aplicado por el Ministerio de Educación y en esta vez por el presente estudio.

El trabajo de investigación está relacionado con la evaluación del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa “Guapara” del recinto

Guapara, parroquia Moraspungo, cantón Pangua de la provincia de Cotopaxi, durante el año lectivo 2011 – 2012 en donde demuestra debilidades en los directivos en las competencias de relación con la comunidad y en los docentes en las dimensiones de aplicación de normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica, atención a los estudiantes con necesidades individuales, relación con la comunidad y relación con los estudiantes.

En efecto, si los directivos no direccionan la gestión en función del plan educativo institucional, no generan altas expectativas en los miembros de la comunidad educativa, no ejercen un liderazgo compartido y flexible, no desarrollan un sistema de gestión de la información, evaluación y rendición social de cuentas; no se garantiza un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso con el plan institucional, no se promueve la formación ciudadana, no se fortalece los lazos con la comunidad educativa y los directivos no se comprometen con los principios del buen vivir y los procesos de aprendizaje no serán de calidad.

De igual forma, si los docentes no generan altas expectativas en los estudiantes, comprometiéndose con la formación dentro del marco del Buen Vivir enseñándoles valores que garanticen el ejercicio de los derechos humanos, que se comprometan con el desarrollo de la comunidad, mal se puede esperar que la educación sea de calidad.

Este trabajo de investigación es importante para la UTPL como auspiciante de la Maestría primero porque garantiza la formación de sus estudiantes a través de procesos de exigencia académica en el estudio de la realidad y segundo porque demuestra científicamente estudios relacionados con la realidad educativa.

Para la Unidad Educativa Guapara resulta también interesante porque conoce sus potencialidades y limitaciones, incluso puede contrastar con los resultados de la evaluación aplicada por el Ministerio de Educación, con los resultados de las Pruebas Ser Ecuador aplicadas a los estudiantes; con este conocimiento certero

puede reorientar sus planes y proyectos en procura de ofertar una educación de calidad para el sector en el que está inmerso.

Los estudiantes son los beneficiarios en cuanto sujetos de la acción educativa, todo empeño se vierte en la formación integral de éstos. Los docentes porque eleva su espíritu a la trascendencia en la medida que sean conscientes de sus debilidades y puedan asumir procesos de cambio.

Para la comunidad porque al fin la institución puede responder a sus expectativas y requerimientos. De hecho si sus miembros reciben una educación de calidad los efectos redundan en beneficio de la propia comunidad.

Obviamente la primera beneficiada es la maestrante porque estos procesos le ponen a uno de cara con la realidad y a partir de ello se toma decisiones que van en beneficio de la formación profesional, personal y social. Se mira la misma realidad desde otra óptica y se compromete con la transformación social.

Esta investigación resulto factible en la medida que se dispuso tanto de los recursos económicos, los medios idóneos y las motivaciones suficientes para el desarrollo del trabajo de investigación. Económicamente se solvento sin dificultad tanto la previsión, ejecución e informe de la investigación hoy ya concluída. Las facilidades brindadas por los directivos y docentes en la participación durante el proceso de investigación fue la motivación para seguir adelante. El hecho de ser madre, hija y maestra fueron los alicientes para demostrar con el ejemplo que toda limitación al transformarle en reto, el esfuerzo y la constancia al fin dan sus frutos.

Como en toda tarea humana se presentaron limitaciones, sobre todo con el factor tiempo, la investigación resultó un proceso extensísimo, hecho que conllevo a sacrificar los espacios destinados a la familia, especialmente a mis adorados hijos y a mi esposo que silenciosamente me brindo su apoyo incondicional.

En fin como todo esfuerzo vale la pena arriesgar en procura de la formación personal y profesional con esta investigación se alcanzaron los siguientes propósitos: se desarrollo un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivos en la Unidad Educativa “Guapara” del recinto Guapara, parroquia Moraspungo, cantón Pangua, provincia Cotopaxi y de manera específica se: investigó el marco teórico conceptual relacionado a la evaluación del desempeño docente y directivo; se evaluó el desempeño profesional docente directivo y el desempeño profesional docente; se formula la propuesta de mejoramiento del desempeño profesional directivo y docente y se estructuró el informe de investigación.

Se evidenció el supuesto de que el desempeño profesional directivo y docente de las instituciones educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad. Demostrando que los directivos alcanzan una valoración de excelente y los docentes de buena. Concluyendo que las debilidades están específicamente en las dimensiones de liderazgo, el clima organizacional, la convivencia escolar y el compromiso ético docente.

Al desarrollar un diagnóstico de los desempeños profesionales docentes y directivos en las instituciones de educación general básica y bachillerato del Ecuador se observa en la muestra tomada en la Unidad educativa Guapara que se encuentran en un nivel aceptable y que se deben mejorar las debilidades para desarrollar una educación de calidad con la colaboración activa de todos los miembros que forman la comunidad educativa.

Para realizar la investigación tomando en cuenta el marco teórico conceptual sobre la evaluación profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador editada por el Ministerio de Educación, como requisito básicos para el análisis e interpretación de la información de campo, obteniendo de esta manera las debilidades y problemas existentes en la institución y en base a los resultados se elabore el plan de mejora.

En el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador el resultado de la investigación da como puntaje bueno a la Unidad Educativa en estudio, pero sin embargo hay aspectos que deben ser desarrollados en pos del bienestar de los educandos que son los verdaderos beneficiarios.

La evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador arroja como resultado en su muestra de la Unidad Educativa Guapara una calificación de muy buena, existiendo dimensiones a las cuales se les debe dar el tratamiento adecuado para mejorar la calidad de la relación con los miembros de la comunidad educativa y por ende el proceso educativo.

En base a los resultados de la investigación se formula una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato, el mismo que vendrá a normar las relaciones personales de los entes educativos, puesto que va a ser elaborado con la participación activa de todos en conjunto, tomando en cuenta las opiniones y sugerencias que se llevarán a consenso de acuerdo con el reglamento y la ley.

## **2.1. OBJETIVO GENERAL**

Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docentes y directivos de las instituciones de la educación básica y bachillerato del Ecuador.

## **2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Investigar el marco teórico conceptual sobre las evaluaciones 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 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 de bachillerato.

### **3. MARCO TEÓRICO**

#### **3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

##### **3.1.1 Marco constitucional, legal según la constitución y la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural)**

###### **3.1.1.1. Marco Constitucional**

La Constitución Política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su “artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad”. (MINEDUC, 2008) Entonces para adquirir una educación de calidad, necesitamos identificar qué tipo de sociedad queremos formar.

En el capítulo noveno de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en los Art. Del 67 hasta el 75 se habla de la evaluación de “conformidad con lo dispuesto en el artículo 346 de la Constitución de la República, donde se crea el Instituto Nacional de Evaluación Educativa entidad de derecho público con autonomía administrativa, financiera y técnica con la finalidad de promover la calidad de la educación que se regirá por sus propios estatutos y reglamentos. (Educadores, 2011)

Adicionalmente la Sexta Política del Plan Decenal de educación determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema Nacional de Evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo, que contribuyan alcanzar las metas y objetivos institucionales.

###### **3.1.1.2. Marco Legal**

El acuerdo ministerial 283 de mayo del 2012 es el Instructivo para realizar el Operativo de Evaluación del Desempeño Docente y Directivo Institucional en el cual

informa los parámetros en los cuales se va a desarrollar el proceso de evaluación, indica los componentes e instrumentos que serán utilizados en este proceso, además da la respectiva valoración para cada aspecto con su respectivo porcentaje.

### **3.2.1. Conceptualización Básica**

#### **3.2.1.1. ¿Qué es evaluar?**

“Evaluar es el proceso de obtener información y usarla para formar juicios que a su vez se utilizarán en la toma de decisiones... Ponen de manifiesto aspectos que permanecían ocultos” (Cultura, 1998 p.34). La tendencia de los sistemas educativos actuales es evaluar la calidad de la educación como una necesidad prioritaria que debe responder a los requerimientos de la sociedad en la que se desenvuelve. Formulando objetivos que estén en consenso entre todos los actores, haciéndose compromisos, acuerdos y negociaciones, desempeñando a cabalidad la función asignada, evaluando constantemente los resultados para poder retroalimentarlos continuamente.

“No cabe duda de que el término «evaluación» es hoy moneda de uso común... asociada a una diversidad de prácticas e impulsada por distintas estrategias políticas, la evaluación suscita un creciente interés en los sistemas educativos contemporáneos...” (Trema, 1996, p.5). Que orienta el desempeño hacia los fines propuestos en base a todos los recursos para su ejecución

Se evalúa porque es necesario conocer los resultados de una determinada actividad, acción o proceso por medio del cual se desarrolla. La evaluación servirá para comprender la realidad educativa, para conocer los aprendizajes logrados, formular juicios de valor y tomar decisiones de mejora.

La evaluación de los centros educativos es una preocupación actual de las ciencias pedagógicas. La evaluación no es un aspecto separado de la calidad de la educación. Se recurre a la evaluación para valorar los logros alcanzados, conocer e



interactuar con la realidad y favorecer los cambios en el sistema educativo en general y en los procesos de aula en particular. Desde la perspectiva funcional la evaluación está destinada a la mejora de las acciones pedagógicas, "... saber si se está avanzando en la dirección deseada, cuanto se ha avanzado y conocer si el proceso seguido es el adecuado o necesita ser modificado" (Cadena & Hernández, 2003, p. 59).

La evaluación no es algo agregado al final, es un proceso permanente que recoge información en base a indicadores para la determinación de la situación inicial. Identifica el grado de congruencia entre las necesidades y los logros alcanzados. Toma decisiones para seleccionar las alternativas de intervención. Procura seguimiento y control de la alternativa seleccionada y continuar con el proceso cíclico. La evaluación es un mecanismo regulador porque ejerce una acción crítica, sugiere alternativas, ofrece visiones y facilita la implementación de la cultura evaluativa.

García Hoz expresa que la evaluación es "el juicio personal acerca de una cosa que se quiere determinar dentro de una escala de posibles grados" (Ibídem). La evaluación así entendida es el acto de valoración de las cualidades mediante juicios de valor para tomar decisiones que coadyuven al mejoramiento de un situación, hecho o proceso.

La evaluación también es entendible dentro de unas características que lo diferencian de otros términos que confunden o anulan el significado. La diferencia es notoria su acepción es diferente a medición y calificación, aunque estos aspectos son parte de la evaluación.

La medición es el momento inicial de la evaluación a partir de esta se emerge la evaluación. Cuando comparamos un patrón de referencia con el objeto de evaluación se realiza el acto de medición y cuando se asigna un valor a la medición utilizando escalas cuantitativas o cualitativas se ejerce la calificación. Con la medición y calificación que consiste en recoger la información, se emite un juicio de

valor y se toma decisiones. Eh ahí el concepto de evaluación. Otras características que describen esta diferenciación son:

La evaluación es de naturaleza axiológica porque atribuye valores a las realidades evaluadas en función de parámetros e indicadores que denota grados de desarrollo hasta convertir en logros.

La evaluación es de carácter holístico porque no se parcializa a un aspecto de la realidad, sino que recoge la información desde la dimensión de la globalidad. Esta característica ayuda a identificar la complejidad de la realidad y a evitar sesgos o patologías en la evaluación.

La evaluación es auto formativa porque permite una retrospección interna de cuanto se ha crecido y la mejora continua. La evaluación siempre trae consigo una enseñanza primaria para mirar la senda transitada.

La evaluación refleja la concepción sociopolítica porque lleva implícita las intencionalidades del sistema imperante al que todo maestro debe estar atento a fin de crear una cultura de conciencia y no convertirse en simple pieza de reproducción sino de transformación de los bienes culturales.

La evaluación es de carácter constructivista porque parte de procesos de lectura de la realidad y la participación de los involucrados. Este elemento evita el sesgo de determinada óptica sino que recoge la multidimensionalidad del objeto evaluado. La evaluación tiene fases que desarrolla los momentos de planificación, ejecución, valoración y meta evaluación.

La planificación determina acciones de fijación del objeto, propósitos y funciones que cumple la evaluación. El objeto de evaluación alude al ¿Qué evaluar? Es el aspecto sobre el cual se recoge la información. El propósito refleja el ¿Para qué evaluar? Las funciones responden a la pregunta ¿Qué tarea va a desempeñar la evaluación?

Además se especifica las dimensiones e indicadores a evaluar de esta forma se especifica la información que se desea indagar y además se detallan las técnicas e instrumentos que serán apropiados para recoger la información. La ejecución es el desarrollo de la evaluación que consiste en aplicar las técnicas e instrumentos de evaluación, el ordenamiento de la información recogida, el análisis y la interpretación mediante el uso de matrices y escalas.

Con la información organizada de manera coherente se establecen conclusiones o juicios de valor y a partir de estos se toma decisiones para volver sobre el objeto evaluado y tomar los correctivos necesarios para la mejora.

La meta evaluación es la reflexión sobre la evaluación un análisis constructivo del proceso vivido para mejorar la parte operativa de la evaluación. Consiste también en buscar las debilidades que afectaron a los resultados obtenidos y los cuidados respectivos para las futuras prácticas evaluativas.

### **3.2.1.2. Objetivos de la evaluación:**

Es necesario enfocarse en la evaluación del aprendizaje como parte fundamental de la estructura del sistema nacional de evaluación, “según el Dr. Avendaño se debe cumplir los siguientes objetivos: a) Proveer información del sistema educativo como un todo... b) Incluir mediciones del aprendizaje, factores y procesos, para sugerir políticas educacionales. c) Monitorear el logro del sistema en el tiempo, para determinar progresos. d) Utilizar medidas de logro del aprendizaje estudiantil y divulgar los resultados a los maestros, padres de familia y sociedad”. (Cultura, 1998, p. 12). La evaluación es un proceso de reflexión sistemático donde se identifican sus fases y categorías básicas, describiendo varios modelos y aplicando metodologías para lograr alcanzar la eficacia, eficiencia y efectividad del proceso educativo.

Que procuren mejorar las necesidades de las instituciones mediante la capacitación, promoción e incentivos de los actores educativos, permitiendo mejores relaciones

entre sus miembros, estimación del potencial humano para su efectiva realización, de crecimiento y participación dentro del quehacer educativo.

### **3.2.1.3. Evaluación educativa**

La tendencia de los sistemas educativos actuales es evaluar la calidad de la educación como una necesidad prioritaria, bajo esta concepción, la institución educativa debe responder a los requerimientos de la sociedad en la que está inmersa.

“No cabe duda de que el término «evaluación» es hoy moneda de uso común... asociada a una diversidad de prácticas e impulsada por distintas estrategias políticas, la evaluación suscita un creciente interés en los sistemas educativos contemporáneos...” (Trema, 1996, p. 46). Por tal razón las instituciones educativas deben propender a la calidad, ser evaluadas constantemente para mejorar en beneficio de los niños y jóvenes que son los actores principales y tomar decisiones adecuadas a tiempo.

Se evalúa porque es necesario conocer los resultados de una determinada actividad, acción o proceso por medio del cual se desarrolla. La evaluación servirá para comprender la realidad educativa, para conocer los aprendizajes logrados, formular juicios de valor y tomar decisiones de mejora en base a la realidad de cada establecimiento educativo.

### **3.2.1.4. Calidad educativa.**

El término calidad se origina en la empresa privada, particularmente en el campo de la industria y progresivamente fue incrustándose en el ámbito educativo. “... tal y como se está imponiendo en el mundo occidental, proviene del mundo de la empresa privada... aludiendo con ello a un nuevo mundo de empresa...” (Ibídem).

Posteriormente pasa a ser elemento de preocupación de los organismos internacionales, quienes impusieron como referente de modernización en los estados latinoamericanos. Benítez y Álvarez detallan que: “La calidad constituye una nueva prioridad a considerar, nace de la mano de las organizaciones internacionales. En 1983 se celebró una conferencia internacional que patrocinaron los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)” (Ibídem).

A partir de esto en las reformas educativas de los países latinoamericanos “La calidad de la educación sería una de las máximas prioridades en las siguientes décadas. Elemento imprescindible de la agenda política impulsado por los organismos internacionales a partir de los años 50” (Ibídem). La calidad es un término que admite subjetividad, “tiene su origen en el griego Kalos que significa bueno, y del latín Qualitate que quiere decir propiedad” (Reinoso & Alfaro, 200, p. 36).

La calidad de la educación debe mejorar progresivamente, con un enfoque de derechos, de género, intercultural e inclusiva, para fortalecer la unidad en la diversidad e impulsar la permanencia en el sistema educativo y la culminación de los estudios; fortalecer la educación intercultural bilingüe y la interculturalización de la educación; generar procesos de capacitación y formación continua para la vida, con enfoque de género, generacional e intercultural articulados a los objetivos del Buen Vivir.

La definición de calidad reclama ambigüedad, difícil ser medida porque se reduciría a una lista de factores, siempre la calidad va más allá y obviamente se deslinda de la cantidad. Algunos términos que aluden a la calidad está relacionado con “la pertinencia, eficiencia, relevancia y el aseguramiento de niveles de calidad” (Sánchez, 2006, p. 25)

La calidad es un valor que requiere definirse en cada situación. Está sujeto a la perspectiva social y al lugar en donde se realiza la práctica. Conlleva el

posicionamiento ideológico: político, social y cultural frente a lo educativo. La calidad se le reconoce por sus efectos, se identifica en términos de eficiencia y eficacia. Es un valor en el sentido de lo natural. Supone una posición ética.

La administración total de la calidad es una filosofía que aborda el mejoramiento de la calidad para ello la gerencia “debe responsabilizarse de la capacitación a los empleados en el lugar de trabajo, del trabajo en equipo, del involucramiento de todos, pero lo más importante es tratarlos con dignidad... motivarlos, comunicarlos, e informarles... ellos son los que deben crear oportunidades, el cambio y la innovación” (De Almeida, 2000 pág. 33).

La calidad “es el valor que se le atribuye a un proceso o a un producto... este valor compromete un juicio, en tanto se está afirmando algo comparativamente con respecto a otro” (Castillo & Mogrovejo, 1999, p. 294). El valor está asignado por una norma o un criterio de calidad que ayudan a formular el juicio en función del valor inherente al ser de la cosa. La calidad se refiere al ser es sustantiva con adjetiva. Pertenece al orden del ser en tanto poder ser, implica el futuro, utopía, un debe ser.

Miguel Ángel Cornejo sostiene que la calidad es “... la sublime expresión humana que revela la auténtica naturaleza del hombre, cualidad que define a los líderes que trascienden a su tiempo” (Cagigal, 1999, p. 68). Según esta aseveración la calidad está ligada con la excelencia y lo extraordinaria, que va más allá de lo común, es un valor agregado en el cumplimiento de la misión que la sociedad nos ha encomendado. Es también satisfacer los requerimientos y las expectativas de los beneficiarios.

La educación es un proceso que contribuye en la formación de la persona mediante el sistema formal o informal a nivel individual y social. Dentro del sistema formal la educación es “un proceso intencionado de permanente conocimiento y aprendizaje de los bienes culturales creados por el ser humano y la sociedad...” (Cultura, 2006, p. 89)

Se concibe también como un proceso de ayuda en el desarrollo del estudiante, un instrumento de promoción de los ideales de paz, libertad y justicia social. No se puede entender una educación que no esté al servicio del ser humano y que ayude a su desarrollo. Por eso es prioridad de toda sociedad.

La educación es una doctrina pensada para los niños y los adolescentes que ayuda a insertarse en la sociedad, en el lugar que les corresponde, dentro de la familia, en la comunidad y en la nación. Es un proceso permanente de enriquecimiento de conocimientos y habilidades para el desenvolvimiento en el entorno en el que se encuentra inmerso.

La UNESCO manifiesta que la educación es la “idea fundacional que se basa en la esperanza de un mundo mejor, capaz de respetar los derechos del hombre y la mujer, practicar el entendimiento mutuo y hacer del progreso del conocimiento un instrumento de promoción del género humano, no de discriminación” (Delors, 1996, p. 8)

La educación no puede resolver por sí sola los problemas que plantea la ruptura del vínculo social, se debe esperar que contribuya a desarrollar la voluntad de vivir juntos, factor básico de la cohesión social y de la identidad nacional. Forjar un nuevo modelo de desarrollo que sea más respetuoso con la naturaleza y con los ritmos del individuo humano.

Según la UNESCO, la educación a lo largo de la vida se basa en cuatro pilares fundamentales que son: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser. La educación a lo largo de la vida debe aprovechar todas las posibilidades que ofrece la sociedad para lograr el desarrollo personal y común de los seres humanos.

La educación entonces es un proceso intencionado para promover cambios en el ser integral de la persona gracias al conocimiento y su apropiación. Es la transformación en el ámbito personal y social mediante la recreación y creación de la cultura. La

educación constituye un factor preponderante del desarrollo de los pueblos. Si contribuye a estos fines entonces la educación es de calidad, si no contribuye significa que está en crisis. Por ejemplo, la educación ecuatoriana “atraviesa una serie de crisis que se manifiesta en la infraestructura, maestros mal remunerados, falta de presupuesto que incide en paralizaciones permanentes. Pero el problema principal es sobre todo, de calidad” (Vásquez & Saltos, 2008, p. 336).

Siendo la calidad el valor de una cosa o situación, significa que la calidad educativa es el valor agregado a la educación que oferta el sistema educativo, el sistema y docente mismo, la ausencia de calidad significaría crisis. Se podría decir que la educación es calidad cuando el ser humano aprende a vivir juntos, conoce a quienes les rodean, su historia y sus tradiciones. Se manifiesta en la realización de proyectos comunes, en el enriquecimiento mutuo y el apropiarse de los conocimientos teóricos y prácticos en procura del bienestar común.

Según el PROMECEB (Programa de Mejoramiento de la Calidad de la Educación) la calidad educativa es el mejoramiento de la práctica pedagógica cotidiana, la capacitación continua del docente, el aprendizaje autónomo de los niños, la participación infantil en la gestión escolar y el apoyo de los padres de familia en los aprendizajes de sus hijos. (Raimondo, 1998, p.31). La educación de calidad se asocia al logro de resultados útiles en los aprendizajes de los niños. La aplicación de los conocimientos, habilidad y valores en la vida cotidiana.

“La educación de calidad se expresa en la organización y vida escolar, en las condiciones físicas y ambientales de la escuela, donde se garantiza el bienestar de las personas, mejorando el trabajo en el aula para lograr buenos resultados en el rendimiento de las alumnas y alumnos”. (Bustamante, 1998, p. 78). Los aportes teóricos revisados hacen referencia que la calidad de la educación está relacionado con la gestión pedagógica en el aula sobre todo, con la práctica docente cotidiana, con los detalles informales, las actitudes y el ambiente físico y psicológico creado en el aula.



Si un país requiere determinar si el sistema educativo está respondiendo a las exigencias de la sociedad, recurre a la evaluación de la calidad de los procesos educativos. La calidad educativa está asociada a la calidad del sistema. Entonces para adquirir una educación de calidad, necesitamos identificar qué tipo de sociedad queremos formar.

Un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta, desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable, para avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres que respete los valores, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad que evoca la capacidad de la institución educativa, la igualdad de oportunidades para todas las personas a los servicios educativos, donde exista: pertinencia, relevancia, eficacia, eficiencia e impacto; que garanticen aprendizajes necesarios, su permanencia y culminación, que los resultados contribuyan a alcanzar las metas al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

#### **3.2.1.5. Estándares de calidad**

Los estándares de calidad son aquellos elementos que permiten concretar la evaluación de la calidad de la educación. Son descripciones de los logros esperados en los diferentes actores del sistema educativo; por tanto, son orientaciones de carácter público que señalan las metas que se debe alcanzar para conseguir una educación de calidad. Orientan, apoyan y monitorean el alcance de los logros en forma observable y medible. “Son criterios útiles en la formulación de juicios acerca del estado de una determinada área de educación”. (Cassasús & Arancibia, 1996, p. 197).

El Ministerio de Educación propone estándares de calidad a fin de orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo. Promueven la comparación entre el es y el debe ser, entre la realidad contextual e ideal. Son desempeños que demuestran el saber y el saber hacer. Ayudan a alcanzar las metas propuestas, a identificar cuáles son sus fortalezas y debilidades a través de la valoración crítica de sí mismos. Establecen criterios para el desarrollo de los aprendizajes en cualquier lugar del territorio nacional

Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación: docentes y directivos. Ofrecen lineamientos de los aprendizajes esperados y la implementación de rectificaciones necesarias, un referente concreto de desempeños concretos. La aplicación de los estándares en las instituciones educativa se relación con los procesos de gestión y prácticas institucionales. Orientan el diálogo entre escuela-familia. Facilita la valoración justa los resultados individuales y grupales, hacer realidad el derecho a una educación de calidad.

Los estándares permiten ajustar el uso del material didáctico en el aula como por ejemplo los textos escolares, las guías pedagógicas, entre otros; plantean referentes claros con relación al apoyo y acompañamiento técnico a docentes y directivos para elevar la calidad de su desempeño. En definitiva los estándares permitirán verificar los conocimientos, habilidades y actitudes de los actores educativos (estudiantes, docentes y directivos), los mismos que se evidencian en acciones y desempeños que pueden ser observados y evaluados en los contextos en los que éstos se desenvuelven.

Los estándares propuestos en nuestro país son: estándares de aprendizaje, de desempeño profesional directivo o docente y estándares de gestión escolar.

Los estándares de aprendizaje son descripciones de los logros educativos que se espera que alcancen los estudiantes. Los estándares de desempeño profesional son descripciones del desempeño de los directivos y docentes. Los estándares de gestión escolar son procesos y prácticas de la institución educativa.

Los estándares de aprendizaje “delinean lo que los docentes deben enseñar y lo que los estudiantes deben saber y ser capaz de hacer en diferentes momentos de su vida escolar” (MINEDUC, 2008, p. 49). El contenido no es solo el conocimiento sino también las ideas, los conceptos, temas y dilemas. En definitiva el estándar de contenidos define lo que debe ser enseñado, las prácticas pedagógicas que deben tener correlación positiva con los aprendizajes.

Los estándares de desempeño “describe lo que los estudiantes deben demostrar en determinadas disciplinas o materias de acuerdo al nivel de desempeño demostrado” (Ibídem). Estos estándares describen el nivel de contenidos que deben ser aprendidos. Los estándares de aprendizaje “define la naturaleza de los programas, equipos y otros recursos que están a disposición de los estudiante” (Ibídem). Los que deben aprender en los niveles rigurosos, si las escuelas les dan las oportunidades para ello.

Estándares de aprendizaje: Definen los logros educativos que se espera que los estudiantes desde Educación Inicial hasta Bachillerato. Se ha iniciado definiendo los aprendizajes deseados en cuatro áreas del currículo nacional: Lengua, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales.

Estándares de desempeño directivo: Son características que un director o rector deben saber hacer. Está relacionado con las prácticas de gestión y liderazgo y vinculadas con el desempeño de los docentes, la gestión del centro escolar y los logros de aprendizaje de los estudiantes. Este tipo de estándares fomenta el liderazgo que coadyuva a que los estudiantes ecuatorianos alcancen perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Los estándares de desempeño directivo se conforman en base a cuatro dimensiones: gerenciales, pedagógicas y de relación con la comunidad.

Estándares de desempeño docente: Son descripciones acerca de lo que debe hacer un profesor competente. Son prácticas pedagógicas que tienen mayor correlación con el aprendizaje de los estudiantes. Constituye el despliegue de la enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen los perfiles de aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato. Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los docentes en el aula: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas didácticas, desarrollo emocional, atención a los estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad, clima de trabajo, disposición al cambio en educación y relación con los estudiantes. Cada una de estas se descompone en indicadores que buscan fomentar y asegurar que el conjunto del profesorado ecuatoriano desarrolle una docencia de excelencia.

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

### **3.2.1.6 ¿Qué es una institución educativa y quiénes la forman?**

Según el Ministerio de Educación las características de una institución educativa de calidad son:

- a) Tiene metas definidas con claridad que constituye el rumbo escolar. Una institución sin propósitos definidos es como un barco a la deriva. Sus tripulantes, los docentes cada quien da lo mejor de sí, pero si no existe direccionamiento, la institución ni siquiera avanza, retrocede.
- b) Tiene confianza en sus docentes porque tienen una autoestima alta, el líder educativo delega funciones, toma decisiones en base a la diversidad de ópticas, brinda seguridad y enrumba la acción en función de la visión compartida.

- c) Demuestra optimismo en las acciones, propone situaciones positivas y sus miembros trabajan en equipo. Se inspiran en el lado bueno de las cosas y desechan el pensamiento negativo.
- d) Fomenta la responsabilidad en base a la libertad de elección, propone las alternativas y sus miembros excogitan sabiendo sus consecuencias. Evita el control y fluye el auto control, trasciende las murallas del mero cumplimiento.
- e) Es sensible y enfático en las necesidades de sus beneficiarios mediante una visión perspicaz para proporcionar el valor agregado a todo proceso instaurado al interior de la institución educativa.
- f) Disciplina alta en cuanto exigencia a sí mismos, sin espera del control externo, están dispuestos a dar el todo por el todo porque se sienten identificados con los valores de la institución.
- g) Creatividad e iniciativa permanente para proponer y dar salidas creativas a situaciones emergentes, los errores son espacios de potencializar nuevas acciones para la mejora del servicio ofertado.
- h) Sentido claro de los valores es aquello que moviliza, que da sentido a la acción realizada y constituyen referentes de acción para la creación de la imagen pública que le da el valor agregado a la institución educativa. (MINEDUC, 2008)

Una institución es de calidad en la medida que demuestre estos rasgos, que son características que demuestran un valor agregado y que diferencia de otras instituciones en la que sus autoridades y docentes sientan apatía por todo cuanto signifique cambio y exista la participación activa y democrática de todos los que conforman la comunidad educativa.

## **3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

### **3.2.1. Objetivo de la evaluación.**

Según el Dr. David Cadena, Jorge Hernández, Víctor Pombozo los objetivos de la evaluación de las Instituciones Educativas son:

- Conceptualizar la evaluación como un proceso de reflexión sistemática.
- Identificar las fases características de un proceso de evaluación institucional.
- Reconocer las diferentes categorías básicas de la evaluación.
- Describir modelos de evaluación de establecimientos educativos.
- Aplicar la metodología de evaluación institucional.
- Analizar criterios sobre la evaluación del desempeño profesional del docente.
- Elaborar instrumentos de evaluación de establecimientos educativos.

Cadena, Hernández, & Pombozo, 2003, 270) para conocer las capacidades, destrezas habilidades, contenidos, valores y actitudes que poseen la institución, los directivos, docentes, educandos y conocer los resultados alcanzados.

En la Legislación Educativa del 1991 en el Art. 292 la evaluación debe cumplir los siguientes objetivos:

Determinar si los objetivos educativos de un grado, curso, ciclo... se han alcanzado eficazmente.

Descubrir en qué medida han sido efectivos los procesos didácticos, el currículo y los recursos materiales utilizados en el aprendizaje.

Determinar si los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores alcanzados por el alumno le permiten la continuación de sus estudios o el desenvolvimiento eficiente en el mundo de trabajo.

Identificar las potencialidades y aspiraciones de los alumnos así como sus limitaciones para orientar y mejorar el aprendizaje.

Motivar el aprendizaje por medio del estímulo que representa para los alumnos las informaciones acerca de sus éxitos en varias ramas del currículo.

Proporcionar los instrumentos, medios y resultados que conduzcan a profesores y alumnos a la autocrítica y la autoevaluación.

Identificar las causas de los errores y de las dificultades de aprendizaje con miras a efectuar las modificaciones indispensables en el futuro.

Proporcionar las bases objetivas para la calificación y promoción de los alumnos.

### **3.2.2. Principios de la evaluación**

Según la evaluación institucional del docente del desempeño debe tener en cuenta los principios como:

**La coherencia** debe guardar estrecha relación con los propósitos y objetivos establecido en el Proyecto Educativo Institucional.

**La responsabilidad** la planeación, organización y desarrollo desarrollado por los actores.

**La participación** integración y el compromiso de la comunidad educativa.

**La objetiva** capacidad analítica y crítica para identificar los avances, logros, dificultades y logros.

**La identidad** planeado o adecuado de acuerdo al contexto.

**La pertinencia** planteada y desarrollada en los tiempos y espacios previstos.

**La proactividad** estrategias y alternativas de solución en la medida con el fin de superar los desaciertos. (MINEDUC, 2006 pág. 28-29)

Blanca Encinas; (1999) Propone los siguientes principios de la evaluación:

- ❖ Propiciar que se atribuya a la evaluación un sentido más positivo. Que se pierda el miedo.
- ❖ No debe suponer una situación extraordinaria debiendo considerarse como un aspecto más del aprendizaje.
- ❖ Aportar datos parciales y limitados sobre los aprendizajes, en tal sentido las actividades de evaluación siempre serán parciales, por lo tanto no hay una evaluación suficientemente objetiva.
- ❖ Debe recoger datos sobre la progresiva autonomía del proceso de aprendizaje.
- ❖ La evaluación de los educandos debe ir acompañada de la evaluación sobre la enseñanza.
- ❖ Hay necesidad de suministrar pautas para reflexionar sobre las dificultades y aciertos, procurando hacer conciencia de los procesos que han seguido en su aprendizaje.



### **3.2.3. Tipos de evaluación.**

#### **3.2.3.1 Por los protagonistas.**

##### **3.2.3.1.1 Autoevaluación.**

La autoevaluación es un proceso que toda persona realiza en su vida, puesto que siempre se toman decisiones en función de los resultados de una actividad específica, un trabajo, una tarea, etc. Este tipo de evaluación permite que el involucrado sea parte activa del proceso que tendrá una valoración global de su actuación y progreso para lograr confianza en lo que hace y generar criterios de autoestima. “Es el proceso de reflexión que realiza cada uno de los actores sociales, de su actuación en la construcción del aprendizaje, permitiendo tomar decisiones al respecto para mejorar sus procesos, experiencias o prácticas de aprendizaje.

Este proceso ayuda a conocer los avances, logros para demostrar una actitud crítica y reflexiva que permitirá reorientar el proceso de construcción del aprendizaje mediante estrategias de integración que permitan juzgar la calidad del producto y de las acciones que llevan a realizarlo.

##### **3.2.3.1.2 Coevaluación.**

La coevaluación se la realiza en pares para luego hacerlo en grupos pequeños mediante trabajos en equipos de temas o actividades que deben ser planificadas con anterioridad y valorar lo más importante de los otros. Este tipo de evaluación debe realizarse paulatinamente y con reserva ya que se puede resaltar solo lo negativo provocando malestar en los miembros del equipo. “La Coevaluación es el proceso de interacción social que se realiza entre maestros(as) y estudiantes, para valorar sus actuaciones en el proceso de construcción del aprendizaje”.

Esta evaluación permite reflexionar sobre los avances, logros individuales y grupales. Potenciar valores sociales como la convivencia, solidaridad, socialización,

respeto mutuo y conocer el grado de colaboración de cada miembro del grupo. Asumir actitudes críticas frente a los demás para reorientar el proceso de construcción del aprendizaje.

### **3.2.3.1.3 Heteroevaluación.**

La Heteroevaluación es tradicional donde una persona evalúa a la otra su trabajo, actuación, rendimiento, o sea el examen común que se realiza. La inadecuada aplicación de los instrumentos que requiere esta evaluación ha provocado una serie de problemas de actitudes depresivas dentro del sistema educativo. La persona que aprende no es una grabadora, sino un ser inteligente que se forma para ser libre asumiendo su responsabilidad, que se desarrolle equilibradamente para saber, saber hacer y saber ser con los otros. Esta evaluación bien aplicada y desarrollada es enriquecedora con resultados justos y razonables establecidos en la institución.

“Es el proceso de reflexión para valorar colectivamente los esfuerzos, aciertos y logros de los actores sociales comprometidos; que fortalezcan la construcción del aprendizaje” (Ibídem). En este proceso participa toda la comunidad educativa para reflexionar sobre la valoración de los avances y logros en la construcción del aprendizaje

### **3.2.3.2 Por su utilidad.**

#### **3.2.3.2.1 Evaluación diagnóstica.**

Antes de presentar nuevos aprendizajes, temas o situaciones novedosas se debe aplicar la evaluación diagnóstica que permita determinar los conocimientos, habilidades y destrezas al principio de un proceso educativo, tomando en cuenta las fortalezas y debilidades que posee el sujeto o los problemas que tienen como grupo. Los resultados ayudan a decidir la profundidad y tiempo que dedicará a los diferentes aspectos generando reflexión.

La evaluación diagnóstica “determina el conocimiento previo... verificar si existen alumnos que ya tengan conocimientos y habilidades previstas para la enseñanza... constatar intereses posibilidades necesarias etc.... para poder ajustar la metodología... determinar insuficiencias o problemas específicos de aprendizaje que exijan del profesor estrategias especiales...” (Rodríguez, 1996, p. 55) con lo que se puede identificar y describir los aprendizajes adquiridos, que permite reflexionar sobre la historia personal y social de cada persona, de los conocimientos y potencialidades que establecen fortalezas y debilidades para iniciar la acción educativa.

#### **3.2.3.2.2 Evaluación formativa.**

Este tipo de evaluación “estima el nivel de avance de las acciones educativas durante el proceso de aprendizaje, siendo la información de naturaleza correctiva y realimentadora en términos inmediatos, tanto de los conocimientos como de las habilidades, competencias actitudes y valores” (Hidalgo, S/A, p. 67). Suministra información permanente durante el proceso formativo para ajustar, afianzar, profundizar o reorientar el aprendizaje. Permite reconstruir las estrategias aplicadas en función de los logros obtenidos. Para tomar decisiones que mejoren el proceso educativo.

Aquí se ve la diferencia entre la teoría y la práctica, la concepción y la realidad de la labor docente. Es un momento de reflexión sobre la necesidad de formación con las que se elaboran los procesos de auto perfeccionamiento que se debe llevarse a cabo con cierta sistematización y metodología fiable y científica.

#### **3.2.3.2.3. Evaluación sumativa.**

La evaluación sumativa es la validación y valoración de los datos, donde los resultados obtenidos son el esfuerzo y recursos invertidos en el proceso. La finalidad es emitir juicios que permita elaborar nuevas estrategias de innovación o investigación en el contexto real para contrastarlas entre procesos y resultados. Es

la etapa final de un proceso y comienzo de otro. Los resultados son responsabilidad de todos convirtiéndose en un proceso participativo y democrático. “Tiene como objetivo los resultados finales de la acción educativa en un periodo determinado siendo la información de naturaleza terminal y de confrontación con los objetivos propuestos” (Ibídem).

Valora e interpreta los logros en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje. Es la continuación o promoción al grado/año inmediato superior, la síntesis de la valoración del aprendizaje. La reorientación de la acción docente y mejoramiento del proceso de aprendizaje. Se centra en los logros alcanzados.

### **3.2.4 ¿Cuáles son los criterios de evaluación?**

#### **3.2.4.1 Eficiencia.**

“La eficiencia es interna es hacer bien lo que se hace (productos) y se mide por la razón de productos a insumos” (Cagigal, S/A, p. 145), es decir es la relación de los resultados obtenidos con los recursos utilizados que expresan el grado de eficiencia con la que fueron alcanzados dichos resultados. Cumple objetivos, metas, que se debe hacerlo bien.

Es la capacidad para lograr un fin empleando los mejores medios posibles. “Aplicable, salvo a contadas excepciones a personas y de allí el término eficiente” (González, 2002, p. 89). Esto se demuestra en los indicadores que debe permitir a los responsables de los procesos evaluar la gestión frente a la optimización de los recursos.

#### **3.2.4.2 Eficacia.**

La eficacia es promover cambios positivos, para beneficiar directa o indirectamente. “La eficacia es externa es hacer lo que hay que hacer (resultados buscados)... se mide por la razón de resultados a productos” (Cagigal, S/A, p. 92). Es la satisfacción

que produce en el cliente el producto o servicio prestado y el impacto que provoca en la naturaleza ya que no se concibe el aumento de la productividad al margen del equilibrio con el ecosistema.

Es la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera, sin que priven para ello los recursos o los medios empleados". Esta es una acepción que obedece a la práctica y debe ser reevaluada por la real academia; por otra parte, debe referirse más bien a equipos" (Monteiro, 2003, p. 49). Los indicadores permiten evaluar la calidad de la gestión en términos de los atributos propios de los resultados.

### **3.2.4.3. Efectividad.**

La efectividad es transferir, sostenerse y avanzar en los cambios, "es la razón de resultados a insumos, es el producto de eficiencia y eficacia" (Cagigal, S/A, p. 124). Donde se busca elevar la adecuación al uso del producto o servicio, aumentar su valor añadido utilizando medios y vías menos costosas. Es la cuantificación del logro de la meta. "Sin embargo, debe entenderse que puede ser sinónimo de eficacia cuando se define como capacidad de lograr el efecto que se desea" (Ibídem). Permiten evaluar el impacto de la misión, u objetivos de un proceso que se mide en términos de rendimiento frente a lo programado.

La efectividad, "es lo que normalmente se define de manera similar (rendimiento académico), pero se mide en forma diferente. Hay un gran desconocimiento de los factores de efectividad social y en Norteamérica prácticamente todos los estudios se refieren a la efectividad académica" (Arancibia, s/a, p.85).

### **3.2.5. Estándares de calidad educativa**

#### **3.2.5.1. Tipo de estándares educativos (importancia y utilidad)**

Los estándares de calidad son descripciones claras que orientan, apoyan, monitorean la acción de los actores del sistema educativo, hacia su mejoramiento

continuo de lo que se quiere lograr dentro de la institución trabajando colectivamente. Permiten tomar decisiones. Se propone los siguientes estándares de calidad.

Estándar de Aprendizaje: son descripciones de los logros educativos que se espera que alcanzar los estudiantes.

Estándares de Desempeño Profesional: son descripciones de lo que deben hacer los profesionales de la educación competentes. Los directivos cumplen los estándares de Liderazgo; Gestión Pedagógica; Clima Organizacional y Convivencia Escolar; Gestión de talento humano y recursos. Los docentes cumplirán con los estándares de: Desarrollo Curricular; Gestión del Aprendizaje; Desarrollo Profesional; Compromiso Ético.

Estándares de Gestión Escolar: Procesos y prácticas de una buena institución educativa, se viven al interior del establecimiento educativo, que son acciones permanentes y sistemáticas en un área determinada, los procesos se especifican en las dimensiones, las dimensiones contienen a los estándares generales, el liderazgo es el factor dinamizador y por último los resultados. Está compuesto por cuatro procesos que son: Proceso de la Gestión Pedagógico Curricular; Proceso de la Gestión de la Convivencia Escolar y la Formación para la Ciudadanía; Proceso de Gestión Administrativa; Proceso de Gestión del Centro Educativo con la Comunidad. Se dan tres resultados que son: logros del aprendizaje; Nivel de satisfacción; resultados sostenidos.

### **3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES**

#### **3.3.1. Evaluación del desempeño profesional docente**

La evaluación del desempeño del docente constituye uno de los componentes del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas. La evaluación del docente “Es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e

interacciones pedagógicas, entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas... ” (MINEDUC, 2008). Una de las premisas de la evaluación del desempeño es propiciar el desarrollo docente futuro. Se concibe como un proceso que fomenta el perfeccionamiento más no el control o vigilancia jerárquica. Uno de los graves problemas de la evaluación ha sido su desnaturalización en cuanto forma de control externo.

Recurrir a un modelo coercitivo de evaluación profesional es anular el propósito natural de la evaluación. El desempeño docente se caracteriza por hacer de la evaluación un acto justo y humano. Justo en la medida que a cada quien lo que realmente merezca y humano porque no se está midiendo objetos sino valorando la capacidad crítico – valorativa en el desempeño de la función socialmente encomendada.

Otro rasgo a destacar es que la evaluación impuesta con criterio externo genera resistencia en el docente y evita la posibilidad de reflexión en procura de la mejora e imposibilita el desarrollo profesional. Se ha de procurar la objetividad al disponer de instrumentos pertinentes. En este sentido la evaluación del desempeño profesional docente “es un proceso sistemático de obtención de datos fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos...” (Cadena & Hernández, Óp. Cit. Pág. 79).

Cabe recordar que la evaluación a los estamentos del sistema educativo en sus diferentes niveles es con el único propósito de mejorar la calidad de la educación, en este caso el de los docentes y los directivos como actores directamente vinculados con la práctica docente cotidiana.

La evaluación del desempeño docente se realiza mediante la evaluación interna y externa.

La evaluación interna se ejecuta a nivel de institución educativa. Recoge información de las competencias y actitudes que pone en práctica el docente en los procesos aprendizaje con los educandos. Se realiza “a través de cinco instrumentos:

autoevaluación, coevaluación de pares, evaluación por parte del directivo (observación trimestral de una clase), evaluación de padres de familia y evaluación de los estudiantes” (MINEDUC, 2008, p. 3). Su aplicación está dispuesta a fortalecer los procesos de aprendizaje.

La evaluación externa constituye la aplicación de pruebas de conocimientos de comprensión lectora, conocimientos pedagógicos y conocimientos específicos elaborados por el Ministerio de Educación. Este proceso ayuda obtener información de las fortalezas y debilidades académicas de los docentes.

Las fortalezas están destinadas a contribuir al fortalecimiento de la calidad de la educación y las debilidades serán tratadas por medio de programas especiales de capacitación, en respuesta a las necesidades detectadas y con ello mejorar la calidad de la educación.

Los instrumentos de evaluación aplicados en la evaluación del desempeño miden conocimientos y competencias del profesorado en la práctica pedagógica diaria. Están elaborados con base normas, criterios y estándares que recogen información de la forma de desenvolvimiento al interior de la institución educativa.

En la evaluación interna se toma en cuenta:

**Autoevaluación.** Está destinado al autoanálisis, la autocrítica y potencia el autodesarrollo. Es el propio docente quien valora su práctica docente. Este procedimiento tiene un peso del 5% de la calificación total.

**Coevaluación.** Se efectúa entre dos miembros de la misma institución, puede ser del mismo año ciclo o asignatura de educación general básica o bachillerato. Este procedimiento tiene un peso del 5% de la calificación total.

**Evaluación por parte del directivo.** Este proceso está bajo la responsabilidad de la máxima autoridad del establecimiento. El directivo en función a la observación de por lo menos una clase por trimestre y la revisión de los instrumentos de



planificación y recursos didácticos que utiliza asigna una valoración que tiene el peso del 5% de la calificación total.

Evaluación por parte de los padres de familia. Es “la aplicación de un cuestionario que será respondido por el padre-madre o representante del estudiante con respecto al docente que dicta clases a su hijo o representado. Se basará fundamentalmente en las relaciones maestro-estudiante-padre de familia” (Ibídem) Este procedimiento tiene el peso del 8% de la calificación total.

Evaluación por parte del estudiante. Es “la aplicación de un cuestionario que será respondido por el estudiante con respecto al docente que le dicta clases, tendrá relación con la metodología que utiliza en sus clases, el dominio de sus conocimientos y su relación con los estudiantes” (Ibídem) Este procedimiento tendrá un peso del 12% de la calificación total.

Para la evaluación externa el Ministerio de Educación aplicará cuestionarios de las siguientes pruebas:

Prueba de Comprensión Lectora. Este procedimiento tendrá un peso del 30% de la calificación total. Evalúa la capacidad de decodificar e interpretar textos de género narrativo, expositivo y argumentativo.

Prueba de Conocimientos Pedagógicos: Esta prueba tendrá un peso del 10% de la calificación total. Mide los temas de pedagogía: teorías del aprendizaje, diseño y planificación curricular, evaluación del aprendizaje e inclusión educativa.

Prueba de Conocimientos Específicos. Esta prueba tendrá un peso del 10% de la calificación total. Los temas a ser evaluados dependen del nivel en el que el docente desempeña su función.

El docente de primer año será evaluado los conocimientos de psicología educativa, puericultura, literatura infantil, psicomotricidad, expresión corporal, cultura estética y

primeros auxilios. El docente de segundo a séptimo años se evaluará las áreas de lengua, matemática, estudios sociales y ciencias naturales. Al profesor de octavo a décimo años y de bachillerato la asignatura de su especialidad, en todo caso la que tiene mayor carga horaria semanal.

### **3.3.2 Estándares de desempeño docente.**

#### **3.3.2.1. Dimensiones**

De acuerdo a los instrumentos de evaluación interna se evalúan las siguientes dimensiones: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a los estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad, clima de trabajo, cumplimiento de normas y reglamentos, disposición al cambio en la educación y la clase demostrativa.

La sociabilidad pedagógica. Esta dimensión hace referencia al establecimiento de un clima psicológico agradable, un ambiente de aprendizaje propicio mediante el buen trato, el fomento de la autodisciplina, el principio de autoridad, la inclusión, la escucha y la preocupación por el estudiante.

Las Habilidades pedagógicas didácticas. Recoge información las competencias para dirigir la enseñanza en función de las necesidades de los estudiantes, la atención al desarrollo integral, la programación coparticipativa, la dirección del aprendizaje y el desarrollo de habilidades para la adquisición, apropiación y generación de la información.

El desarrollo emocional. Se relaciona con la identidad del docente en sus sentimientos y emociones que reflejan al instante de relacionarse con sus estudiantes, en su don de gentes, en su capacidad de disfrute e irradiación en lo que hace y motiva a involucrarse por los más nobles ideales.

Atención a los estudiantes con necesidades especiales. Promueve la inclusión de aquellos alumnos con talentos diferentes en la capacidad de identificar, atender, adaptar el currículo e integrar a quienes requieren de atención personalizada.

Aplicación de normas y reglamentos. Tiene relación con el cumplimiento de las normas establecidas a nivel educativo, específicamente lo establecido con el reglamento interno en cuanto a la planificación de la enseñanza, la responsabilidad y la puntualidad.

Relación con la comunidad. La institución educativa no es una isla a parte constituye el centro dinamizador del desarrollo comunitario. Los docentes son quienes promueven acciones que vinculan con la comunidad local. Esta dimensión está prevista en el plan educativo institucional.

Clima de trabajo. Evalúa la creación de espacios y tiempos para forjar un ambiente de trabajo agradable, la camaradería entre colegas, el trabajo en equipo, los acuerdos mutuos y el apoyo de caminar juntos en la tarea de educar a la niñez y la adolescencia. Disposición al cambio en educación. Valora la actitud y predisposición a las nuevas iniciativas, a la originalidad y a la creación de situaciones novedosas a fin de hacer de la práctica educativa un espacio de innovación permanente.

Clase demostrativa. Es la exhibición de una clase práctica mediante la demostración de las actividades iniciales, el proceso de enseñanza y aprendizaje y el ambiente de aula. Las actividades iniciales recopilan información sobre la forma realizar el diagnóstico de los conocimientos previos y la introducción de la clase. En el proceso se observa la relación con la realidad del estudiante, la forma de abordar las actividades, la realimentación y el uso de recursos. En el ambiente en el aula registra información de las actitudes de trato, disciplina y motivación a la clase.

### **3.3.4. Perfil del docente**

Una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Bajo esta visión de calidad educativa, un docente de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas, sobre todo, a través de la formación de sus estudiantes. (Ministerio, 2011, p. 10)

El docente es de pionero del cambio y forjador de valores que perdurarán siempre, con la implementación del currículo abierto, flexible y descentralizado que ofrece un ámbito de autonomía mayor, exigiendo competencias profesionales mucho más amplias, para lograr la formación integral de los alumnos. Con conocimientos suficientes, capaz de reflexionar sobre sus prácticas educativa, diseñador de procesos de evaluación continua y formativa.

Para Susana Gallardo el docente debe ser “evaluador del proceso de aprendizaje a fin de tomar medidas oportunas para retroalimentarlas. Que desarrolle el currículo del aula en concordancia con las necesidades intereses y problemas de los alumnos. Que comprenda y confronte las diferentes corrientes filosóficas, psicológicas, pedagógicas, antropológicas y sociológicas que fundamente su práctica. Diseñar, utilizar y evaluar los recursos didácticos de acuerdo al medio y a las necesidades del educando” (Gallardo, 1996, p.97)

Un maestro que enseña a aprender, responsable, sensible a la realidad que brinde afecto a sus pupilos, que se adapta al contexto y a sus alumnos, que le gusta trabajar en equipo para facilitar el intercambio y la coordinación de la innovación educativa, consciente de la diversidad, que acompaña a todos los estudiantes en su proceso de maduración que está en constante preparación, un maestro comprometido con lo que hace, un docente de vocación que sea justo y subjetivo.

### **3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS**

#### **3.4.1 Evaluación del desempeño directivo.**

La educación es de calidad cuando ofrece respuestas en función del tipo de sociedad que se quiere formar. Un directivo es calidad si “contribuye a alcanzar metas tanto en la institución como a través de la formación de los estudiantes” (Núñez, 2011, p. 10). La acción del directivo corrobora con la formación de los estudiantes, no en la dimensión del docente, pero sí con su actitud, ejemplaridad, apertura, comunicación asertiva y empatía con los estudiantes. Se debe estar también consciente que en la formación del estudiante influyen también otros factores que pueden resultar decisivos.

De todas formas el papel que juega el directivo es un papel importante luego del docente. Se considera que un veinte y cinco por ciento del total de factores le corresponde al directivo. “Lo interesante es que se tiene evidencia de los efectos de los directivos son considerablemente mayores en las escuelas que tienen circunstancias más difíciles. Es más, no se ha encontrado documentación de casos en donde las instituciones educativas con dificultades hayan podido mejorar sin la intervención de un excelente líder” (Ibídem).

Las dimensiones que se evalúan a los directivos son: las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad.

El propósito de evaluar a los directivos es medir la calidad del desempeño profesional de los directivos de las instituciones educativas, tanto a nivel interno y externo. “Se evaluarán las competencias y actitudes que el directivo pone en práctica en la institución educativa” (Educación, 2008).

La evaluación interna recopila información de las competencias de los directivos por medio de la autoevaluación, la evaluación del supervisor, el Consejo Ejecutivo, el Presidente del Consejo Estudiantil y el Presidente del Comité Central de Padres de

Familia. La evaluación externa corresponde a la aplicación de las pruebas de liderazgo educativo, legislación educativa y los conocimientos específicos a fin de determinar el conocimiento académico de la función que desempeñan como rector, vicerrector e inspector general.

Tanto la evaluación interna como la evaluación externa determinan el perfil del directivo. Estos resultados son expuestos en niveles de calificación, aspectos que determinan las necesidades para la capacitación en procura del mejoramiento del desempeño de los directivos.

La evaluación interna se aplica con la ayuda de los siguientes instrumentos:

Autoevaluación. Está evaluación “estimula en el directivo el autoanálisis, la autocrítica y potencia su autodesarrollo” (Ibídem). Tiene un peso del 5% de la calificación total.

Evaluación del Supervisor. Evalúa las dimensiones del directivo desde la perspectiva de la autoridad inmediata superior. Los indicadores evaluados por la supervisión tienen un peso del 15% de la calificación total.

Evaluación del Gobierno Escolar. De conformidad a la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural) en el Art. 34, literal h) establece “Participar en la evaluación de los directivos y docentes de los establecimientos educativos e informar a la autoridad competente”. Tiene un peso del 10%.

Evaluación por el Presidente del Consejo Estudiantil. Es la valoración por parte del Presidente del Consejo Estudiantil en cuanto a las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad. Tiene un peso del 10% en la calificación final.

Evaluación por parte del Presidente del Comité de Padres de familia. Consiste en la aplicación de un cuestionario del máximo representante del padre de familia sobre el desempeño del directivo y tiene un peso del 10% en la calificación total.

La evaluación externa está establecida la aplicación de los siguientes instrumentos:

Prueba de Liderazgo Educativo. Los conocimientos para la evaluación de los directivos versan sobre temas de mediación de conflictos, ejercicio de liderazgo, acciones que promueven la participación en las acciones educativas, práctica en la toma de decisiones y gestión de la información dentro y fuera de la institución educativa.

Prueba de Legislación Educativa. Los conocimientos que se evaluarán corresponden a la Constitución de la República del Ecuador, el Código de la Niñez y la Adolescencia, La Ley Orgánica de Educación Intercultural, la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento, la Ley de Administración Financiera y Control y su Reglamento y los acuerdos ministeriales relacionados con la función directiva.

Prueba de Conocimientos Específicos. Los conocimientos de manera general para el rector, vicerrector e inspector general recogen las asignaturas de administración educativa, contabilidad básica, planificación curricular, planificación estratégica y diseño de proyectos, evaluación educativa y psicología educativa. La naturaleza del cuestionario depende de las funciones que cumpla el directivo.

### **3.4.2. Estándares de desempeño directivo**

#### **3.4.2.1. Dimensiones.**

Las dimensiones que los instrumentos de evaluación de los directivos son: las competencias gerenciales, competencias pedagógicas y de liderazgo comunitario. Estos instrumentos tienen como propósito “Obtener información sobre el desempeño

profesional (del directivo), con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige” (Educación, Instrumento para la Autoevaluación del Director).

Las competencias gerenciales. Está relacionado con la gestión administrativa de la institución educativa. Esta dimensión evalúa la capacidad de cumplir y hacer cumplir las disposiciones educativas inherentes al que hacer educativo. Los indicadores reflejan el proceso administrativo de la planificación, coordinación, dirección y control de los procesos educativos.

Las competencias pedagógicas. Estas competencias valoran la gestión pedagógica en cuanto a la planificación, ejecución y evaluación del currículo en coordinación con los estamentos y responsables de la enseñanza en la institución educativa. Está también relacionado con las acciones de prevención de la deserción, repitencia y la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.

Las competencias de liderazgo en la comunidad. La evaluación de esta dimensión está relacionada con los procesos de comunicación, coordinación, inclusión, dirección e identificación con la comunidad local. “Ser actores fundamentales de una educación permanente de calidad y calidez con los estudiantes a su cargo” (Ministerio, 2011)

### **3.4.3. Perfil del directivo**

“Una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Considerando este concepto de calidad educativa, un directivo de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas tanto en la institución como a través de la formación de estudiantes”. (Ministerio, 2011).

Los directivos son la cabeza de la institución, son aquellos que dirigen la administración del establecimiento, que al igual que el docente tiene deberes y obligaciones que cumplir pero eso no quiere decir que trate con afectividad y que



mantenga buenas relaciones con todos los miembros de la comunidad educativa, promoviendo su participación activa, mantener todos los documentos en orden. Ser el supervisor institucional siendo el ejemplo a seguir “Administrar la institución educativa en función de los principios constitucionales y legales que rige la educación ecuatoriana” (Ibídem).

## **4. METODOLOGÍA**

La investigación fue realizada en la Unidad Educativa fiscal, mixta “Guapara”, que labora con jornada matutina ubicada en el recinto Guapara de la parroquia Moraspungo, cantón Pangua, provincia de Cotopaxi del sector rural.

### **4.1. POBLACIÓN Y MUESTRA.**

#### **4.1.1. Población.**

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

La Unidad Educativa “Guapara” se encuentra ubicada en el recinto Guapara, de la parroquia Moraspungo, cantón Pangua, de la provincia de Cotopaxi. La comunidad de Guapara se encuentra poblada la mayor parte de moradores migrantes de la provincia de Bolívar son de clase media, la mayoría de los habitantes trabajan al jornal, las festividades que organizan son a favor de San Jacinto y La Virgen del Guaico. El establecimiento educativo es muy joven fue creado como Unidad Educativa y bachillerato hace 15 años.

La actual Rectora de la Unidad Educativa es la Magister Aida Salguero como máxima autoridad, para la investigación se tomaron en cuenta solo a 13 docentes, para la autoevaluación del establecimiento educativo de 20, 26 encuestas a docentes en la coevaluación, 66 alumnos de 8<sup>vo</sup>, 9<sup>no</sup>, 10<sup>mo</sup> Años de Educación General Básica, 64 alumnos de 1ro, 2do, 3ro Año de Bachillerato dando un total de 130 estudiantes encuestados los que son la mayor parte del sector pero se complementa con estudiantes de otros recintos, porque es el establecimiento más cercano, se toman las encuestas a 130 padres de familia que trabajan activamente y responsabilidad en la educación de sus hijos colaborando a todos los llamados de la institución, 36 encuestas por los directivos y el Supervisor escolar.

#### 4.1.2. Muestra

En la investigación en la evaluación del desempeño docente se trabaja con las siguientes muestras:

La Rectora de la Unidad Educativa “Guapara” quien dirige el establecimiento educativo y formará parte fundamental en esta evaluación; se toman en cuenta a todos los docentes que laboran en 8º 9º y 10º de EGB. Los mismos que laboran con los jóvenes del bachillerato desde 1º al 3º. Se realizaron los cálculos indicados según la fórmula proporcionada y de 8 año que son 44 estudiantes se encuentran matriculados y asistiendo; de 9º año son 21 y en 10º año 15 dando un total de 80 educandos; determinando que se aplicará a 66 estudiantes de 8º a 10º año EGB. A los jóvenes del bachillerato se les aplicarán a las encuestas son 64 de 77 que se detallan de la siguiente manera: 1º de bachillerato 34 estudiante; 2º de bachillerato 28 educandos y de 3º de bachillerato 15 alumnos. Al sumar los educandos de educación general básica y el bachillerato serán aplicadas las encuestas a 130 alumnos de la institución y al final se aplican las encuestas a 130 padres de familia de 196 que son en total.

Para la evaluación de desempeño profesional de los directivos se tomaron en cuenta las siguientes muestras:

5 Directivos: rector, vicerrector, inspector general y 2 jefes de área a los que se le aplican las encuestas; 10 Encuestas de los miembros del Consejo Directivo; 20 Encuestas de los miembros del Consejo Estudiantil que evaluarán a los directivos; 20 Encuestas de los miembros del Comité Central de Padres de Familia 4 para cada directivo y 5 Encuestas por parte del señor Supervisor Educativo.

## **4.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

### **4.2.1. Técnicas**

#### **4.2.1.1. Encuesta**

Para evaluar el desempeño profesional docente se aplicaron las encuestas al rector, vicerrector, docentes, inspector general o coordinador de áreas, estudiantes y padres de familia de la institución. Por otra parte para evaluar el desempeño profesional directivo fueron encuestados: la Rectora, Consejo Directivo o Técnico, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y el Supervisor Escolar.

#### **4.2.1.2. Observación.**

En la investigación se observa la clase impartida por 13 docentes de la Unidad Educativa en diferentes áreas.

### **4.2.2. Instrumentos.**

#### **4.2.2.1. Cuestionarios para las encuestas.**

En la evaluación del desempeño profesional docente, se aplicó la técnica de la encuesta para lo que se utilizó como instrumentos los siguientes cuestionarios.

1. Autoevaluación de los docentes. Este instrumento recopiló la percepción de sí mismos sobre las dimensiones evaluadas. Una herramienta de reflexión de las propias capacidades de los indicadores de la evaluación de la calidad educativa relacionados con las dimensiones de sociabilidad pedagógica, aplicación de normas y reglamentos, clima de trabajo, desarrollo emocional, habilidades pedagógicas y didácticas, relaciones con la comunidad y atención a las necesidades especiales.

2. Coevaluación. Este instrumento recepta la información de los indicadores valorados por el par entre docente de la misma área o nivel. Evalúa las dimensiones de desarrollo emocional, cumplimiento de normas y reglamentos, disposición al cambio en la educación y desarrollo de las capacidades.
3. Evaluación a los docentes por el rector. Es la valoración otorgada por el directivo sobre el desempeño docente en base al conocimiento que éste posee. Evalúa las habilidades didácticas y pedagógicas, sociabilidad pedagógica, aplicación de reglamentos y atención a estudiantes con necesidades individuales.
4. Evaluación a los docentes por parte de los estudiantes. Recoge la información sobre la valoración del desempeño desde la óptica de los estudiantes. Evalúa las dimensiones de las habilidades de sociabilidad pedagógica, relación con los estudiantes, habilidades pedagógicas y didácticas y atención a los estudiantes con necesidades individuales.
5. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia. Es la valoración que asignan los padres de familia a los indicadores del desempeño profesional en las dimensiones de la sociabilidad pedagógica, normas y reglamentos, atención a estudiantes con necesidades individuales y relación con la comunidad.
6. Observación de la clase demostrativa. Es la valoración del proceso de aprendizaje a través de las actividades iniciales, de aprendizaje y ambiente de aula.

En relación con la evaluación del desempeño profesional de los directivos se aplican las correspondientes encuestas, empleando como instrumentos los siguientes cuestionarios:

1. Autoevaluación del rector. Es la valoración del propio rector de las dimensiones gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad.

2. Evaluación del rector por el Consejo Directivo. Es la percepción que tienen los miembros del Consejo Directivo sobre el desempeño del rector en las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad.
3. Evaluación del rector por el Consejo Estudiantil. Es la valoración de las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo de la comunidad por parte de los estudiantes.
4. Evaluación del rector por Comité Central de Padres de Familia. En este instrumento se recoge la valoración de la evaluación del desempeño en las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad por una muestra de padres de familia.
5. Evaluación del rector por parte del Supervisor Escolar. Es la valoración que asigna en las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad que realiza el supervisor escolar.

#### **4.3. DISEÑO Y PROCEDIMIENTO.**

Se utilizó la investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico. Para la bibliografía básica se consulta a fuentes confiables de autores reconocidos tanto en internet como en bibliotecas personales o públicas e insertando las citas al documento según las reglas APA. En la asesoría presencial se recibieron indicaciones generales de toda la tesis para luego ser explicadas punto por punto cada aspecto y ser satisfechas todas las inquietudes.

En la Unidad Educativa se obtuvo la aceptación positiva por parte de las autoridades, alumnos, y padres de familia en la realización de la investigación, brindando el apoyo y colaboración necesaria para la ejecución de la misma; se procede a tabular los datos, analizarlos e interpretar los resultados, de esta manera elaborar el proyecto de mejoramiento educativo y finalizar con la elaboración del informe de tesis.

#### **4.4. COMPROBACIÓN DE LOS SUPUESTOS**

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 y 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.

Estos supuestos se comprobarán mediante el análisis de los resultados de las encuestas aplicadas a la comunidad educativa. Los cuadros de calificación final ayudarán a comprobar si las hipótesis son verdadera o falsa.

#### **5. RESULTADOS**

En la investigación realizada en la Unidad Educativa “Guapara” de la parroquia Moraspungo, cantón Pangua, provincia de Cotopaxi con régimen costa; sobre Evaluación de la Calidad del Desempeño Profesional Docente y Directivos de educación básica y bachillerato, durante el año lectivo 2011-2012, se obtuvieron los siguientes resultados, tomando en cuenta algunos aspectos.

En las encuestas realizadas para la Evaluación del Desempeño de los Docentes aplicada a 13 profesores se tomaron en cuenta los siguientes aspectos: La Autoevaluación y Coevaluación, la evaluación por parte del Director o Rector, la evaluación por parte los Estudiante, la evaluación por parte de los Padres de Familia y la Observación de la Clase impartida por los Docente; cada una con sus respectivas dimensiones.

En la Evaluación del Desempeño Profesional Directivo aplicadas a 5 autoridades se tomaron en cuenta las siguientes encuestas: al Director o Rector, Consejo Directivo o Técnico, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar, tomando en cuenta las Competencias Generales, Competencias Pedagógicas y las competencias de Liderazgo en la comunidad.

A continuación se presentan las tablas, con su análisis e interpretación.

## 5.1. RESULTADOS

Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicada a docentes, director o rector, inspector general, coordinador de áreas, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase impartida por los docentes.

### Instrumento para la autoevaluación de los docentes

Tabla 1.  
**AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (10 Puntos)**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOC. 13	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
<b>1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PUNTOS)</b>								
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0,00	0,00	0,10	0,08	1,03	13	1,21	0,09
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0,00	0,00	0,15	0,15	0,82	13	1,13	0,09
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0,00	0,00	0,05	0,15	1,03	13	1,24	0,10
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0,00	0,00	0,00	0,23	1,03	13	1,26	0,10
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0,00	0,00	0,10	0,08	1,03	13	1,21	0,09
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0,00	0,00	0,05	0,15	1,03	13	1,24	0,10
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0,00	0,00	0,15	0,39	0,52	13	1,05	0,08
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>8,33</b>	<b>0,64</b>

Fuente: Encuesta a Docentes de la Unidad Educativa Guapara  
 Elaboración: Narcisa Chisaguano.

En la investigación realizada a los docentes en la dimensión: Sociabilidad Pedagógica de la autoevaluación alcanzan una calificación de 0.64 centésimas de punto de 0.72 centésimas de punto, logrando una valoración de excelente, notándose que los profesores respetan los derechos de los alumnos, se cumplen las obligaciones con el debido respeto, tomando en cuenta las necesidades de cada docente.



**Tabla 2.**

**AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.**

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4,23 PUNTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOC. 13	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
1.3. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0,00	0,00	0,15	0,23	0,72	13	1,11	0,09
1.4. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0,00	0,00	0,10	0,15	0,93	13	1,18	0,09
1.5. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0,00	0,00	0,05	0,23	0,93	13	1,21	0,09
1.6. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0,00	0,00	0,15	0,08	0,93	13	1,16	0,09
1.7. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0,00	0,00	0,20	0,15	0,72	13	1,08	0,08
1.8. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0,00	0,00	0,10	0,15	0,93	13	1,18	0,09
1.9. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0,00	0,03	0,10	0,23	0,72	13	1,08	0,08
1.10. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0,00	0,00	0,10	0,08	1,03	13	1,21	0,09
1.11. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0,00	0,00	0,15	0,08	0,93	13	1,16	0,09
1.12. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0,00	0,03	0,10	0,15	0,82	13	1,11	0,09
1.13. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0,00	0,05	0,05	0,23	0,72	13	1,06	0,08
1.14. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0,00	0,03	0,10	0,15	0,72	13	1,00	0,08
1.15. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0,00	0,00	0,10	0,15	0,93	13	1,18	0,09
1.16. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0,00	0,03	0,10	0,15	0,82	13	1,11	0,09
1.17. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0,00	0,00	0,10	0,08	1,03	13	1,21	0,09
1.18. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0,00	0,00	0,15	0,08	0,93	13	1,16	0,09

1.19.	Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0,00	0,05	0,10	0,15	0,72	13	1,03	0,08
1.20.	Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0,00	0,03	0,00	0,23	0,52	13	0,77	0,06
1.21.	Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0,00	0,03	0,10	0,15	0,82	13	1,11	0,09
1.22.	Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0,00	0,05	0,05	0,23	0,72	13	1,06	0,08
1.23.	Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0,00	0,05	0,05	0,15	0,82	13	1,08	0,08
1.24.	Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0,00	0,03	0,10	0,39	0,52	13	1,03	0,08
1.25.	Utilizo bibliografía actualizada.	0,00	0,03	0,05	0,00	1,03	13	1,11	0,09
1.26.	Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
1.26.1.	Analizar	0,00	0,00	0,10	0,08	1,03	13	1,21	0,09
1.26.2.	Sintetizar	0,00	0,00	0,10	0,08	1,03	13	1,21	0,09
1.26.3.	Reflexionar.	0,00	0,00	0,00	0,23	1,03	13	1,26	0,10
1.26.4.	Observar.	0,00	0,03	0,10	0,15	0,82	13	1,11	0,09
1.26.5.	Descubrir.	0,00	0,03	0,10	0,31	0,62	13	1,05	0,08
1.26.6.	Exponer en grupo.	0,00	0,05	0,05	0,23	0,72	13	1,06	0,08
1.26.7.	Argumentar.	0,00	0,03	0,10	0,31	0,62	13	1,05	0,08
1.26.8.	Conceptualizar.	0,00	0,00	0,05	0,15	1,03	13	1,24	0,10
1.26.9.	Redactar con claridad.	0,00	0,03	0,05	0,08	0,93	13	1,08	0,08
1.26.10.	Escribir correctamente.	0,00	0,05	0,05	0,00	1,03	13	1,13	0,09
1.26.11.	Leer comprensivamente	0,00	0,03	0,05	0,00	0,93	13	1,00	0,08
1.26.12.	Escuchar.	0,00	0,05	0,05	0,08	0,93	13	1,11	0,09
1.26.13.	Respetar.	0,00	0,00	0,10	0,15	0,93	13	1,18	0,09
1.26.14.	Consensuar.	0,00	0,05	0,00	0,00	1,03	13	1,08	0,08
1.26.15.	Socializar.	0,00	0,05	0,00	0,08	0,93	13	1,06	0,08
1.26.16.	Concluir.	0,00	0,03	0,10	0,00	1,03	13	1,16	0,09
1.26.17.	Generalizar.	0,00	0,03	0,10	0,00	1,03	13	1,16	0,09
1.26.18.	Preservar.	0,00	0,03	0,05	0,08	0,93	13	1,08	0,08
<b>TOTAL</b>		---	---	---	---	---	---	45,59	3,51

Fuente: Encuesta a Docentes de la Unidad Educativa Guapara  
Elaboración: Narcisca Chisaguano.

En Habilidades Pedagógicas y Didácticas los docentes obtienen una calificación de 3,51 centésimas de puntos de 4,23 obteniendo una valoración de excelente porque se toma en cuenta las experiencias del estudiante, sus puntos de vista en la construcción del conocimiento, se reajusta la programación en base a las evaluaciones realizadas para tomar decisiones pertinentes en beneficio de los alumnos.

**Tabla 3.**  
**AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL.**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		13	TOTAL
<b>3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PUNTOS)</b>								
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0,00	0,05	0,00	0,08	0,93	13	1,06	0,08
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0,00	0,05	0,00	0,15	0,82	13	1,03	0,08
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0,00	0,05	0,05	0,15	0,82	13	1,08	0,08
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0,00	0,05	0,05	0,23	0,52	13	0,85	0,07
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0,00	0,08	0,00	0,00	1,03	13	1,11	0,09
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0,00	0,08	0,10	0,15	0,62	13	0,95	0,07
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0,00	0,08	0,05	0,23	0,62	13	0,98	0,08
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0,00	0,05	0,05	0,15	0,82	13	1,08	0,08
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0,00	0,05	0,10	0,08	0,72	13	0,95	0,07
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0,00	0,00	0,10	0,23	0,82	13	1,16	0,09
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0,00	0,08	0,10	0,00	0,82	13	1,00	0,077
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>11,248</b>	<b>0,87</b>

Fuente: Encuesta a Docentes de la Unidad Educativa Guapara  
Elaboración: Narcisca Chisaguano.

En Desarrollo Emocional los docentes logran una calificación de 0,87 centésimas de punto de, 1,13 centésimas de punto, alcanzando una valoración de excelente porque pueden tomar iniciativas y preocupación por sí mismos. Autoevaluándose como personas equilibradas y satisfechas con la tareas que desempeñan.

**Tabla 4.**  
**AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES.**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		13	TOTAL
<b>4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PUNTOS.)</b>								
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0,00	0,05	0,10	0,15	0,31	13	0,62	0,05
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0,00	0,05	0,00	0,46	0,41	13	0,93	0,07
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0,00	0,00	0,00	0,31	0,62	13	0,93	0,07
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0,00	0,00	0,15	0,39	0,52	13	1,05	0,08
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0,00	0,08	0,26	0,23	0,21	13	0,77	0,06
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0,00	0,05	0,15	0,23	0,41	13	0,85	0,07
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0,00	0,05	0,10	0,39	0,41	13	0,95	0,07
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0,00	0,05	0,05	0,15	0,82	13	1,08	0,08
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0,00	0,08	0,10	0,23	0,52	13	0,93	0,07
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0,00	0,08	0,10	0,23	0,52	13	0,93	0,07
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>9,02</b>	<b>0,69</b>

Fuente: Encuesta a Docentes de la Unidad Educativa Guapara  
 Elaboración: Narcisa Chisaguano.

En Atención a los Estudiantes con Necesidades Especiales los docentes obtienen una calificación de 0,69 centésimas de punto de 1,03 punto, logrando una valoración de bueno, porque se atienden las necesidades especiales de los estudiantes, están pendientes de sus intereses, los integran a los trabajos de clase, tomando en cuenta cada caso, haciendo adaptaciones al currículo para facilitar el aprendizaje.

**Tabla 5.**  
**AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS.**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		13	TOTAL
<b>5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PUNTOS)</b>								
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0,00	0,00	0,15	0,31	0,62	13	1,08	0,08
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0,00	0,00	0,05	0,15	1,03	13	1,24	0,10
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0,00	0,00	0,05	0,15	1,03	13	1,24	0,10
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0,00	0,00	0,15	0,23	0,72	13	1,11	0,09
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0,00	0,00	0,00	0,23	1,03	13	1,26	0,10
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0,00	0,00	0,15	0,08	0,93	13	1,16	0,09
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0,00	0,05	0,00	0,08	0,93	13	1,06	0,08
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,03	13	1,03	0,08
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0,00	0,00	0,15	0,15	0,82	13	1,13	0,09
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0,00	0,05	0,05	0,08	0,93	13	1,11	0,09
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>11,40</b>	<b>0,88</b>

Fuente: Encuesta a Docentes de la Unidad Educativa Guapara  
 Elaboración: Narcisa Chisaguano.

Los docentes en la Aplicación de Normas y Reglamentos alcanzan una calificación de 0,88 centésimas de punto de un total de 1,03 centésimas de punto, adquiriendo una valoración de excelente porque los profesores cumplen y aplican las disposiciones y normas académicas de la institución, manteniendo todos sus documentos en orden como lo determina la Ley.

**Tabla 6.**  
**AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		13	TOTAL
<b>6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PUNTOS)</b>								
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0,00	0,00	0,15	0,31	0,62	13	1,08	0,08
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0,00	0,05	0,10	0,23	0,62	13	1,00	0,08
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0,00	0,03	0,10	0,15	0,82	13	1,11	0,09
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0,00	0,08	0,05	0,23	0,62	13	0,98	0,08
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0,00	0,05	0,05	0,39	0,52	13	1,00	0,08
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0,00	0,00	0,15	0,08	0,93	13	1,16	0,09
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0,00	0,05	0,05	0,08	0,93	13	1,11	0,09
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0,00	0,05	0,05	0,08	0,93	13	1,11	0,09
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0,00	0,05	0,05	0,08	0,93	13	1,11	0,09
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>9,65</b>	<b>0,74</b>

Fuente: Encuesta a Docentes de la Unidad Educativa Guapara  
Elaboración: Narcisa Chisaguano.

En la Relación con la Comunidad los profesores alcanzan una calificación de 0,74 centésimas de punto de un total de 0,93 centésimas de punto, alcanzando una valoración de excelente, porque los docentes siempre colaboran activamente en las actividades de la comunidad educativa, involucrando a padres de familia y estudiantes, para lograr el adelanto y desarrollo integral de la institución.

**Tabla 7.**  
**AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CLIMA DE TRABAJO.**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		13	TOTAL
<b>7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PUNTOS)</b>								
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0,00	0,00	0,15	0,15	0,72	13	1,03	0,08
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0,00	0,05	0,05	0,08	0,93	13	1,11	0,09
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0,00	0,05	0,05	0,08	0,93	13	1,11	0,09
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0,00	0,00	0,15	0,31	0,62	13	1,08	0,08
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0,00	0,05	0,05	0,00	1,03	13	1,13	0,09
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0,00	0,03	0,10	0,00	1,03	13	1,16	0,09
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0,00	0,05	0,00	0,00	0,72	13	0,77	0,06
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0,00	0,08	0,00	0,00	1,03	13	1,11	0,09
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0,00	0,05	0,00	0,00	1,03	13	1,08	0,08
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>9,58</b>	<b>0,74</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>								<b>8,06</b>

Fuente: Encuesta a Docentes de la Unidad Educativa Guapara  
Elaboración: Narcisa Chisaguano.

En el Clima de Trabajo los docentes adquieren una calificación de 0,74 centésimas punto de un total de 0,93 centésimas de punto, obteniendo una calificación de excelente, porque existe compañerismo y buenas relaciones dentro de la institución lo cual ayuda a mantener un nivel académico alto y un clima institución óptimo. Al relacionar las calificaciones de los siete instrumentos de autoevaluación los docentes alcanzan una calificación de 8,06 centésimas de punto de un total de 10 puntos.

**Instrumento para la Coevaluación de los docentes:**

**Tabla 8.**

**COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: (POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA) (10 PUNTOS) DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS. (10 PTOS)**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		26	TOTAL
<b>1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PUNTOS)</b>								
1.1 Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0,00	0,00	0,77	0,58	7,70	26	9,05	0,35
1.2 Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0,00	0,19	0,38	0,58	7,70	26	8,85	0,34
1.3 Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0,00	0,00	0,77	0,00	8,47	26	9,24	0,36
1.4 Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,00	0,38	0,77	3,47	2,31	26	6,93	0,27
1.5 Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0,00	0,00	0,77	0,58	7,70	26	9,05	0,35
1.6 Utiliza bibliografía actualizada.	0,00	0,00	0,77	0,00	8,47	26	9,24	0,36
1.7 Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0,00	0,19	0,38	0,00	8,47	26	9,05	0,35
1.8 Elabora recursos didácticos novedosos.	0,00	0,00	0,77	1,73	6,16	26	8,66	0,33
1.9 Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,00	0,38	0,38	1,16	6,16	26	8,08	0,31
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>78,14</b>	<b>3,01</b>

Fuente: Encuesta a Docentes de la Unidad Educativa Guapara  
Elaboración: Narcisa Chisaguano.

En la coevaluación en la dimensión de Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas los profesores obtienen una calificación de 3,01 centésimas de punto de un total de 3,46 centésimas de punto, consiguiendo una calificación de excelente porque se actualizan y asesoran constantemente, asisten a los cursos de profesionalización dictados por el MinEduc.



**Tabla 9.**  
**COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS.**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		26	TOTAL
<b>2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PUNTOS)</b>								
2.1 Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0,00	0,00	0,77	0,58	7,70	26	9,05	0,35
2.2 Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0,00	0,38	2,11	0,00	4,24	26	6,73	0,26
2.3 Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quinquimestre.	0,00	1,06	0,00	0,00	4,24	26	5,29	0,20
2.4 Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0,00	0,00	0,77	0,00	8,47	26	9,24	0,36
2.5 Programa actividades para realizar con padres de familia,	0,00	0,38	0,77	1,16	5,39	26	7,70	0,30
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>38,00</b>	<b>1,46</b>

Fuente: Encuesta a Docentes de la Unidad Educativa Guapara  
 Elaboración: Narcisa Chisaguano.

En el Cumplimiento de Normas y Reglamentos los docentes fueron coevaluados alcanzando una calificación de 1,46 centésimas de punto de 1,92 centésimas de punto, logrando una calificación excelente, debido a que aplican adecuadamente el reglamento de la institución en las actividades que realizan.

**Tabla 10.**  
**COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN.**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		26	TOTAL
<b>3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PUNTOS)</b>								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0,00	0,00	1,15	2,89	3,85	26	7,89	0,30
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0,00	0,19	0,38	0,58	7,70	26	8,85	0,34
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0,00	0,00	0,77	0,00	8,47	26	9,24	0,36
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0,00	0,00	0,77	0,58	7,70	26	9,05	0,35
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>35,03</b>	<b>1,35</b>

Fuente: Encuesta a Docentes de la Unidad Educativa Guapara  
 Elaboración: Narcisa Chisaguano.

Los docentes en Disposición al Cambio en Educación obtienen una calificación de 1,35 de centésima de punto de 1,54 centésimas de punto consiguiendo una valoración de excelente, porque trabajan mancomunadamente para alcanzar los objetivos y metas de la institución realizando las actividades con mucho entusiasmo y responsabilidad.

**Tabla 11.**  
**COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL.**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		26	TOTAL
<b>4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PUNTOS)</b>								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0,00	0,00	0,96	4,34	2,31	26	7,61	0,29
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0,00	0,00	0,38	0,58	8,47	26	9,43	0,36
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0,00	0,00	0,96	0,00	8,09	26	9,05	0,35
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0,00	0,00	0,77	2,89	4,62	26	8,28	0,32
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0,00	0,38	0,38	0,00	7,70	26	8,47	0,33
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0,00	0,00	0,77	2,89	4,62	26	8,28	0,32
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0,00	0,48	0,96	2,89	2,31	26	6,64	0,26
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0,00	0,00	0,77	0,58	7,70	26	9,05	0,35
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>66,79</b>	<b>2,57</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>								<b>8,38</b>

Fuente: Encuesta a Docentes de la Unidad Educativa Guapara  
 Elaboración: Narcisa Chisaguano.

En Desarrollo Emocional los docentes alcanzan una calificación de 2,57 centésimas de punto, de un total de 3,08 centésimas de punto, logrando una valoración de excelente, ya que son profesionales en la labor que desempeñan con mucha responsabilidad, tomando en cuenta las opiniones y sugerencias de los involucrados. En la coevaluación los docentes alcanzan una calificación de 8,38 centésimas de punto, de un total de 10 puntos alcanzando una valoración de excelente.

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

**Tabla 12.**

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (DIRECTOR O RECTOR, VICERRECTOR, O SUBDIRECTOR Y 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO) (10 PUNTOS): SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
<b>1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PUNTOS)</b>						39		
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0,00	0,67	0,00	3,32	4,43	39	8,41	0,22
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0,00	1,33	1,78	0,66	0,00	39	3,77	0,10
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0,00	0,00	3,55	0,66	2,66	39	6,87	0,18
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0,00	1,33	0,00	1,33	4,43	39	7,08	0,18
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0,00	0,00	2,66	0,00	6,20	39	8,86	0,23
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0,00	0,67	2,66	1,99	0,89	39	6,20	0,16
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0,00	0,89	3,11	1,33	0,00	39	5,32	0,14
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0,00	1,11	2,66	0,66	0,00	39	4,44	0,11
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>50,95</b>	<b>1,31</b>

Fuente: Encuesta a Directivos de la Unidad Educativa Guapara

Elaboración: Narcisa Chisaguano.

En Sociabilidad Pedagógica los docentes alcanzan una calificación de 1,31 centésimas de punto, de 2,35 centésimas de punto, logrando una valoración de buena, porque toman en cuenta las opiniones, sugerencias y criterios de los estudiantes, ejemplificando los temas y adecuándolo a su contexto.

**Tabla 13.**

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		39	TOTAL
<b>2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES ( 2.06 PUNTOS)</b>								
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0,00	0,67	0,00	1,33	7,08	39	9,07	0,23
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0,00	0,67	3,55	1,33	0,00	39	5,54	0,14
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0,00	2,00	1,33	0,66	0,00	39	3,99	0,10
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0,00	0,00	0,89	0,00	5,31	39	6,20	0,16
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0,00	1,78	1,78	0,00	0,00	39	3,55	0,09
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0,00	0,67	0,00	5,97	0,00	39	6,63	0,17
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0,00	0,44	0,00	1,33	7,08	39	8,85	0,23
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>43,84</b>	<b>1,12</b>

Fuente: Encuesta a Directivos de la Unidad Educativa Guapara  
Elaboración: Narcisa Chisaguano.

Los docentes en la Atención a los Estudiantes con Necesidades Individuales obtienen una calificación de 1,12 centésimas de punto, de un total de 2,06 centésimas de punto alcanzando una valoración de buena porque colaboran activamente en las tareas extracurriculares cuando se los requiera, propician el respeto y la no discriminación a las personas con capacidades diferentes, permitiendo que todos los alumnos se integren espontáneamente al trabajo.

**Tabla 14.**

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		39	TOTAL
<b>3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS ( 2.94 PUNTOS)</b>								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0,00	0,00	0,44	5,30	3,54	39	9,29	0,24
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0,00	0,44	0,59	1,99	2,95	39	5,98	0,15
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0,00	0,67	0,59	0,66	5,90	39	7,82	0,20
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0,00	0,22	0,89	6,63	0,00	39	7,74	0,20
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0,00	0,89	1,33	0,66	0,00	39	2,88	0,07
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0,00	1,55	2,66	0,00	0,00	39	4,22	0,11
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0,00	0,15	1,78	1,33	5,61	39	8,86	0,23
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0,00	1,78	1,78	0,00	0,00	39	3,55	0,09
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,00	0,67	0,44	2,65	4,43	39	8,19	0,21
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.	0,00	0,44	4,44	0,66	0,00	39	5,55	0,14
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>64,07</b>	<b>1,64</b>

Fuente: Encuesta a Directivos de la Unidad Educativa Guapara  
Elaboración: Narcisa Chisaguano.

En Habilidades Pedagógicas y Didácticas los profesores alcanzan una calificación de 1,64 de centésima de punto de un total de 2,94 centésimas de punto, con una valoración de bueno porque se mantienen actualizados de acuerdo a la tecnología actual, siendo responsables con su tarea educativa, preparando sus clases en función de las necesidades de los educandos enmarcados en el currículo nacional.

**Tabla 15.**

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		39	TOTAL
<b>4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS ( 1.47 PUNTOS)</b>								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0,00	0,22	4,44	1,33	0,00	39	5,99	0,15
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0,00	2,22	0,44	0,00	1,77	39	4,43	0,11
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0,00	0,22	1,78	0,66	0,00	39	2,66	0,07
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0,00	0,67	1,78	2,65	0,00	39	5,09	0,13
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0,00	0,00	1,33	2,21	5,90	39	9,44	0,24
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>27,62</b>	<b>0,71</b>

Fuente: Encuesta a Directivos de la Unidad Educativa Guapara

Elaboración: Narcisa Chisaguano.

Los directivos al evaluar a los docentes en la dimensión de Aplicación de Normas y Reglamentos le dan una calificación de 0,71 centésimas de punto de 1,47 centésimas de punto, consignándoles una valoración de mejorable, porque falta aplicar el reglamento interno de la institución, ser puntuales en todas las actividades que realizan.

**Tabla 16.**

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		39	TOTAL
<b>5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PUNTOS)</b>								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0,00	0,67	2,22	1,11	2,07	39	6,06	0,16
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0,00	0,00	1,33	1,99	5,31	39	8,63	0,22
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0,00	0,44	0,30	0,88	6,20	39	7,82	0,20
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0,00	0,37	1,33	0,00	7,38	39	9,08	0,23
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>31,58</b>	<b>0,81</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>								<b>5,59</b>

Fuente: Encuesta a Directivos de la Unidad Educativa Guapara

Elaboración: Narcisa Chisaguano.

Los docentes en Relaciones con la Comunidad alcanzan una calificación de 0,81 centésimas de punto de 1,18 centésimas de punto, obteniendo una valoración de bueno porque participan en las actividades de la institución relacionada con el desarrollo integral de la comunidad, programando actividades en beneficio de la misma. Y en la evaluación de todas las dimensiones de este aspecto los profesores obtienen una calificación de 5,59 centésimas de punto de un total de 10 puntos con una valoración de buena.



## Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los Estudiantes

Tabla 17.

### **EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS. (24 PTOS)**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		130	TOTAL
<b>1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS. (10.97 PUNTOS)</b>								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0,00	5,10	7,77	18,02	31,77	130	62,66	0,48
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0,00	7,04	4,59	9,54	41,65	130	62,82	0,48
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0,00	0,00	7,06	30,74	36,71	130	74,51	0,57
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0,00	0,00	15,89	23,85	28,24	130	67,98	0,52
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0,00	4,93	7,41	7,95	46,60	130	66,89	0,51
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0,00	0,00	0,00	18,55	67,07	130	85,62	0,66
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,00	0,00	10,94	6,36	48,01	130	65,31	0,50
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0,00	0,00	4,24	25,44	49,42	130	79,10	0,61
1.8.2. Sintetizar.	0,00	5,63	5,65	7,42	48,01	130	66,71	0,51
1.8.3. Reflexionar.	0,00	0,00	1,41	36,57	40,24	130	78,22	0,60
1.8.4. Observar.	0,00	0,00	0,00	32,86	48,01	130	80,87	0,62
1.8.5. Descubrir.	0,00	0,00	0,00	35,51	44,48	130	79,99	0,62
1.8.6. Redactar con claridad.	0,00	0,00	9,53	29,68	33,18	130	72,39	0,56
1.8.7. Escribir correctamente.	0,00	0,00	3,88	27,03	48,01	130	78,92	0,61
1.8.8. Leer comprensivamente.	0,00	0,00	5,65	15,37	57,19	130	78,20	0,60
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>1100,19</b>	<b>8,46</b>

Fuente: Encuesta a Estudiantes de la Unidad Educativa Guapara

Elaboración: Narcisa Chisaguano.

Los docentes al ser evaluados por los estudiantes en la dimensión de Habilidades Pedagógicas y Didácticas obtuvieron una calificación de 8,46 de centésima de punto de 10,97 de centésimas de punto adquiriendo una valoración de excelente ya que se toman se adecuan los temas de acuerdo a los intereses de los estudiantes y de su contexto.

**Tabla 18.**

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		130	TOTAL
<b>2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PUNTOS)</b>								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0,00	2,46	8,47	6,89	48,01	130	65,83	0,51
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0,00	1,76	4,24	14,84	56,48	130	77,32	0,59
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0,00	0,70	3,53	30,21	41,65	130	76,10	0,59
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0,00	0,00	4,59	41,87	26,83	130	73,29	0,56
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0,00	0,00	5,65	23,85	48,01	130	77,51	0,60
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0,00	0,00	8,47	30,21	34,59	130	73,28	0,56
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>443,32</b>	<b>3,41</b>

Fuente: Encuesta a Estudiantes de la Unidad Educativa Guapara  
Elaboración: Narcisa Chisaguano.

Los docentes en Habilidades de Sociabilidad Pedagógica consiguen una calificación de 3,41 centésimas de punto de 4,12 de centésima de punto logrando una valoración de excelente porque se pone mucho cuidado e interés en las clase que se dictan, puesto que son fundamentales para que la enseñanza sea optima e integral.

**Tabla 19.**

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		130	TOTAL
<b>3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PUNTOS)</b>								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0,00	1,06	1,41	33,92	38,12	130	74,51	0,57
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0,00	1,94	2,12	36,04	31,77	130	71,86	0,55
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0,00	1,06	6,00	24,38	38,83	130	70,27	0,54
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0,00	2,46	3,18	24,38	39,54	130	69,56	0,54
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0,00	2,82	3,18	29,68	32,48	130	68,15	0,52
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0,00	3,34	4,59	18,02	42,36	130	68,31	0,53
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0,00	2,64	0,71	30,21	35,30	130	68,86	0,53
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>491,52</b>	<b>3,78</b>

Fuente: Encuesta a Estudiantes de la Unidad Educativa Guapara

Elaboración: Narcisa Chisaguano.

En Atención a los Estudiante con Necesidades Individuales los docentes obtienen una calificación de 3,78 centésimas de punto de 4,80 centésimas de punto logrando una valoración de excelente, porque se preocupan por la integridad y bienestar de los estudiantes tratando cada caso de forma especial, integrándolo espontáneamente al ritmo de clase.

**Tabla 20.**  
**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES:**  
**RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES.**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
<b>4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PUNTOS)</b>						<b>130</b>		
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0,00	2,99	8,83	20,67	26,12	130	58,61	0,45
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0,00	4,58	4,59	12,72	31,77	130	53,66	0,41
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0,00	2,64	4,59	15,90	41,65	130	64,78	0,50
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0,00	1,94	5,65	16,43	45,18	130	69,20	0,53
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0,00	1,06	6,35	21,73	36,71	130	65,85	0,51
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0,00	6,51	9,88	5,30	34,59	130	56,29	0,43
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>368,39</b>	<b>2,83</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS</b>								<b>18,49</b>

Fuente: Encuesta a Estudiantes de la Unidad Educativa Guapara  
 Elaboración: Narcisa Chisaguano.

Los profesores en Relación con los Estudiantes alcanzan una calificación de 2,83 centésimas de punto de 4,11 centésimas de punto obteniendo una valoración de bueno, porque los docentes toman en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los educandos, enseñándoles a mantener buenas relaciones entre ellos con cortesía y respeto. En la evaluación realizada por los estudiantes a los docentes en todas las dimensiones se alcanza una calificación 18,49 centésimas de punto de un total de 24 puntos que equivale a un valor de excelente.

**Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los Padres de Familia:**

**Tabla 21.**

**INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD. (16 PTOS)**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
<b>1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PUNTOS)</b>						<b>130</b>		
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0,00	7,39	1,26	20,22	45,52	130	74,39	0,57
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0,00	4,85	6,74	21,49	37,94	130	71,01	0,55
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0,00	4,64	3,37	16,43	44,68	130	69,12	0,53
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>214,53</b>	<b>1,65</b>

Fuente: Encuesta a Padres de Familia de la Unidad Educativa Guapara  
Elaboración: Narcisca Chisaguano.

Los padres de familia al evaluar a los docentes le dan un puntaje de 1,65 centésimas de punto, de 2,53 centésimas de punto que alcanza una valoración de bueno porque los profesores planifican actividades conjuntamente con ellos, participando activamente en el desarrollo y beneficio de la comunidad fomentando las buenas relaciones entre todos.

**Tabla 22.**

**INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: NORMAS Y REGLAMENTOS.**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		130	TOTAL
<b>2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PUNTOS)</b>								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0,00	5,49	5,89	10,74	53,95	130	76,08	0,59
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0,00	3,59	7,16	7,58	64,91	130	83,24	0,64
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0,00	5,06	4,63	10,74	53,11	130	73,55	0,57
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0,00	38,00	4,63	8,85	54,80	130	106,27	0,82
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>339,14</b>	<b>2,61</b>

Fuente: Encuesta a Padres de Familia de la Unidad Educativa Guapara  
 Elaboración: Narcisa Chisaguano.

Los docentes en Normas y Reglamentos obtienen una calificación de 2,61 centésimas de punto de 3,37 centésimas de punto sacando una valoración de excelente los maestros son responsables cumplen con las normas establecidas por la institución, existiendo constante comunicación con los padres de familia para lograr una mejor educación, con responsabilidades compartidas.

**Tabla 23.**

**INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		130	TOTAL
<b>3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PUNTOS)</b>								
3.3. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0,00	4,43	9,26	9,48	50,58	130	73,75	0,57
3.4. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0,00	4,64	2,95	8,85	61,54	130	77,98	0,60
3.5. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0,00	5,28	4,63	6,95	61,54	130	78,4	0,60
3.6. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0,00	5,70	2,53	16,43	47,21	130	71,87	0,55
3.7. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0,00	5,06	5,05	15,17	49,74	130	75,02	0,58
3.8. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0,00	5,06	6,32	14,54	46,37	130	72,29	0,56
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>449,31</b>	<b>3,46</b>

Fuente: Encuesta a Padres de Familia de la Unidad Educativa Guapara  
 Elaboración: Narcisa Chisaguano.

En Sociabilidad Pedagógica los docentes adquieren una calificación de 2,90 centésimas de punto de 5,05 centésimas de punto, consiguiendo una valoración de bueno porque saben mantener el orden y la disciplina, fomentando las buenas relaciones entre los estudiantes, tomando en cuenta sus opiniones y sugerencias, preocupándose por su bienestar.

**Tabla 24.**

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		130	TOTAL
<b>4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PUNTOS)</b>								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0,00	4,85	4,63	12,01	51,42	130	72,92	0,56
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0,00	7,17	3,37	16,43	43,84	130	70,81	0,54
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0,00	28,74	5,89	16,43	46,37	130	97,43	0,75
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0,00	5,28	4,21	12,64	53,11	130	75,23	0,58
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0,00	4,43	5,47	17,06	46,37	130	73,33	0,56
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0,00	3,59	3,79	12,64	50,58	130	70,60	0,54
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>460,32</b>	<b>3,54</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS</b>								<b>11, 26</b>

Fuente: Encuesta a Padres de Familia de la Unidad Educativa Guapara  
 Elaboración: Narcisa Chisaguano.

En la Atención a los Estudiante con Necesidades Individuales los docentes adquieren una calificación de 3,54 centésimas de punto de 5,05 centésimas de punto alcanzando una valoración de buena puesto que los maestros atienden las necesidades de los alumnos de manera personalizada enviando tareas especiales según el caso respetando el ritmo de trabajo. Al analizar la evaluación por parte de los padres de familia a los docentes con todas las dimensiones alcanzan una calificación de 11,26 centésimas de punto de un total de 16 puntos equivalente a buena.



**Matriz de evaluación: Observación de la Clase del Docente:**

**Tabla 25.**

**OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ASIGNATURA DE LA HORA DE CLASE OBSERVADA.**

<b>MATERIAS</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1. Lenguaje	1	7,692
2. Matemática.	1	7,692
3. Ciencias Naturales.	1	7,692
4. Ciencias Sociales.	2	15,380
5. Literatura.	1	7,692
6. Física.	1	7,692
7. Informática.	2	15,380
8. Ingles	1	7,692
9. Mecánica.	1	7,692
10. Economía.	1	7,692
11. Modelo de Formación Laboral.	1	7,692
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta a Padres de Familia de la Unidad Educativa Guapara  
Elaboración: Narcisa Chisaguano.

Las materias que fueron observadas a los docentes fueron Lengua en 9º Años de EGB. Matemática en 1º de bachillerato, Ciencias Naturales en 9º AEGB. Ciencias Sociales en 10º AEGB. Y 2º de bachillerato, Literatura en 10º AEGB. Física en 3º de bachillerato, Informática en 2º y 3º de bachillerato, Ingles en 8º AEGB. Mecánica en 8º AEGB. Economía 3º de bachillerato, Modelos de Formación Laboral en 2º de bachillerato. Notándose un dominio de la materia por parte de los maestros.

**Tabla 26.**

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

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
<b>ACTIVIDADES INICIALES. (7,50 PUNTOS)</b>		
6 Presenta el plan de clase al observador.	8	5
6 Inicia su clase puntualmente.	13	0
6 Revisa las tareas enviadas a la casa.	10	4
6 Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	9	4
6 Presenta el tema de clase a los estudiantes.	11	2
6 Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	11	2
<b>TOTAL RESPUESTAS</b>	<b>62</b>	<b>17</b>
<b>PUNTAJE TOTAL</b>	<b>77,50</b>	<b>0,00</b>
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	<b>5,96</b>	<b>0,00</b>

Fuente: Encuesta a Padres de Familia de la Unidad Educativa Guapara  
Elaboración: Narcisa Chisaguano.

La clase es considerada como la parte fundamental del proceso educativo por lo que se debe poner más interés y empeño en desarrollarle. En las Actividades Iniciales los docentes alcanzan una calificación de 5,96 puntos de 7,50 puntos logrando una valoración de excelente, puesto que la mayoría de los docentes encuestados cumplen con los aspectos solicitados al inicio de la clase y se desenvuelven con soltura dentro del aula.

**Tabla 27.**

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

CRITERIOS DE EVALUACIÓN PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE. (16,25 PUNTOS)	VALORACIÓN	
	Sí	No
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	10	3
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	9	4
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	10	3
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	10	3
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	12	1
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	10	3
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	12	1
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	13	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	10	3
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	9	4
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	12	1
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	8	5
13. Envía tareas	9	4
<b>Total respuestas</b>	<b>134</b>	<b>35</b>
<b>Puntaje total.</b>	<b>168</b>	<b>0</b>
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	<b>12,88</b>	<b>0,00</b>

Fuente: Encuesta a Padres de Familia de la Unidad Educativa Guapara

Elaboración: Narcisa Chisaguano.

En el Proceso de Enseñanza-aprendizaje los docentes obtienen una calificación de 12,88 punto de 16,25 punto alcanzando una valoración de excelente ya que consideran que las experiencias previas de los estudiantes son fundamentales, los temas de estudio son adaptados a la realidad en que viven los educandos reforzándolos constantemente con ejemplos y utilizando el material didácticos adecuado, resumiendo los puntos más importantes para luego evaluarlos para tomar decisiones.

**Tabla 28.**

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

CRITERIOS DE EVALUACIÓN (6.25 PNUNTOS)	VALORACIÓN	
	SI	NO
<b>AMBIENTE EN EL AULA.</b>		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	10	3
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	13	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	11	2
4. Mantiene la disciplina en el aula.	10	3
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	9	4
Total respuestas	53	12
Puntaje total.	66,3	15,0
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	<b>5,10</b>	<b>0,00</b>
<b>PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE</b>	<b>23,94</b>	<b>-</b>

Fuente: Encuesta a Padres de Familia de la Unidad Educativa Guapara

Elaboración: Narcisa Chisaguano.

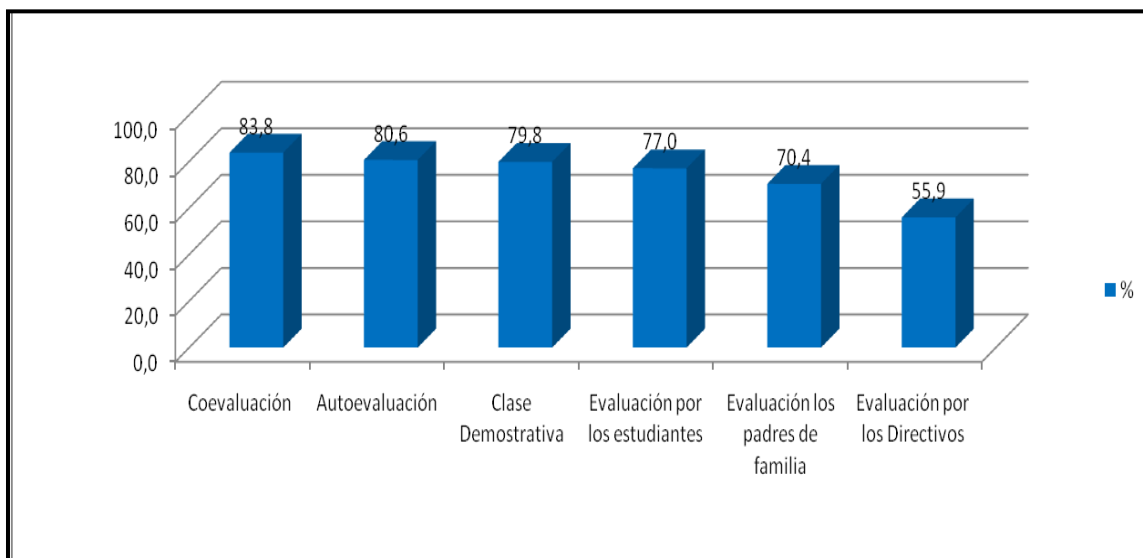
Los docentes en el Ambiente en el aula alcanzan un puntaje de 5,10 puntos de 6,25 puntos, logrando una valoración excelente porque se trata con respeto y afectividad al educando, se valora su participación manteniendo la disciplina en el aula y un ambiente agradable. En la Observación de la Clase los docentes alcanzan una calificación de 23,94 puntos, de 30 puntos adquiriendo una valoración de excelente.

**Tabla 29.**  
**CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE**

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEGORÍA	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	8,06	B	BUENO
Coevaluación de los docentes	8,38		
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Directo, Vicerrector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo o Técnico)	5,59		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	18,49		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	10,70		
<b>CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS</b>	51,22		
<b>CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:</b>	23,94		
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES</b>	75,71		

Fuente: Encuesta a Padres de Familia de la Unidad Educativa Guapara  
Elaboración: Narcisa Chisaguano.

**Gráfico Nº 1. Evaluación del desempeño docente por instrumentos**



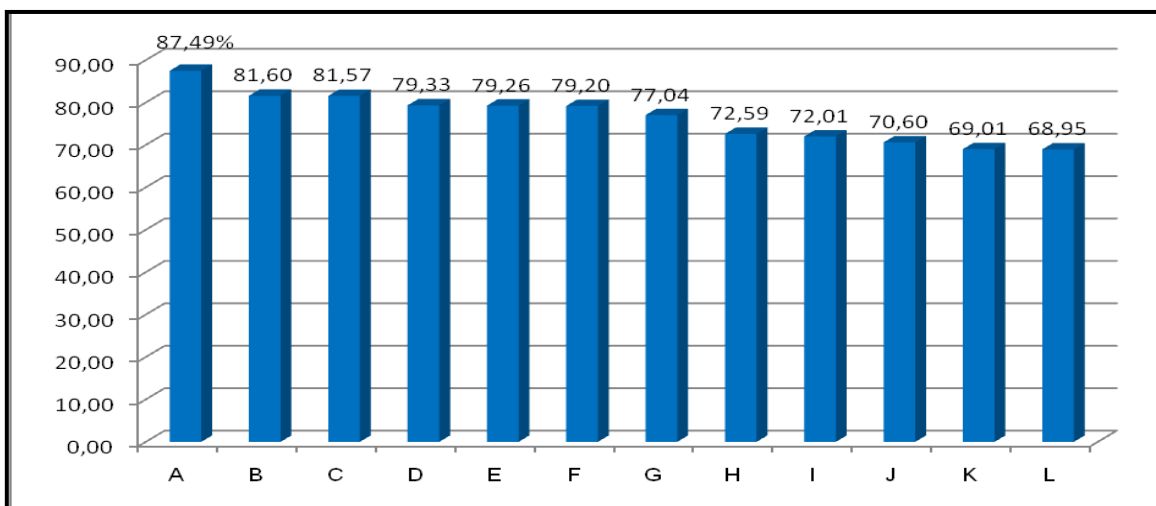
Los docentes de la Unidad Educativa “Guapara” al ser evaluación por la comunidad educativa alcanzan una calificación de 75,71 centésimas de punto de un total de 100 puntos alcanzando una valoración de bueno, existiendo dimensiones en las cuales se destacan ampliamente.

**Tabla 30**

**Cuadro de Calificación del Desempeño Profesional Docente por Dimensiones**

DIMENSIONES EVALUADAS	TOTAL	%
A. Disposición al cambio en educación	1,35	87,49
B. Ambiente en el aula	5,10	81,60
C. Desarrollo Emocional	3,43	81,57
D. Actividades individuales	5,95	79,33
E. Proceso de enseñanza aprendizaje	12,88	79,26
F. Clima de trabajo	0,74	79,20
G. Habilidades Pedagógicas y Didácticas	16,62	77,04
H. Aplicación de normas y reglamentos	5,66	72,59
I. Sociabilidad Pedagógica	8,81	72,01
J. Atención a estudiantes con necesidades	9,14	70,60
K. Relaciones con la comunidad	3,20	69,01
L. Relación con los estudiantes	2,83	68,95

**Gráfico N° 2. Evaluación del desempeño docente por dimensiones**



En la evaluación de los docentes por dimensiones alcanzan una calificación de 23,93 puntos en disposición al cambio a la educación siendo el más alto puntaje seguido por un ambiente agradable en el aula con una calificación del 81,60 puntos. Se observa que las dimensiones en las que se deben tomar en cuenta para la implementación de un plan de mejoramiento son: la dimensión de aplicación de normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales, la relación con la comunidad y la relación con los estudiantes adquiriendo una valoración de buena.

## Instrumentos para la Autoevaluación del Director o Rector

Tabla 31.

### **AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR: COMPETENCIAS GENERALES. (20 PUTOS)**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOC	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		4	TOTAL
<b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PUNTOS)</b>								
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0,00	0,00	0,12	0,35	0,23	4	0,70	0,17
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,00	0,00	0,00	0,35	0,47	4	0,82	0,20
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0,00	0,06	0,12	0,18	0,23	4	0,58	0,15
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0,00	0,00	0,12	0,35	0,23	4	0,70	0,17
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,00	0,06	0,12	0,18	0,23	4	0,58	0,15
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0,00	0,06	0,12	0,18	0,23	4	0,58	0,15
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0,00	0,00	0,12	0,18	0,47	4	0,76	0,19
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0,00	0,00	0,12	0,35	0,23	4	0,70	0,17
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0,00	0,06	0,12	0,18	0,23	4	0,58	0,15
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0,00	0,00	0,12	0,35	0,23	4	0,70	0,17
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0,00	0,00	0,12	0,18	0,47	4	0,76	0,19
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0,00	0,06	0,35	0,00	0,00	4	0,41	0,10
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0,00	0,00	0,12	0,53	0,00	4	0,64	0,16
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,00	0,00	0,12	0,18	0,47	4	0,76	0,19
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0,00	0,06	0,12	0,00	0,47	4	0,64	0,16
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,00	0,00	0,12	0,35	0,23	4	0,70	0,17
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,00	0,06	0,12	0,18	0,23	4	0,58	0,15
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,00	0,06	0,12	0,00	0,47	4	0,64	0,16
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0,00	0,00	0,12	0,00	0,70	4	0,82	0,20

1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,00	0,06	0,12	0,18	0,23	4	0,58	0,15
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,00	0,06	0,12	0,35	0,00	4	0,52	0,13
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0,00	0,00	0,12	0,35	0,23	4	0,70	0,17
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,00	0,06	0,00	0,35	0,23	4	0,64	0,16
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,00	0,00	0,12	0,18	0,47	4	0,76	0,19
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0,00	0,00	0,00	0,53	0,23	4	0,76	0,19
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0,00	0,06	0,12	0,18	0,23	4	0,58	0,15
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0,00	0,06	0,12	0,18	0,23	4	0,58	0,15
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0,00	0,00	0,12	0,53	0,00	4	0,64	0,16
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0,00	0,00	0,12	0,00	0,70	4	0,82	0,20
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,00	0,00	0,12	0,18	0,47	4	0,76	0,19
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,00	0,00	0,12	0,35	0,23	4	0,70	0,17
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0,00	0,06	0,00	0,18	0,47	4	0,70	0,17
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,00	0,06	0,12	0,18	0,23	4	0,58	0,15
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0,00	0,00	0,35	0,18	0,70	4	1,22	0,31
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0,00	0,00	0,23	0,00	0,47	4	0,70	0,17
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0,00	0,06	0,12	0,35	0,00	4	0,52	0,13
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0,00	0,06	0,12	0,18	0,23	4	0,58	0,15



1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,00	0,00	0,12	0,18	0,47	4	0,76	0,19
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0,00	0,06	0,35	0,00	0,00	4	0,41	0,10
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0,00	0,06	0,12	0,35	0,00	4	0,52	0,13
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,00	0,00	0,12	0,18	0,47	4	0,76	0,19
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0,00	0,06	0,12	0,18	0,23	4	0,58	0,15
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0,00	0,00	0,12	0,18	0,47	4	0,76	0,19
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0,00	0,06	0,12	0,35	0,00	4	0,52	0,13
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0,00	0,00	0,23	0,18	0,23	4	0,64	0,16
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0,00	0,06	0,12	0,18	0,23	4	0,58	0,15
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0,00	0,00	0,12	0,35	0,23	4	0,70	0,17
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,00	0,06	0,12	0,18	0,23	4	0,58	0,15
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,00	0,00	0,12	0,18	0,47	4	0,76	0,19
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0,00	0,00	0,12	0,18	0,47	4	0,76	0,19
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0,00	0,00	0,23	0,35	0,00	4	0,58	0,15
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0,00	0,00	0,12	0,35	0,23	4	0,70	0,17
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0,00	0,00	0,12	0,18	0,47	4	0,76	0,19
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,00	0,06	0,12	0,18	0,23	4	0,58	0,15
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0,00	0,00	0,12	0,53	0,00	4	0,64	0,16

1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0,00	0,00	0,12	0,35	0,23	4	0,70	0,17
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0,00	0,00	0,23	0,00	0,47	4	0,70	0,17
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0,00	0,00	0,12	0,18	0,47	4	0,76	0,19
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,00	0,00	0,12	0,53	0,00	4	0,64	0,16
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0,00	0,00	0,12	0,18	0,47	4	0,76	0,19
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0,00	0,00	0,12	0,18	0,47	4	0,76	0,19
1.62. tiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0,00	0,00	0,12	0,18	0,47	4	0,76	0,19
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0,00	0,00	0,12	0,35	0,23	4	0,70	0,17
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>42,33</b>	<b>10,58</b>

Fuente: Encuesta a Directivos de la Unidad Educativa Guapara  
Elaboración: Narcisa Chisaguano.

En Competencias Gerenciales los directivos alcanzan una calificación de 10,58 centésimas de punto de 14,59 centésimas de punto obteniendo una valoración de buena porque se toma en cuenta a la comunidad educativa haciéndoles participes activos de todos los proyectos institucionales, planificando y organizando adecuadamente cada una de las actividades enmarcadas dentro del manual de convivencia.

**Tabla 32**  
**AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PUNTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	4	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0,00	0,00	0,00	0,35	0,47	4	0,82	0,20
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo	0,00	0,00	0,12	0,35	0,23	4	0,70	0,17
2.3. Curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0,00	0,00	0,12	0,18	0,47	4	0,76	0,19
2.4. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0,00	0,00	0,12	0,53	0,00	4	0,64	0,16
2.5. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0,00	0,06	0,00	0,18	0,47	4	0,70	0,17
2.6. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0,00	0,00	0,12	0,35	0,23	4	0,70	0,17
2.7. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0,00	0,00	0,12	0,35	0,23	4	0,70	0,17
2.8. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0,00	0,06	0,12	0,18	0,23	4	0,58	0,15
2.9. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,00	0,00	0,12	0,35	0,23	4	0,70	0,17
2.10. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0,00	0,00	0,23	0,35	0,00	4	0,58	0,15
2.11. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,00	0,06	0,12	0,18	0,23	4	0,58	0,15
2.12. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,00	0,06	0,12	0,35	0,00	4	0,52	0,13
2.13. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,00	0,00	0,00	0,18	0,70	4	0,87	0,22
2.14. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0,00	0,06	0,12	0,18	0,23	4	0,58	0,15
2.15. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0,00	0,00	0,12	0,53	0,00	4	0,64	0,16
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>10,08</b>	<b>2,52</b>

Fuente: Encuesta a Directivos de la Unidad Educativa Guapara  
 Elaboración: Narcisca Chisaguano.

En Competencias Pedagógicas los directivos alcanzan una calificación de 2,52 centésimas de punto de 3,26 centésimas de punto, alcanzando una valoración de excelente porque planifica y organiza proyectos educativos institucionales con la participación de todos los actores educativos, tomando en cuenta el currículo nacional y adaptándolo al contexto y realidad del educando tomando en cuenta sus derechos y obligaciones.

**Tabla 33.**

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	4	TOTAL	PROMEDIO
<b>3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PUNTOS)</b>								
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,00	0,00	0,12	0,35	0,23	4	0,70	0,17
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,00	0,00	0,23	0,00	0,47	4	0,70	0,17
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,00	0,06	0,00	0,00	0,70	4	0,76	0,19
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,00	0,00	0,12	0,18	0,47	4	0,76	0,19
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,00	0,00	0,12	0,18	0,47	4	0,76	0,19
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,00	0,00	0,12	0,18	0,47	4	0,76	0,19
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,00	0,00	0,12	0,53	0,00	4	0,64	0,16
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,00	0,00	0,00	0,18	0,70	4	0,87	0,22
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,00	0,00	0,00	0,18	0,70	4	0,87	0,22
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>6,81</b>	<b>1,70</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>14,81</b>

Fuente: Encuesta a Directivos de la Unidad Educativa Guapara  
 Elaboración: Narcisa Chisaguano.

Los directivos en el aspecto de Competencias de Liderazgo en la Comunidad al autoevaluarse logran una calificación de 1,70 puntos de 2,09 puntos, alcanzando una valoración de excelente por ser cordial y comunicativo, apoyando los proyectos que vayan en pos del desarrollo y adelanto educativo y comunitario involucrando en el trabajo al equipo para alcanzar los resultados esperados. En la autoevaluación los directivos obtienen una calificación de 14,81 puntos, de un total de 20 puntos consiguiendo una valoración de buena por la participación activa de sus actores.

**Instrumento para la evaluación del director o rector por parte del Consejo Directivo o Técnico:**

**Tabla 34.**

**EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS GENERALES. (20 PUNTOS)**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		10	TOTAL
<b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PUNTOS)</b>								
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0,00	0,12	0,35	0,53	0,47	10	1,48	0,15
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,00	0,12	0,24	0,00	0,94	10	1,30	0,13
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,00	0,12	0,35	0,00	0,71	10	1,18	0,12
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0,00	0,12	0,00	0,35	0,94	10	1,42	0,14
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,00	0,12	0,00	0,53	1,18	10	1,83	0,18
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0,00	0,24	0,12	0,35	0,71	10	1,42	0,14
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0,00	0,12	0,00	0,53	1,18	10	1,83	0,18
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0,00	0,12	0,24	0,35	0,94	10	1,65	0,17
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,00	0,12	0,12	0,53	0,71	10	1,48	0,15
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0,00	0,12	0,35	0,53	0,47	10	1,48	0,15
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0,00	0,00	0,12	0,35	1,42	10	1,89	0,19
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0,00	0,00	0,35	0,53	0,94	10	1,83	0,18
1.13. 1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0,00	0,06	0,24	0,53	0,94	10	1,77	0,18
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,00	0,00	0,35	0,53	0,93	10	1,82	0,18
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0,00	0,06	0,12	0,53	1,18	10	1,89	0,19
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0,00	0,12	0,35	0,53	0,94	10	1,95	0,19
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,00	0,00	0,35	0,53	0,94	10	1,83	0,18

1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,00	0,00	0,35	0,18	1,42	10	1,95	0,19
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,00	0,12	0,12	0,35	1,18	10	1,77	0,18
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0,00	0,00	0,35	0,53	0,94	10	1,83	0,18
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0,00	0,12	0,35	0,53	0,47	10	1,48	0,15
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0,00	0,12	0,24	0,35	0,94	10	1,65	0,17
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,00	0,12	0,12	0,53	0,94	10	1,71	0,17
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,00	0,06	0,35	0,53	0,47	10	1,42	0,14
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,00	0,06	0,35	0,35	0,94	10	1,71	0,17
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0,00	0,00	0,35	0,53	0,94	10	1,83	0,18
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0,00	0,00	0,35	0,35	1,18	10	1,89	0,19
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0,00	0,00	0,24	0,35	1,42	10	2,01	0,20
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,00	0,00	0,12	0,89	0,94	10	1,95	0,19
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,00	0,00	0,24	0,35	1,42	10	2,01	0,20
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0,00	0,12	0,24	0,35	0,47	10	1,18	0,12
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,00	0,00	0,24	0,53	1,18	10	1,95	0,19
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0,00	0,12	0,24	0,35	0,94	10	1,65	0,17
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0,00	0,06	0,24	0,35	1,18	10	1,83	0,18
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0,00	0,18	0,24	0,71	0,24	10	1,36	0,14
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0,00	0,06	0,24	0,71	0,71	10	1,71	0,17

1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0,00	0,12	0,12	0,35	1,18	10	1,77	0,18
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,00	0,12	0,24	0,53	0,71	10	1,59	0,16
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0,00	0,00	0,24	0,35	1,42	10	2,01	0,20
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0,00	0,12	0,24	0,35	0,94	10	1,65	0,17
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,00	0,00	0,24	0,35	1,42	10	2,01	0,20
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0,00	0,00	0,24	0,35	1,42	10	2,01	0,20
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0,00	0,12	0,24	0,35	0,94	10	1,65	0,17
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0,00	0,00	0,24	0,35	1,42	10	2,01	0,20
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0,00	0,00	0,24	0,35	1,42	10	2,01	0,20
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0,00	0,00	0,24	0,35	1,42	10	2,01	0,20
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,00	0,12	0,24	0,35	0,94	10	1,65	0,17
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0,00	0,00	0,00	0,35	1,86	10	2,22	0,22
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,00	0,12	0,24	0,18	0,94	10	1,48	0,15
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0,00	0,12	0,24	0,35	0,94	10	1,65	0,17
1.51. Realiza arqueo de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0,00	0,12	0,24	0,35	0,94	10	1,65	0,17
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0,00	0,06	0,12	0,18	1,65	10	2,01	0,20
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,00	0,00	0,24	0,35	1,42	10	2,01	0,20
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0,00	0,12	0,24	0,35	0,47	10	1,18	0,12
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0,00	0,00	0,00	0,35	1,89	10	2,24	0,22
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos	0,00	0,12	0,24	0,18	1,18	10	1,71	0,17

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.	0,00	0,00	0,24	0,53	1,18	10	1,95	0,19
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,00	0,06	0,24	0,53	0,94	10	1,77	0,18
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0,00	0,00	0,35	0,53	0,94	10	1,83	0,18
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0,00	0,06	0,24	0,53	0,94	10	1,77	0,18
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0,00	0,18	0,12	0,18	1,18	10	1,65	0,17
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0,00	0,00	0,24	0,18	1,65	10	2,07	0,21
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>108,41</b>	<b>10,84</b>

Fuente: Encuesta al Consejo Técnico o Directivo de la Unidad Educativa Guapara  
Elaboración: Narcisa Chisaguano.

Los directivos en Competencias Gerenciales obtienen una calificación de 10,84 puntos de 14,59 puntos, adquiriendo una valoración de buena porque planifican, organizan, ejecutan y evalúa el trabajo, tomando muy en cuenta los objetivos y meta que hay que cumplir, respetando la integridad del educando apegándose a la Ley.



**Tabla 35.**

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		10	TOTAL
<b>2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PUNTOS)</b>								
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.	0,00	0,18	0,35	0,35	1,18	10	2,07	0,21
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0,00	0,12	0,24	0,35	0,94	10	1,65	0,17
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0,00	0,00	0,12	0,53	1,18	10	1,83	0,18
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0,00	0,00	0,24	0,53	1,18	10	1,95	0,19
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0,00	0,00	0,24	0,35	1,42	10	2,01	0,20
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0,00	0,06	0,00	0,53	1,40	10	1,99	0,20
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0,00	0,06	0,24	0,35	0,94	10	1,59	0,16
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,00	0,12	0,24	0,35	0,47	10	1,18	0,12
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0,00	0,00	0,24	0,71	0,94	10	1,89	0,19
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,00	0,00	0,35	0,18	1,42	10	1,95	0,19
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0,00	0,06	0,35	0,35	0,94	10	1,71	0,17
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,00	0,00	0,24	0,18	1,65	10	2,07	0,21
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0,00	0,00	0,35	0,35	1,18	10	1,89	0,19
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0,00	0,06	0,12	0,18	1,65	10	2,01	0,20
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>25,77</b>	<b>2,58</b>

Fuente: Encuesta al Consejo Técnico o Directivo de la Unidad Educativa Guapara  
Elaboración: Narcisa Chisaguano.

El Consejo Directivo o Técnico en la dimensión de Competencias Pedagógicas a los directivos dan una calificación de 2,58 punto de de 3,29 punto alcanzando una valoración de excelente porque se mantiene actualizado de acorde con los la ciencia y tecnología asesorando a los docentes en métodos y técnicas activas que desarrollaran aprendizajes significativos.

**Tabla 36.**

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		10	TOTAL
<b>3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PUNTOS)</b>								
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,00	0,12	0,24	0,35	0,94	10	1,65	0,17
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,00	0,12	0,35	0,18	0,94	10	1,59	0,16
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,00	0,00	0,24	0,53	1,18	10	1,95	0,19
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,00	0,06	0,12	0,35	1,42	10	1,95	0,19
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,00	0,12	0,24	0,53	0,71	10	1,59	0,16
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,00	0,12	0,35	0,35	0,71	10	1,53	0,15
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,00	0,00	0,24	0,53	1,18	10	1,95	0,19
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,00	0,06	0,12	0,35	1,42	10	1,95	0,19
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,00	0,06	0,12	0,53	1,18	10	1,89	0,19
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>16,05</b>	<b>1,60</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>15,02</b>

Fuente: Encuesta al Consejo Técnico o Directivo de la Unidad Educativa Guapara

Elaboración: Narcisa Chisaguano.

En Competencia de Liderazgo en la Comunidad las autoridades logran una calificación de 15,02 puntos de 2,12 puntos, alcanzando una valoración de buena ya que los directivos promueven el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas, manteniendo buenas relaciones y comunicación permanente con la comunidad educativa. En este aspecto los directivos alcanzan una calificación de 15,02 puntos de 20 puntos alcanzando una valoración de buena por su forma de ser.

**Instrumento para la evaluación del director o rector por parte del Consejo Estudiantil:**

**Tabla 37.  
EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS GENERALES. (20 PUNTOS)**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		20	TOTAL
<b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PUNTOS)</b>								
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0,00	0,18	0,71	8,04	1,43	20	10,36	0,52
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,00	0,54	1,07	1,61	7,87	20	11,08	0,55
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,00	0,36	0,71	2,14	8,58	20	11,80	0,59
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0,00	0,72	0,71	7,50	7,15	20	16,08	0,80
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,00	0,36	1,07	2,14	7,87	20	11,44	0,57
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0,00	0,54	1,43	1,61	7,15	20	10,72	0,54
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,00	0,72	1,07	0,54	8,58	20	10,90	0,55
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,00	0,90	1,07	2,14	5,72	20	9,83	0,49
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,00	0,36	1,43	6,97	7,87	20	16,62	0,83
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0,00	0,36	1,79	8,58	5,01	20	15,72	0,79
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,00	5,73	1,43	1,07	7,87	20	16,09	0,80
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0,00	0,72	0,71	1,61	7,87	20	10,90	0,55
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,00	0,90	1,79	4,29	1,43	20	8,40	0,42
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0,00	0,36	1,07	2,14	7,87	20	11,44	0,57
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>171,39</b>	<b>8,57</b>

Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil de la Unidad Educativa Guapara  
Elaboración: Narcisca Chisaguano.

Los directivos en Competencias Gerenciales al ser evaluados por el Consejo Estudiantil alcanzan una calificación de 8,57 punto de 10 puntos obteniendo una valoración de excelente porque toman en cuenta la opinión de los padres de familia en la planificación de las labores institucionales y cumplen las normas establecidas por el establecimiento.

**Tabla 38.**

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		20	TOTAL
<b>2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PUNTOS)</b>								
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0,00	0,90	2,50	2,68	3,58	20	9,65	0,48
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0,00	0,36	1,07	2,68	7,15	20	11,26	0,56
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,00	0,54	1,79	2,14	5,72	20	10,19	0,51
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,00	0,72	1,43	1,61	6,44	20	10,19	0,51
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0,00	0,54	1,07	2,68	6,44	20	10,72	0,54
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>52,00</b>	<b>2,60</b>

Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil de la Unidad Educativa Guapara  
Elaboración: Narcisa Chisaguano.

En las Competencias Pedagógicas los directivos logran una calificación de 2,60 puntos de 3,57 puntos adquiriendo una valoración de buena puesto que los docentes respetan los derechos de los estudiantes, planifican sus clases de manera responsable tomando muy en cuenta las necesidades del educando y de su entorno en base al Currículo Nacional.

**Tabla 39.**

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		20	TOTAL
<b>3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PUNTOS)</b>								
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,00	0,54	0,71	1,61	7,15	20	10,01	0,50
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,00	0,00	0,36	1,61	10,73	20	12,69	0,63
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,00	0,36	0,71	1,07	8,58	20	10,72	0,54
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,00	0,18	0,71	1,61	8,58	20	11,08	0,55
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0,00	0,36	0,36	1,61	9,30	20	11,62	0,58
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,00	0,18	1,43	0,54	8,58	20	10,72	0,54
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,00	0,54	0,71	2,68	5,72	20	9,65	0,48
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0,00	0,18	1,07	1,07	10,01	20	12,33	0,62
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0,00	0,72	2,14	1,61	4,29	20	8,76	0,44
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	97,58	<b>4,88</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>16,05</b>

Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil de la Unidad Educativa Guapara  
 Elaboración: Narcisa Chisaguano.

En Competencias de Liderazgo de la Comunidad los directivos alcanzan una calificación de 4,88 puntos de 6,43 puntos adquiriendo una valoración de buena porque se relacionan las actividades de la escuela con el desarrollo comunitario. El Consejo Estudiantil al evaluar a las autoridades da un puntaje de 16,05 de 20 puntos equivalentes a excelente por la colaboración mancomunada que existe entre los actores educativos.

**Instrumento para la evaluación del director o rector por parte del Comité Central de Padres de Familia:**

**Tabla 40.**

**EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS GENERALES. (20 PUNTOS)**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		20	TOTAL
<b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PUNTOS)</b>								
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0,00	0,13	0,79	2,35	4,22	20	7,49	0,37
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,00	0,00	1,05	0,78	6,85	20	8,69	0,43
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,00	0,26	0,26	2,35	5,80	20	8,68	0,43
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,00	0,26	0,00	1,96	6,32	20	8,55	0,43
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0,00	0,00	0,00	3,14	5,80	20	8,93	0,45
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0,00	0,26	0,26	1,57	6,85	20	8,95	0,45
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,00	0,13	1,84	0,39	4,22	20	6,58	0,33
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,00	0,00	0,79	3,14	4,74	20	8,67	0,43
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,00	0,00	0,00	3,14	6,32	20	9,46	0,47
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,00	0,26	0,79	1,96	5,27	20	8,28	0,41
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,00	0,00	0,53	2,74	5,80	20	9,07	0,45
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0,00	0,00	0,26	2,74	6,32	20	9,33	0,47
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,00	0,13	1,05	2,74	4,22	20	8,14	0,41
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0,00	0,13	0,79	2,35	4,22	20	7,49	0,37

1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0,00	0,13	1,84	1,57	4,22	20	7,76	0,39
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,00	0,00	0,00	1,96	6,32	20	8,28	0,41
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.	0,00	0,26	0,53	3,14	4,22	20	8,14	0,41
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0,00	0,26	0,26	1,57	4,22	20	6,31	0,32
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0,00	0,00	0,00	3,14	6,32	20	9,46	0,47
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,00	0,26	1,05	1,57	4,22	20	7,10	0,36
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,00	0,13	0,53	3,14	4,74	20	8,54	0,43
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,00	0,00	0,53	2,74	5,80	20	9,07	0,45
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0,00	0,26	0,26	0,00	6,32	20	6,85	0,34
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	189,81	<b>9,49</b>

Fuente: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia de la Unidad Educativa Guapara  
Elaboración: Narcisa Chisaguano.

El Comité Central de Padres de Familia al evaluar a los directivos en la dimensión de Competencias Gerenciales le acreditan un puntaje de 9,49 puntos de 12,10 puntos alcanzando una valoración de excelente porque se controla las jornadas de trabajo y los estudiantes se encuentran seguros dentro del área escolar, se mantiene informado a los padres de familia sobre el rendimiento académico comportamental del representado siendo atendidos con cortesía y premura.

**Tabla 41.**

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		20	TOTAL
<b>2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PUNTOS)</b>								
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0,00	0,66	0,79	5,88	3,69	20	11,02	0,55
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,00	0,00	0,79	1,96	5,80	20	8,55	0,43
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,00	0,40	0,79	1,96	4,74	20	7,89	0,39
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,00	0,00	1,32	1,96	4,74	20	8,02	0,40
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0,00	0,66	1,05	2,35	3,16	20	7,23	0,36
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0,00	0,26	1,05	1,96	4,74	20	8,02	0,40
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	50,72	<b>2,54</b>

Fuente: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia de la Unidad Educativa Guapara  
Elaboración: Narcisa Chisaguano.

Los directivos en la dimensión de Competencias Pedagógicas obtienen un puntaje de 2,54 puntos de 3,16 puntos logrando una calificación excelente porque se reconoce el esfuerzo de cada miembro de que conforma la comunidad educativa para garantizar grandes logros en el aprendizaje de los educandos, se eleva el porcentaje de promociones de los estudiantes y disminuye las deserciones garantizando la matricula de los alumnos.



**Tabla 42.**

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		20	TOTAL
<b>3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PUNTOS)</b>								
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,00	0,26	0,79	2,74	2,11	20	5,91	0,30
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,00	0,40	1,32	1,96	3,69	20	7,36	0,37
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,00	0,66	1,32	3,14	1,05	20	6,17	0,31
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,00	0,26	0,00	1,96	5,80	20	8,02	0,40
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,00	0,40	1,32	1,96	3,16	20	6,83	0,34
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,00	0,53	1,32	1,96	2,64	20	6,44	0,32
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,00	0,00	0,00	3,14	5,27	20	8,41	0,42
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,00	0,66	1,32	1,96	0,00	20	3,94	0,20
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0,00	0,00	1,32	1,96	5,27	20	8,55	0,43
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,00	0,00	1,32	1,96	5,27	20	8,55	0,43
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	70,15	<b>3,51</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>15,54</b>

Fuente: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia de la Unidad Educativa Guapara  
Elaboración: Narcisa Chisaguano.

En Competencias de Liderazgo en la Comunidad los directivos alcanzan un puntaje de 3,51 de 4,74 puntos logrando una calificación buena porque se delega responsabilidades en acciones que van en desarrollo de la comunidad. Los directivos alcanzaron un puntaje de 15,54 de 20 puntos adquiriendo una valoración de excelente por la participación activa de todos los integrantes educacionales.

**Instrumento para la evaluación del director o rector por parte del Supervisor Escolar:**

**Tabla 43.**

**EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS GENERALES. (20 PUNTOS)**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
<b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PUNTOS)</b>						<b>5</b>		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0,00	0,00	0,00	0,17	0,50	5	0,67	0,17
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,00	0,00	0,00	0,17	0,67	5	0,84	0,21
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,89	5	0,89	0,22
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0,00	0,00	0,00	0,17	0,67	5	0,84	0,21
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,45	5	0,78	0,20
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,89	5	0,89	0,22
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0,00	0,00	0,11	0,00	0,67	5	0,78	0,20
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,45	5	0,78	0,20
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,45	5	0,78	0,20
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,89	5	0,89	0,22
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,89	5	0,89	0,22
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0,00	0,00	0,00	0,17	0,67	5	0,84	0,21
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,89	5	0,89	0,22
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,89	5	0,89	0,22
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,89	5	0,89	0,22
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,00	0,00	0,00	0,67	0,00	5	0,67	0,17
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,89	5	0,89	0,22
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,00	0,11	0,00	0,00	0,45	5	0,56	0,14

1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0,00	0,00	0,00	0,17	0,67	5	0,84	0,21
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,00	0,00	0,11	0,00	0,67	5	0,78	0,20
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,45	5	0,78	0,20
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,89	5	0,89	0,22
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,89	5	0,89	0,22
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,00	0,00	0,11	0,17	0,67	5	0,95	0,24
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,00	0,00	0,00	0,67	0,00	5	0,67	0,17
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,89	5	0,89	0,22
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0,00	0,00	0,00	0,17	0,67	5	0,84	0,21
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.	0,00	0,00	0,11	0,17	0,45	5	0,73	0,18
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,89	5	0,89	0,22
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0,00	0,00	0,00	0,17	0,67	5	0,84	0,21
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,45	5	0,78	0,20
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,67	5	0,67	0,17
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,00	0,00	0,00	0,17	0,67	5	0,84	0,21
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0,00	0,00	0,22	0,17	0,22	5	0,61	0,15
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0,00	0,00	0,00	0,17	0,67	5	0,84	0,21
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0,00	0,00	0,00	0,17	0,67	5	0,84	0,21
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0,00	0,00	0,00	0,17	0,67	5	0,84	0,21
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,45	5	0,78	0,20

1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0,00	0,00	0,00	0,17	0,67	5	0,84	0,21
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0,00	0,00	0,00	0,17	0,67	5	0,84	0,21
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,00	0,00	0,00	0,17	0,67	5	0,84	0,21
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,67	5	1,00	0,25
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0,00	0,00	0,00	0,17	0,67	5	0,84	0,21
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0,00	0,00	0,11	0,00	0,67	5	0,78	0,20
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0,00	0,00	0,00	0,17	0,67	5	0,84	0,21
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,89	5	0,89	0,22
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,89	5	0,89	0,22
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,00	0,11	0,00	0,17	0,22	5	0,50	0,13
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,89	5	0,89	0,22
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0,00	0,00	0,00	0,17	0,67	5	0,84	0,21
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,45	5	0,45	0,11
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,89	5	0,89	0,22
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0,00	0,00	0,00	0,17	0,67	5	0,84	0,21
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,00	0,06	0,11	0,00	0,45	5	0,61	0,15
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0,00	0,00	0,00	0,17	0,67	5	0,84	0,21
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0,00	0,00	0,11	0,00	0,67	5	0,78	0,20
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0,00	0,00	0,11	0,00	0,67	5	0,78	0,20

1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0,00	0,00	0,00	0,17	0,67	5	0,84	0,21
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0,00	0,00	0,00	0,17	0,67	5	0,84	0,21
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0,00	0,00	0,00	0,17	0,67	5	0,84	0,21
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.	0,00	0,00	0,00	0,17	0,67	5	0,84	0,21
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,89	5	0,89	0,22
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0,00	0,00	0,22	0,00	0,45	5	0,67	0,17
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0,00	0,00	0,11	0,00	0,67	5	0,78	0,20
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,89	5	0,89	0,22
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>52,57</b>	<b>13,14</b>

Fuente: Encuesta al Supervisor Escolar de la Unidad Educativa Guapara  
Elaboración: Narcisca Chisaguano.

En la dimensión de Competencias Gerenciales a los directivos el supervisor escollar designa un puntaje de 13,14 puntos de 14,45 puntos, alcanzando una valoración excelente porque los docentes colaboran activamente en la labor educativa puesto que existe asesoramiento seguimiento y evaluación de los aprendizajes, se delega funciones de acuerdo a las normas y reglamentos específicos.

**Tabla 44.**

**EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		5	TOTAL
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.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,89	5	0,89	0,22
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0,00	0,00	0,11	0,00	0,67	5	0,78	0,20
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,89	5	0,89	0,22
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0,00	0,00	0,11	0,00	0,45	5	0,56	0,14
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,89	5	0,89	0,22
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,89	5	0,89	0,22
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,89	5	0,89	0,22
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,00	0,00	0,00	0,17	0,67	5	0,84	0,21
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,89	5	0,89	0,22
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,00	0,00	0,00	0,17	0,67	5	0,84	0,21
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0,00	0,00	0,00	0,17	0,67	5	0,84	0,21
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,89	5	0,89	0,22
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,89	5	0,89	0,22
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,89	5	0,89	0,22
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	11,88	<b>2,97</b>

Fuente: Encuesta al Supervisor Escolar de la Unidad Educativa Guapara

Elaboración: Narcisa Chisaguano.

Los directivos en Competencias Pedagógicas alcanzan un puntaje de 2,97 puntos de 3,11 puntos. Logrando una valoración excelente puesto que los docentes aplican metodologías activas para que el aprendizaje de los estudiantes sea significativo y funcional siendo asesorados permanentemente y de manera individual para verificar logros y objetivos propuestos.

**Tabla 45.**

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
<b>3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PUNTOS)</b>								
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,00	0,00	0,11	0,00	0,67	5	0,78	0,20
2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,00	0,00	0,00	0,17	0,67	5	0,84	0,21
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,45	5	0,78	0,20
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,00	0,00	0,00	0,17	0,67	5	0,84	0,21
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,00	0,00	0,00	0,17	0,67	5	0,84	0,21
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,89	5	0,89	0,22
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,89	5	0,89	0,22
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,00	0,00	0,00	0,17	0,67	5	0,84	0,21
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,00	0,00	0,00	0,17	0,67	5	0,84	0,21
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0,00	0,06	0,00	0,00	0,67	5	0,73	0,18
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0,00	0,00	0,00	0,17	0,67	5	0,84	0,21
<b>TOTAL</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>9,09</b>	<b>2,27</b>
	<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>							<b>18,38</b>

Fuente: Encuesta al Supervisor Escolar de la Unidad Educativa Guapara

Elaboración: Narcisa Chisaguano.

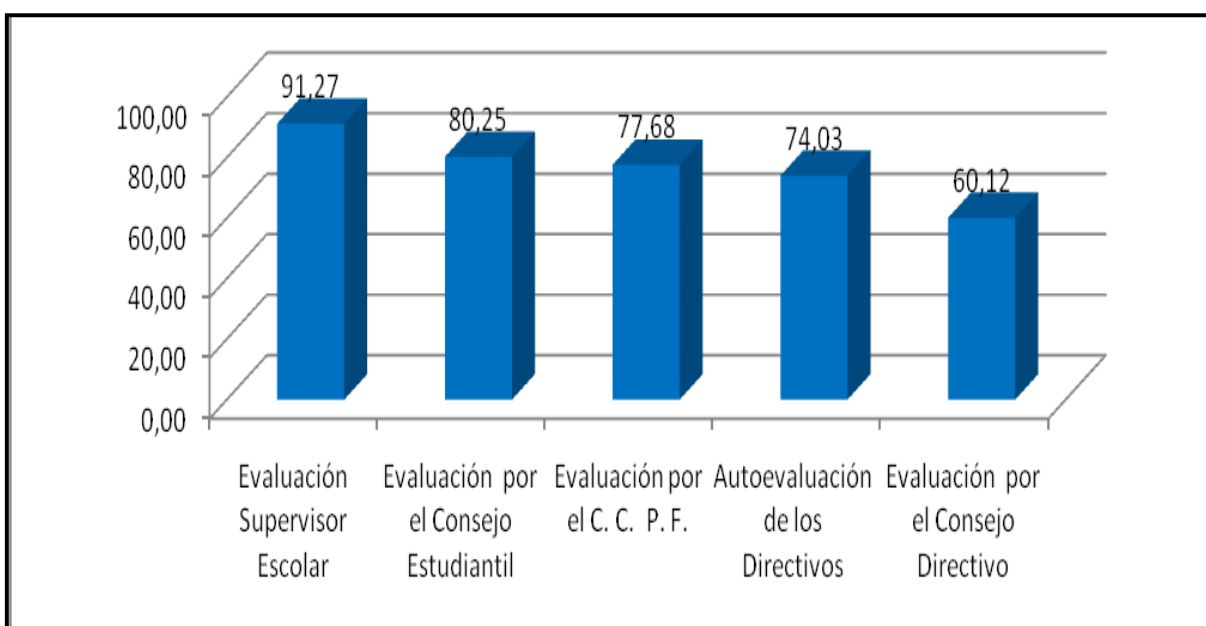
Los directivos en Competencias de Liderazgo en la Comunidad alcanzan una calificación de 2,27 puntos de obteniendo una valoración excelente porque se promueve el desarrollo comunitario con involucrando a todos los actores educativos enmarcado en el código de convivencia que rige la institución. En la evaluación realizada el Supervisor Escolar a los directivos registra una calificación de 18,38 centésimas de punto de un total de 20 puntos equivalente a excelente por la colaboración institucional que se fomenta.

**Tabla 46**

**Cuadro de calificación de Desempeño Profesional Directivo**

<b>CALIFICACIÓN COTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:</b>	<b>PUNTOS</b>	<b>CATEG .</b>	<b>EQUIVALEN CIA</b>
Autoevaluación de los Directivos ( Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Directivo	14,81		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	15,02		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	16,05		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	15,54		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	18,35		
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS</b>	79,79	<b>E</b>	<b>EXCELENTE</b>

**Gráfico Nº 3. Calificación el Desempeño directivo por instrumento**



En la evaluación del Desempeño Profesional Directivo alcanzan una calificación de 79,79 de punto de un total de 100 puntos obteniendo una valoración de excelente porque los docentes participan activamente en la planificación y ejecución de las actividades plantel, existiendo una buena relación tanto profesional como afectiva dentro de la institución.

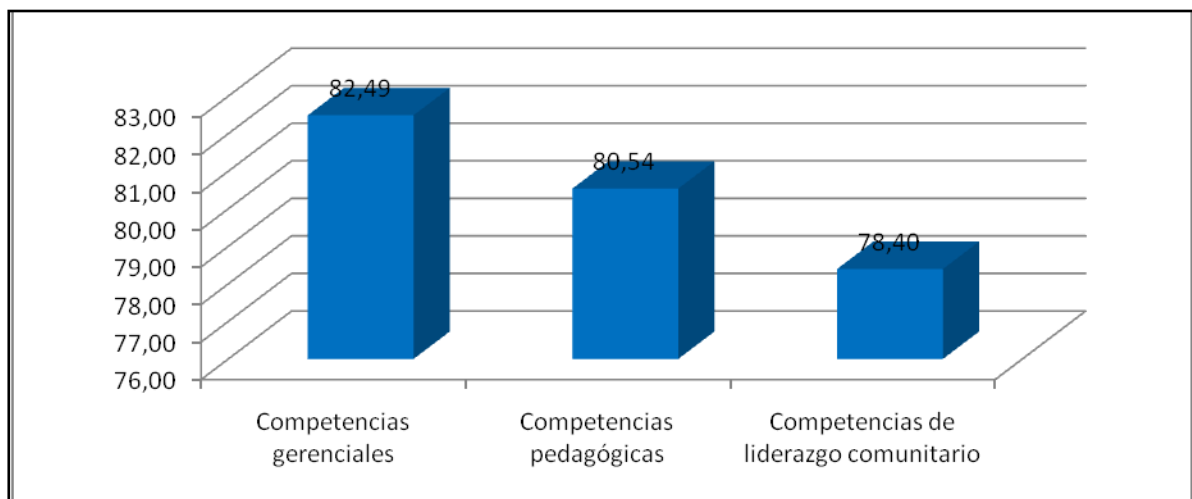


**Tabla 47.**

**Cuadro de Calificación del Desempeño Profesional Directivo por Competencias.**

Competencias	valor	%
Competencias gerenciales	52,62	<b>82,49</b>
Competencias pedagógicas	13,20	<b>80,54</b>
Competencias de liderazgo comunitario	13,97	<b>78,40</b>

**Gráfico N° 4. Cuadro de calificaciones del Desempeño profesional Directivo por competencias.**



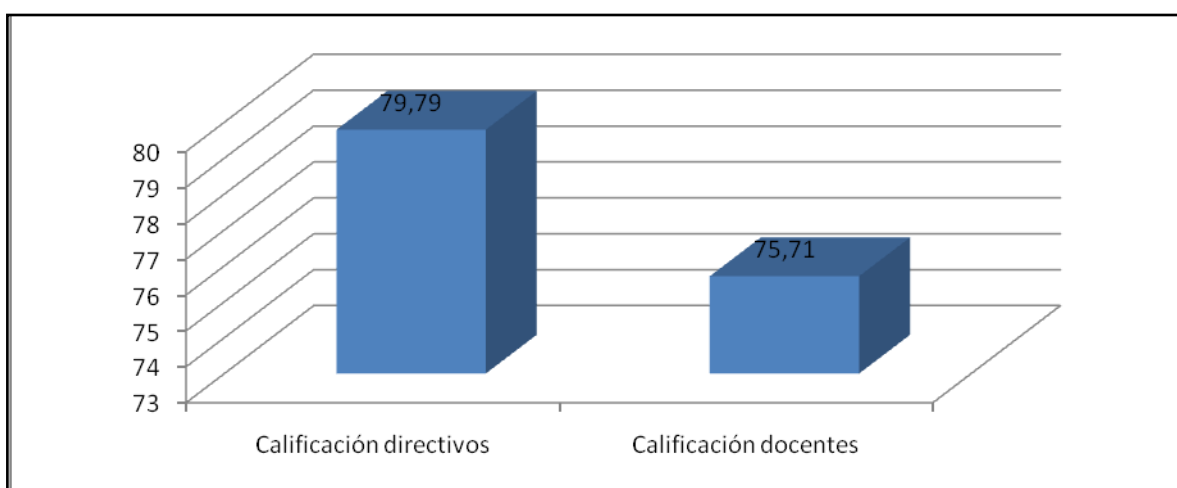
En la evaluación los directivos alcanzan el mayor puntaje en las competencias generales con una calificación de 82,49 puntos; seguida de las competencias pedagógicas con unos 80,54 puntos y al final se encuentra las competencias de liderazgo con la comunidad en la que adquieren una valoración de 78,40 puntos, alcanzando una valoración de excelente en las tres competencias, a pesar de eso se nota que hay debilidad en la última competencia.

**Tabla 48**

**Cuadro de Calificación del Desempeño Profesional de la Unidad Educativa “Guapara”**

Calificación Promedio del Desempeño de los Docentes	75,71 /100	B	BUENO
Calificación Promedio de Desempeño de los Directivos	79,79 /100	E	EXCELENTE
Calificación Promedio del Desempeño de la Unidad Educativa “Guapara”	77,75 /100	E	EXCELENTE

**Gráfico N° 4. Calificación del desempeño de la institución educativa**



En la evaluación del Desempeño Profesional de la unidad Educativa “Guapara” la institución alcanza un puntaje de 77,75 puntos de un total de 100 puntos, obteniendo una valoración de excelente puesto que los docentes demuestran profesionalismo en su trabajo, y colaboración en las tareas que hay que realizar dentro de la institución; los directivos planifica, ejecuta, da seguimiento y evalúa los proyectos con la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa.

## 5.2. DISCUSIÓN

La calidad educativa en la actualidad es un asunto de singular importancia. Hace rato los sistemas de educación en el mundo se preocupaban por la cobertura. En tanto ahora en casi todos los países del mundo han alcanzado que los niños y adolescentes ingresen al sistema educativo, los esfuerzos apuntan a que se mantengan y culminen los estudios.

Es más muchos sistemas como en el nuestro han buscado ampliar el grado de escolaridad obligatoria. En nuestro caso se precisa hasta la educación general básica. Pues, precisamente se busca el ingreso, permanencia y culminación de la mayor parte de la población, lo que requiere de poner las bases en otros aspectos de la educación. Esto es, para muchos países la búsqueda del mejoramiento de la calidad.

Trabajar por la calidad de la educación significa mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad. Eficiencia que quiere decir hacer bien la tarea enmendada, eficacia alcanzar buenos resultados y efectividad lograr resultados tangibles, producto de la eficacia y la eficiencia.

Por esto, la calidad educativa es importante y preocupación de los sistemas educativos. Porque queremos excelentes resultados como tarea de todos los miembros de la comunidad educativa. En este sentido la calidad es entendida como adecuación del servicio educativo a las necesidades y requerimientos de la sociedad.

En nuestro país los esfuerzos sobre todo en la última década a través de las políticas educativas han sido hacia el mejoramiento de la calidad de la educación. En este contexto se han desarrollado programas y proyectos a favor de la calidad educativa. Tarea que se ha calificado como de esfuerzos esporádicos y al azar frente a la complejidad que asiste al sistema educativo nacional.

Proyectos como EB-PRODEC y PROMECEB apuntaban al mejoramiento de la calidad de la educación básica, con creación de los centros educativos matrices, las redes educativas y hoy las unidades educativas del milenio buscan insertar propuestas que coadyuven un único objetivo el mejoramiento de la calidad de la educación.

Actualmente dentro de este contexto el Ministerio de Educación busca el mejoramiento de la calidad a través de la evaluación de la calidad del sistema educativo en sus cuatro componentes: el Ministerio de Educación y las instituciones educativas, el desempeño profesional docente y directivo, el desempeño estudiantil y el currículo.

En torno a este aspecto está legislado en la Carta Magna, La Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento. Se ha creado una serie de instrumentos tanto para la evaluación de los directivos, docentes y estudiantes a fin de conocer la realidad.

El sistema educativo ecuatoriano promueve la evaluación de la calidad educativa a través del diseño de los estándares de calidad. Cuyo significado hace referencia a descripciones de los logros que pretende alcanzar el sistema educativo. Para ello ha definido los estándares de gestión escolar, los estándares de desempeño directivo y docente y los estándares de aprendizaje.

Los estándares de gestión escolar apuntan a evaluar las fortalezas y debilidades de la institución educativa con relación a los procesos de estilo de gestión, gestión pedagógico-curricular, gestión administrativa de recursos y talento humano, gestión de la convivencia escolar y formación para la ciudadanía y gestión con la comunidad.

Los estándares de desempeño profesional docente y directivo buscan evaluar las capacidades y competencias de los profesionales de la educación que deben demostrar un docente y directivo competente en el ámbito de la institución y del aula

respectivamente como factores que influyen en el mejoramiento de la calidad de los aprendizajes.

Los estándares de calidad ayudan a la evaluación de la calidad educativa por cuanto son referentes que permiten contrastar la realidad contextual con la realidad ideal. Son metas a las que todos los actores procuran arribar y elementos en los que vale la pena empeñar todo el esfuerzo posible. Su alcance significa que hemos logrado la calidad educativa.

Los estándares también delimitan la complejidad y la ambigüedad que la calidad supone. Precisan lo conceptual en elementos más operativos y precisan a la calidad como un referente posible de alcanzar. Es a partir de estos elementos que la evaluación se torna asequible.

El desempeño profesional docente, directivo e institucional se evalúa con la ayuda de instrumentos previstos para el efecto en función de las dimensiones e indicadores que precisan el perfil del directivo y del docente considerando como referencia los estándares de calidad.

El desempeño profesional docente evalúa las dimensiones de disposición al cambio en educación, ambiente en el aula, desarrollo emocional, habilidades pedagógicas y didácticas, aplicación de normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades, relación con la comunidad y relación con los estudiantes. Estas dimensiones son evaluadas a través de los instrumentos de autoevaluación, coevaluación, evaluación del directivo, evaluación de los padres de familia y evaluación de los estudiantes.

El desempeño profesional directivo evalúa las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad a través de los instrumentos de autoevaluación, evaluación por el supervisor, evaluación por el Consejo Directivo, evaluación por el Presidente del Consejo Estudiantil y evaluación por el Presidente del Comité Central de Padres de Familia.

En tanto que la evaluación del desempeño profesional de la institución constituye el promedio de los resultados de la evaluación del desempeño profesional directivo y docente.

La investigación realizada en la Unidad Educativa Guapara demuestra que los directivos de acuerdo a la percepción de la comunidad educativa tienen un excelente desempeño, alcanzan un 79,79 puntos sobre 100 en términos generales. De esto se precisa que en las competencias de liderazgo comunitario obtienen un bajo porcentaje. Significa que la relación, comunicación, apoyo, inclusión, planificación e inserción con la comunidad local no está aportando significativamente a la calidad de la educación de la institución educativa investigada.

Estos resultados apuntan a que la institución educativa está divorciada de la comunidad y es entendido que toda institución que no es el motor o eje principal de desarrollo en la comunidad, ha perdido su razón de ser. En este sentido debe resignificar su misión y retomar su rol protagónico. Una institución divorciada de su comunidad no está dando respuestas a sus necesidades y requerimientos, ha de procurar mejorar esta competencia a fin de hacer alarde a la razón por la que fue creada.

Los resultados del desempeño profesional docente demuestran en cambio que los docentes alcanzan una calificación de 75,71 sobre 100 puntos correspondiente a buena. Las dimensiones que indican mayor debilidad son: aplicación de normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades, relación con la comunidad y relación con los estudiantes.

Estos indicadores apuntan a debilidades al ámbito de la convivencia escolar porque alude a la vivencia de las normas, relación en el aula, atención a la inclusión y la relación con la comunidad y estudiantes. Esto corrobora al comparar con los estándares de calidad la debilidad se sitúa en lo referente al compromiso ético. La parte conflictiva está con las expectativas que tiene el docente con sus alumnos, el

compromiso con la formación de los alumnos, la enseñanza de valores y la relación con la comunidad.

En consecuencia al aunar los resultados de la evaluación del desempeño docente y directivo se configura el desempeño institucional en un 77,75 puntos sobre 100. De esta calificación los docentes alcanzan 75,71 puntos y los directivos 79,79 puntos. Al comparar estas calificaciones los docentes tienen una calificación de Buena en su desempeño profesional con respecto a los directivos que alcanzan mejor calificación.

Desde esta óptica las dificultades se presentan en el desempeño docente, es allá a donde la propuesta debería apuntar. Además de las cuatro áreas del perfil docente previsto en los estándares de calidad la limitación se presenta en el área del compromiso ético y en los directivos en el área de liderazgo.

Los hallazgos más importantes que afectan a la calidad del desempeño docente son la sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades, relaciones con la comunidad y relación con los estudiantes.

Estas dimensiones está confluida en el compromiso ético afectan a la calidad en la medida que el docente no tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes, ni compromiso con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir, tampoco se enseña con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos, y no existe el compromiso con el desarrollo de la comunidad más cercana. Se puede decir que en sí afecta a la convivencia escolar.

Dentro de la administración del talento humano se describe que lo que se espera de los demás influye mucho en las actitudes de la persona. De igual forma en los estudiantes si ellos saben lo que esperamos pueden actuar en función de esa perspectiva, caso contrario las acciones pueden desarrollarse conductas contradictorias.

El compromiso del docente con la formación de los estudiantes es la actitud de involucrar sin espera de recompensa alguna. El altruismo o el bien hacer las cosas por sentir las parte de uno hace que se emprenda travesías inimaginables para ayudar en los proyectos de vida de los estudiantes.

La práctica de valores es otro elemento que conduce a elevar el compromiso ético del docente. Su ejemplo, sus acciones y sus palabras son fuente de manantial fresco que guía las personalidades en construcción.

El compromiso de vinculación con la comunidad es dar respuesta a los requerimientos de ésta. Si el docente no es parte de la comunidad local es un ser solitario que no anima ningún proceso, por tanto afecta gravemente la calidad.

En la evaluación del desempeño directivo demuestra que existe falencias en el las competencias de liderazgo comunitario en lo que corresponde a comunicación, apoyo a la comunidad, desarrollo de actividades socio – culturales, buenas relaciones, evitar conductas discriminatorias, elaboración del plan educativo institucional, generación de expectativas, liderazgo compartido y desarrollo de un sistema de rendición de cuentas.

Estas dimensiones afectan a la calidad de la educación en la medida que su ausencia significa que la institución educativa no está cumpliendo con su misión, la carencia de un cabeza que conduzca el timón. A falta de liderazgo el establecimiento navega a la deriva por las siguientes razones:

La comunicación institucional es un elemento imprescindible para saber que se espera de los demás. A falta de ella la gente se vuelve presa de la incertidumbre. La senda no está trazada, no hay un horizonte al que se debe arribar ni motivos que muevan porque se ha cercenado la capacidad de avanzar.

El apoyo a la comunidad consiste en responder a las expectativas que ésta espera de la institución educativa, de su líder. El estímulo oportuno mueve voluntades de tal



forma que fortifica la acción colaborativa entre sus miembros. Su carencia afecta gravemente a la calidad educativa.

El desarrollo de actividades socioculturales y educativas entre establecimiento y comunidad tiende los puentes del progreso. No vivenciar esta dimensión implica divorcio, separación y muerte súbita de la institución educativa. Una escuela que carezca de apoyo de su entorno navega a la deriva y su desaparición es inminente.

Otra rasgo propio de comunidades prósperas es las buenas relaciones entre todos sus miembros. Se considera que instituciones que tienen sus relaciones intra e interpersonales deterioradas ni siquiera se estancan, retroceden y se envuelven en un entorno deplorable y de desconfianza permanente.

Las conductas discriminatorias es otro rasgo negativo que merma la calidad educativa. La carencia de identidad en las personas ha llevado incluso a la muerte de comunidades consideradas como inferiores. Instituciones cuyos miembros tengan actitudes de superioridad o inferioridad no pueden convivir en un ambiente agradable y la creatividad se aniquila.

El plan educativo institucional es la herramienta que recoge las intencionalidades del plantel en respuesta a una realidad específica. No evidenciar la misión y visión es como no tener la cédula de identidad, no tener patria ni saber quiénes somos y a dónde vamos, factores que van en detrimento de la calidad.

El líder sin duda es el motor que genera expectativas, que moviliza voluntades y articula acciones. Todos saben lo que él espera. Cuando las intencionalidades no son claras, es como un cuerpo sin cabeza, una nave sin su conductor. Comunidades así perecen y la calidad es una utopía nada más.

Pero no todo es responsabilidad de la cabeza, el liderazgo compartido es la habilidad de aprovechar talentos y delegar funciones para la toma de decisiones oportunas. Evitar el centralismo corrobora a que la institución educativa sea de

calidad y desde las funciones específicas todos miren un mismo horizonte y caminen hacia él.

Todo acto privado conlleva a una autorreflexión que enmarca en la seguridad de que el camino trazado fue el correcto dentro del contexto personal. No se diga en lo público la rendición de cuentas es el contraste entre los objetivos trazados y los resultados alcanzados. La exposición de lo hecho en relación a lo previsto es determinar que la institución ha respondido a lo que la comunidad esperaba y se sujeta al veredicto de que es acertada o no la acción cumplida. Esto es mejora permanente, por tanto calidad educativa.

Todas estas premisas se correlacionan con las expectativas del Ministerio de educación dentro del tema de calidad. Los estándares propuestos que denotan limitaciones son el compromiso ético de los docentes y el liderazgo de los directivos. En este sentido en la unidad educativa investigada se ve limitada la convivencia escolar.

La sana convivencia y la construcción de espacios democráticos es la construcción de una ciudadanía que vivencia los valores de la armonía humana. Estos elementos conllevan a la calidad educativa. Una institución cuyo ambiente es viciado de pésimas relaciones es un lugar donde las voluntades se mueven por el cuidado que debe tenerse de sus congéneres y de manera agazapada actúa a la ofensiva, dentro de la desconfianza y la afectación emocional.

Por estos antecedentes es plausible, si el compromiso ético y el liderazgo está quebrantado la medicina constituye en armonizar el ambiente mediante la construcción del Código de Convivencia. Instrumento que es forjado en base a acuerdos que limitan mis derechos y mis obligaciones. Definitivamente esta construcción no resulta nada fácil, requiere de motivación y develamiento de la naturaleza esencial de todo ser humano.

La mejora de la convivencia de la institución educativa es un proceso que como aporte dentro de esta investigación se pone al servicio del establecimiento para el mejoramiento del compromiso docente y el ejercicio del liderazgo directivo.

En efecto la sana convivencia es dar cabida a los principios del Plan Nacional del Buen Vivir: unidad en la diversidad; convivencia social; igualdad, integración y cohesión social; cumplimiento de los derechos universales y la potenciación de las capacidades humanas; relación armónica con la naturaleza; convivencia fraterna, solidaria y cooperativa; trabajo y ocio liberadores; hacia la reconstrucción de lo público; hacia una democracia representativa, participativa y deliberativa; y hacia la construcción de un estado democrático, pluralista y laico.

La articulación de estos principios en el Código de Convivencia Escolar promueve la mejora de la calidad educativa indudablemente. Esta alternativa es una posible vía para mejorar las relaciones intra e interpersonales en procura de elevar la calidad educativa de la Unidad Educativa de Guapara, institución en donde se desarrolló la investigación.

## **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1. Conclusiones**

La investigación efectuada en la Unidad Educativa “Guapara” permite establecer las siguientes conclusiones.

1. La evaluación del desempeño profesional docente de la Unidad Educativa “Guapara” alcanzó la calificación de B correspondiente a Bueno con una valoración de 75,71 puntos sobre 100. Las dimensiones que presentan limitaciones son la aplicación de normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica, atención a los estudiantes con necesidades individuales, relación con la comunidad y relación con los estudiantes. Aspecto que llevó a delimitar que la calidad educativa está sujeta al mejoramiento de convivencia institucional en procura de mejorar el compromiso ético de los docentes con los procesos educativos.
2. La evaluación del desempeño directivo alcanzó una calificación A con un puntaje de 79,79 puntos de 100 puntos. Las competencias que alcanzaron mayor puntaje son las competencias gerenciales con una valoración de 82,49 puntos y las competencias pedagógicas con 80,54 puntos. Las competencias de liderazgo comunitario 78,40 puntos presentan una baja valoración con respecto a las demás competencias. La debilidad se presenta en el área de liderazgo que se relaciona directamente con la convivencia institucional.
3. La institución educativa alcanza una calificación del Desempeño Profesional de A que equivale a excelente con una valoración de 77,75 puntos de un total de 100 puntos. El Desempeño Profesional Directivo alcanzó la más alta calificación de 79,79 puntos de 100 puntos con respecto a la calificación de Desempeño Profesional Docente con una calificación de 75,16 puntos de 100 puntos. Determinando como debilidad el desempeño profesional docente, pero específicamente en el área de la convivencia.

## **6.2. Recomendaciones**

En función de las conclusiones de la investigación se exponen las siguientes recomendaciones.

1. Aplicar la propuesta de mejoramiento de las dimensiones de aplicación de normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica, atención a los estudiantes con necesidades individuales, relación con la comunidad y relación con los estudiantes que coadyuven al mejoramiento de la convivencia institucional por la escasa observación de la normatividad vigente, la calidad del ambiente de enseñanza, la vinculación con la comunidad y con los estudiantes a fin de elevar el compromiso ético docente.
2. Establecer una propuesta para el mejoramiento de las competencias de liderazgo comunitario a fin de fortalecer el área de liderazgo mediante la construcción de una sana convivencia institucional recopilada mediante acuerdos durante el proceso de construcción del Código de Convivencia.
3. Precisar acciones para el mejoramiento de la calidad de la institución educativa relacionada al área de la convivencia escolar.
4. Entregar los resultados de la investigación y la propuesta de mejoramiento a la institución educativa que fue objeto de investigación.
5. Estructurar un manual para la construcción del Código de Convivencia que ayude al mejoramiento del liderazgo y las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.

## **7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO**

### **7.1. TÍTULO DE LA PROPUESTA**

“Mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los miembros de la Unidad Educativa Guapara” del recinto Guapara, parroquia Moraspungo, cantón Pangua, provincia de Cotopaxi en talleres de socialización para elaborar el código de convivencia.

### **7.2. JUSTIFICACIÓN**

La presente propuesta se ha decidido realizar porque se percibe que en la Unidad educativa “Guapara” las limitaciones se presentan en la convivencia institucional por la escasa observación de la normatividad vigente, la calidad del ambiente de enseñanza, la vinculación con la comunidad y con los estudiantes. Haciéndose necesario conocer y respetar los derechos que tenemos los seres humanos para convivir y tomar decisiones que vayan en beneficio de todos.

La investigación en la evaluar del desempeño profesional docente denota que en cinco dimensiones se alcanzan las calificaciones de buena colocándose en el grupo B. las mismas que son: aplicación de normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica, atención a los estudiantes con necesidades individuales, las relación con la comunidad y la relación con los estudiantes notándose la falta de conocimientos y aplicación de derecho de los niños/as lo que dificulta la relación de convivencia que debe existir dentro de la comunidad educativa.

En la evaluación del desempeño de los directivos se observa que una competencia pedagógica alcanza la calificación de Bueno ubicándose en el grupo B, aquí se nota que tanto los docente como los directivos desconocen la existencia de normativas que regulen una verdadera convivencia entre los actores sociales educativo.

Con todos estos antecedentes la institución, la comunidad educativa se encuentra distanciada, sin poder interactuar de manera segura, los niños/as se sienten

desprotegidos e incomprensidos, se desarrollan en un ambiente de tensión, en el cual las relaciones interpersonales se encuentran resquebrajadas.

La mejor alternativa para solucionar este problema es la elaboración de un manual que contribuya a la elaboración del Código de Convivencia que ayude a mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros de la Unidad Educativa, el mismo que sea elaborado de manera participativa, involucrando a todos los actores educativos, que se lleguen a consensos para la elaboración de compromisos.

Este Código contribuye al mejoramiento de la calidad de la educación porque mejoran las relaciones humanas en la institución educativa, porque son compromisos consensuados no impuestos, aprender a vivir en armonía con los que nos rodean, a respetarnos y aceptarnos como somos, para que el establecimiento educativo se torne en una ambiente democrático, de aprendizaje diario, de ciudadanía activa, que propenda al crecimiento personal permanente de los estudiantes en los aspectos familiar, escolar, emocional y social.

## **7.3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA**

### **7.3.1. OBJETIVO GENERAL**

- Estructurar una propuesta de mejoramiento de la relaciones interpersonales entre los miembros de la Unidad Educativa Guapara” del recinto Guapara, parroquia Moraspungo, cantón Pangua.

### **7.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Diseñar herramientas para la construcción participativa del Código de Convivencia.
- Diseñar el formato para la construcción del Código de Convivencia.
- Ejemplificar las herramientas del Código de Convivencia.
- Socializar y elaborar el Código de Convivencia con la Unidad Educativa Guapara.



## 7.4. ACTIVIDADES

### AGENDA DE TRABAJO DEL TALLER DE METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL CÓDIGO DE CONVIVENCIA

#### 1. DATOS INFORMATIVOS

<b>PROVINCIA:</b>	Cotopaxi
<b>INSTITUCIÓN EDUCATIVA:</b>	Unidad Educativa "Guapara"
<b>Nº DE PARTICIPANTES:</b>	13 docentes y 5 directivos
<b>FACILITADORA:</b>	Narcisa Chisaguano.
<b>FECHAS DEL TALLER:</b>	13, 14, 15, 16, 17, 20 y 21 de agosto de 2012.

#### 2. AGENDA DE TRABAJO

HORARIO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLES
<b>Capacitación</b>				
<b>07:30 - 08:30</b>	1. Motivación	Presentación de diapositivas "Ameno"	Diapositiva	Narcisa Chisaguano
	2. Sensibilización	Lectura de posibles formas de maltrato	Diapositiva	
	3. Concepción del Código	Lectura de la definición de Código de Convivencia.	Diapositiva	
<b>08:30 - 09:30</b>	4. Base legal	Lectura de la base legal	Carta los derechos humanos de la ONU Convención de los derechos de la niñez Constitución de la República del Ecuador Código de la Niñez y la Adolescencia LOEI	Narcisa Chisaguano
<b>09:30 - 12:30 con 15 minutos de receso</b>	5. Herramientas para elaborar el código	Llenado de la Matriz 1, 2, 3, 4, 5 y 6	Matrices Diapositiva del perfil del facilitador.	Narcisa Chisaguano Participantes
<b>12.30 - 13.00</b>	6. Esquema del Código	Presentación y explicación del Esquema del	Diapositivas Matriz de seguimiento y	Narcisa Chisaguano

		Código de Convivencia	de evaluación.	
	7. Acuerdos	Exposición de la forma de elaboración	Diapositiva	
<b>ELABORACIÓN DEL CÓDIGO</b>				
<b>14/08/2012 13:00-15:30</b>	1. Reunión de sensibilización y formulación de compromisos	Presentación de diapositiva	Diapositivas de concientización	Rectora de la Unidad Lilia Núñez Inspector General William Álvarez Narcisa Chisaguano
<b>15/08/2012 13:00-15:00</b>	2. Conocimiento de derechos y obligaciones.	Lluvia de ideas Lecturas y escenificaciones de derechos y obligaciones.	Lecturas Carteles Escenificaciones	
<b>16/08/2012 13:00-15:00</b>	3. Diagnóstico de convivencia institucional.	En grupos valorar la relación humana dentro de la comunidad educativa	Juegos de roles	
<b>17/08/2012 13:00-15:00</b>	4. Identificación del problema que afecta a la convivencia.	Trabajo en común para detectar los problemas	Diapositivas y carteles	
<b>20/08/2012 13:00-15:00</b>	5. Planificación de las normas de convivencia	Grupos identifican las normas de convivencia y luego colectivo	Papelotes y marcadores	
<b>21/08/2012 13:00-15:00</b>	6. Redacción del Código de convivencia	Socialización, consensuar y redactar.	Informe final	
<b>24/08/2012 13:00-15:00</b>	7. Revisión	Recepción del Manual con las correcciones.	Informe final	

### Localización y Cobertura Población

El presente Código de Convivencia se lo realizará en la Unidad Educativa “Guapara” ubicada en el recinto Guapara, de la parroquia Moraspungo, cantón Pangua, de la provincia de Cotopaxi, que beneficiará a 120 estudiantes de 8<sup>vo</sup>, 9<sup>no</sup>, 10<sup>mo</sup>, de

Educación General Básica y 64 educandos de 1<sup>ro</sup>, 2<sup>do</sup>, 3<sup>ro</sup> de Bachillerato; 13 docentes y 145 padres de familia, con la posibilidad de extenderse al resto de estudiantes de 1<sup>ro</sup> a 7<sup>mo</sup> AEGB.

### **Sostenibilidad de la Propuesta**

En esta propuesta se llevará a cabo con la presencia de un facilitador el mismo que capacitará al personal docente de la institución para luego seguir con el proceso y elaborar el Código de Convivencia con toda la comunidad educativa, con la ayuda la computadora y proyector para la utilización de las diapositivas, papelotes, marcadores, hojas de papel Boom, se las utilizará para el trabajo práctico, se llenarán matrices para consensuar criterios y compromisos. La parte económica será financiada en dos partes: la colaboración de la Vicaría de Educación en representación de la Conferencia Episcopal del Ecuador y la otra la institución con la ayuda de las casas comerciales del sector, la parte organizativa estará a cargo de la institución.

### **Presupuesto**

La propuesta se llevará a cabo con la colaboración de la Vicaría de Educación en representación de la Conferencia Episcopal Ecuatoriana como convenio, y la colaboración de la institución y las casas comerciales del sector que colaborarán con el refrigerio de cada día, el monto estimado para la ejecución de este proyecto es de \$ 330,50, repartidos de la siguiente manera: la facilitadora irá por parte de la Conferencia por el costo de \$150, los insumos de oficina (3 caja de marcadores permanente, 1 caja de marcadores indelebles, 1 resma de papel boom, copias 110, 10 papelotes), se hará cargo la Institución con un valor de \$ 68 y lo que respecta a refrigerios, ( \$ 22,50 cada refrigerio) serán donadas por las casa comerciales una cada día con un costo total de \$112,50

### CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

MES DE AGOSTO	SEMANAS (1)					SEMANA (2)					SEMANA (3)					SEMANA (4)					SEMANA (5)				
	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V
DÍAS			1	2	3	6	7	8	9	10	13	14	15	16	17	20	21	22	23	24	27	28	29	30	31
Capacitación											X														
Reunión de sensibilización y formulación de compromisos												X													
Conocimiento de derechos y obligaciones.													X												
Diagnóstico de convivencia institucional.														X											
Identificación del problema que afecta a la convivencia.															X										
Planificación de las normas de convivencia																X									
Redacción del Código de convivencia																	X								
Revisión																				X					



# MANUAL PARA LA ELABORACIÓN DEL CÓDIGO DE CONVIVENCIA



## **Presentación**

El siglo XXI avanza a pasos agigantados y no constituye únicamente un aspecto que nos ubica en una nueva etapa sino, un compromiso inmenso y profundo que genera cambios que estén a la par de los avances científicos y tecnológicos, tomando en cuenta los derechos y obligaciones de los seres humanos para lograr una mejor convivencia en base al ejemplo para hacer realidad la formación integral de los niños y niñas y adolescentes.

Es por eso que se presenta la propuesta de un manual para la elaboración del Código de Convivencia, un instrumento de fácil manejo y comprensión para quien vaya a elaborarlo, el cual tiene paso a paso el proceso que se debe seguir para su construcción, con ejemplos que ilustraran cada situación; ya que nuestra sociedad es muy heterogénea, que actúa de acuerdo a las oportunidades que les brinda el ambiente en que se desarrollan, formando esquemas que van en contra de la integridad personal, dando lugar a situaciones conflictivas.

La propuesta se la presenta para animar a que cada establecimiento educativo elabore su códigos de convivencia de acuerdo a su realidad y contexto, involucrando a niños y niñas, padres madres de familia y docentes a través técnicas activas, ofreciendo conocimientos fundamentales y necesarios para que los facilitadores puedan diagnosticar, planificar, ejecutar y evaluar estrategia.

Con la finalidad de mejorar las relaciones humanas en las instituciones educativas, para aprender a vivir en armonía con los que nos rodean, a respetarnos y aceptarnos mutuamente, a fin de hacer del establecimiento un lugar de vivencia democrático, de aprendizaje diario, de ciudadanía activa, que propenda al crecimiento personal permanente de los estudiantes en los aspectos familiar, escolar, emocional y social.

## **Introducción**

En este texto encontrarán una metodología que llamará la atención y le hará pensar en la búsqueda de conocer y practicar deberes y respetar los derechos que poseemos los seres humanos para convivir organizadamente en la toma de decisiones personales y alcanzar acuerdos colectivos, lo cual se podrá lograr adecuadamente si dialogamos y escuchamos opiniones de las personas que nos rodean.

Por lo que el presente manual de elaboración del Código de Convivencia va dirigido a quienes están involucrados en el quehacer educativa (directivos, docentes, personal administrativo y de servicio, padres y madres de familia, niños, niñas etc.) el mismo que orientará su elaboración, puesto que uno de los graves problemas que forma parte de crisis de la educación ecuatoriana es la inexistencia de normativas que regulen una verdadera convivencia entre los actores sociales educativo.

En la labor educativa se presentan innumerables problemas que afectan las actividades administrativas y docentes por lo que es necesario conocer elaborar y aplicar procesos administrativos que permitan vivir en armonía con la participación de autoridades, docentes, padres y madres de familia estudiantes y comunidad bajo una adecuada administración institucional para mejorar su práctica diaria y con resultados excelentes que contribuirán en la educación y gestión de la calidad.

El Código de Convivencia se conforma de las siguientes partes: Tema, Objetivos, Índice, Introducción, Consideraciones Metodológicas, Fundamentación del Código de Convivencia, Etapas para la Elaboración, Diagnóstico, Planificación, Ejecución, Evaluación, Bibliografía.

El Código fomenta en la comunidad educativa el compromiso de elaboración del Código de Convivencia para que el establecimiento educativo se constituya en verdadero centro de formación humana y democrática que promueva el desarrollo

integral de los educandos, mediante acuerdos colectivos basados en una formación en la vida y para la vida.

Motivar a los entes educativos a lograr un cambio de actitud y prevenir situaciones problemáticas y conflictivas, respetando los derechos humanos de los ciudadanos mediante la creación de hábitos de cooperación y solidaridad y potenciar actitudes para la comunicación.



## ÍNDICE

	Pág.
Presentación.....	123
Introducción.....	124
Manual para la elaboración del Código de Convivencia.....	125
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	127
Base Legal.....	130
1. Matrices para la elaboración del Código de Convivencia.....	133
1.1. Primera revisión del trabajo: sensibilización y formulación de compromisos para la elaboración del Código de Convivencia.....	133
1.1.1. Matriz 1. Formulación de compromisos para participar en la elaboración del Código de Convivencia.....	134
1.1.2. Algunas recomendaciones.....	134
1.2. Segunda reunión de trabajo: Reconocimiento de los derechos y obligaciones de los profesores, padres de familia y estudiantes.....	136
1.2.1. Matriz de reconocimiento de derechos (antes de la charla)	136
1.2.2. Matriz de reconocimiento de obligaciones (antes de la charla)	137
1.2.3. Matriz de reconocimiento de derechos (después la charla).	137
1.2.4. Matriz de reconocimiento de obligaciones (después la charla) .....	137
1.2.5. Algunas recomendaciones.....	137
1.3. Tercera reunión de trabajo: diagnóstico de la convivencia institucional.....	139
1.3.1. Matriz 3. diagnóstico de la comunidad institucional.....	139
1.3.2. Algunas recomendaciones.....	139
1.4. Cuarta reunión: Identificación de los problemas que afectan a la convivencia institucional.....	140
1.4.1. Matriz 4. Identificación de problemas que afectan a la convivencia.....	140

1.4.2. Algunas recomendaciones.....	140
1.5. Quinta reunión: Planificación de las normas de convivencia.....	142
1.5.1. Matriz 5. Planificación de las normas de convivencia.....	142
1.5.2. Algunas recomendaciones.....	142
1.6. Sexta de reunión: Redacción del código de convivencia...	143
1.6.1. Matriz 6. Propósitos y normas del Código de Convivencia	143
1.6.2. Algunas recomendaciones.....	143
2. Redacción del Código de Convivencia.....	144
1.1. Datos generales.....	144
1.2. Antecedentes y Justificación.....	144
1.3. Objetivos.....	145
1.4. Código de Convivencia.....	145
3. Firmas.....	145
4. Ejemplo de Código de Convivencia.....	147
5. Bibliografía.....	152
6. Anexos.....	153

## **MANUAL PARA LA ELABORACIÓN DEL CÓDIGO DE CONVIVENCIA**

El Código de Convivencia es una guía de compromiso para hacer realidad la formación integral de niños, niñas y jóvenes estudiantes usuarios permanentes de la institución con el firme propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre los integrantes de la comunidad educativa y poner en práctica los derechos y responsabilidades que corresponde ejercer a cada uno.

Aquí se unen valores cívicos, culturales, políticos, sociales, humanos, éticos, morales, deberes, y derechos de directivos, docentes, administrativos, personal de servicio, padres y madres de familia y lo más importante de los y las estudiantes, lo que permitirá hacer un ambiente agradable dentro y fuera de la institución, con lo cual se logrará un verdadero cambio social que tanto necesita nuestro país a través de la educación.

El Código de Convivencia es importante elaborarlo para normar las posibles formas de maltrato de los educandos en la escuela por parte de los directivos, docentes, compañeros, personal de servicio, administrativos, padres de familia etc. Ya sea en los juegos o dentro del aula, estos maltratos pueden ser:

No llamar a los niños/as por su nombre y usar sobre apodos despectivos, tutearle sin el permiso de ellos, cuando se portan mal mandarles sacando del aula, o cuando llegan atrasados cerrarles las puertas de la escuela para que se queden afuera, enviar tareas sin haber enseñado, llenar los cuadernos de trabajo en la casa sin que los estudiantes sepan cómo realizar la tarea y que sean muy excesivas, dejarles sin recreo por no realizar la tarea o por haberse portado mal o darles de coscachos, halarles el pelo o la oreja, gritarles y decirles palabras muy groseras.

El Código debe ser elaborado en el tiempo necesario, por lo menos para un año lectivo siendo importante aplicarlo, evaluarlo y mejorarlo cada año a través de acuerdos y compromisos de la comunidad educativa. A diferencia con el reglamento interno que sirve para administrar y regular la institución educativa y sus

particularidades, el Código es para la convivencia, no es para cumplirlo sino para vivirlo.

En Educación el Código, se pretende que sea una versión más simple, armónico y coherente de disposiciones sobre una materia, que se ordena en un solo cuerpo. Aquí, la materia es la convivencia diaria, cotidiana y, en la institución educativa lo integral es lo cognitivo, afectivo y procedimental.

### **Base Legal**

Se refiere a la normativa legal vigente: Constitución Política del Estado, Ley Orgánica de educación y su Reglamento, Ley de escalafón del Magisterio y su Reglamento, Código de la Niñez y la Adolescencia, Convención sobre los Derechos del Niño, Plan Nacional Decenal de Protección Integral a la Niñez y Adolescencia, Acuerdo Nacional.

La Carta los derechos humanos de la ONU Recogen los principios y derechos del ser humano. En su 30 artículos.

La Convención de los derechos de la niñez. Recogen las obligaciones del Estado con respecto al niño. (54 artículos) que les hace sujetos de pleno derecho, que gozan de derechos específicos que irán cambiando de acuerdo a su edad, madurez y desarrollo.

La Constitución de la República del Ecuador. Sección Quinta: indica niñas, niños y adolescentes tiene todos los derechos comunes del ser humano, además derechos específicos de su edad en los Art. 44, 45 y 46: además el interés superior de los derechos de la niñez y las obligaciones del Estado de cuidar de ellos.

El Código de la Niñez y la Adolescencia detalla la obligatoriedad del cumplimiento de los derechos y obligaciones de los niños, niñas y adolescentes, la protección integral que el Estado, la sociedad y la familia deben garantizar estos derechos, a fin de

procurar el desarrollo integral y el disfrute pleno de todos sus derechos y responsabilidades. Capítulo V. Derechos de Participación: Arts. 59, 60, 61, 62 y 63.

En la LOEI en su Capítulo Tercero de los derechos y obligaciones de los estudiantes: Arts. 7, 8 y 9. Manifiesta que el educando es el actor del proceso educativo, que debe recibir una formación integral que contribuya a su formación, que debe ser tratado con respeto y consideración, recibir apoyo pedagógico, estar libre de maltrato...

En el Capítulo Cuarto habla de los derechos y obligaciones de los docentes: Arts. 10 y 11. Donde indica que el profesor tiene derecho acceder a cursos de perfeccionamiento, a percibir una remuneración justa por su labor, a participar en concursos de meritos y oposición, a manifestar su opinión de manera respetuosa.

En la misma ley en el Capítulo Quinto se encuentran de los derechos y obligaciones de los padres, madres y representantes legales: Arts. 12, 13 y 14, a elegir y ser elegido para formar parte de comité de padres de familia, a recibir información periódica del estado de rendimiento y comportamiento de su representado, a manifestar su criterio...

En conclusión los niños son sujetos de derecho, no son objetos de protección. Que tienen derechos y son capaces de realizar actividades de acuerdo a su edad. Sustentado en principios como: Interés superior del niño puesto que debe ser tomado en cuenta de igualdad y no discriminación de corresponsabilidad. Fomentar la participación activa de los entes educativos, con voz y voto en las decisiones institucionales, que sean participativos y elaborados con todos hombres y mujeres para que no existan discriminaciones y que se tome en cuenta la interculturalidad y prioridad absoluta.

En el Acuerdo Ministerial N° 1962 del 2003-07-18 en el Art. 1.- indica que se debe iniciar en todos los planteles educativos del país, un proceso de análisis y reflexión sobre los reglamentos, el clima escolar, las prácticas pedagógicas y disciplinarias.

En el Art. 2.- manifiesta que se debe elaborar en cada institución educativa sus códigos de convivencia para garantizar los derechos y obligaciones de los educandos.

El Acuerdo Ministerial N° 182 con fecha 2007 – 05 – 22 en el Art. 1.- señala que se debe Institucionalizar el Código de Convivencia en todos los planteles educativos del país.

## **1. MATRICES PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL CÓDIGO DE CONVIVENCIA**

Una de las limitaciones para la construcción colectiva de documentos son las escasas herramientas. El uso de instrumentos que faciliten el procesamiento de la información garantiza la elaboración de documentos ágiles y operativos. La no disponibilidad de herramientas hace que se pierda en el proceso y se termine transcribiendo textos de modelos preestablecidos con fines de revisión administrativa, más no como un instrumento que orienten las acciones de una institución educativa.

Por ello, la intencionalidad de de este trabajo es presentar una serie de matrices que clarifique y facilite asumir un proceso dinámico en la construcción participativa de acuerdos en procura de mejorar la práctica docente cotidiana.

En este sentido, se exponen seis matrices que ayuden a construir el Código de Convivencia de manera activa, participativa e interactiva. Un documento que sea fruto de la reflexión y el consenso a fin de mejorar la calidad de la convivencia institucional y no una transcripción de cosas sin relación alguna con la realidad.

## **1.1. PRIMERA REUNIÓN DE TRABAJO: SENSIBILIZACIÓN Y FORMULACIÓN DE COMPROMISOS PARA LA ELABORACIÓN DEL CÓDIGO DE CONVIVENCIA.**

Es primera etapa de trabajo que se subdivide en la sensibilización y la formulación de compromisos para la participación en las reuniones de construcción del Código de Convivencia.

La sensibilización consiste en provocar la reacción en la comunidad educativa para la reflexión crítica en la forma de vivenciar los deberes y derechos. Es un revisar la convivencia cotidiana. Se recomienda utilizar lecturas, historias, dilemas o hechos de la vida real para despertar el interés en la comunidad educativa para hacer algo por los niños y adolescentes.

La formulación de compromisos es poner algunas reglas para participar activamente en la construcción del Código de Convivencia. Realizada la sensibilización y los compromisos; los profesores, los padres y los docentes se dividen en grupos de trabajo para elaborar la siguiente matriz:

### **1.1.1. MATRIZ 1. FORMULACIÓN DE COMPROMISOS PARA PARTICIPAR EN LA ELABORACIÓN DEL CÓDIGO DE CONVIVENCIA**

<b>¿Quiénes somos?</b>	<b>¿A qué nos comprometemos durante la elaboración del Código de Convivencia?</b>
	Nos comprometemos a participar en la elaboración del Código de Convivencia con los siguientes compromisos:

### **Algunas consideraciones:**

- ✎ En la columna de ¿Quiénes somos? Se escribe si son estudiantes, profesores o padres de familia. En la columna ¿A qué nos comprometemos durante la elaboración del Código de Convivencia?
- ✎ Se inicia formando equipos de trabajo con cada uno de los miembros de la comunidad educativa, se designa un docente para que lidere cada grupo. La persona que lidera debe conocer a profundidad la metodología de elaboración del código de convivencia, el código de la niñez y adolescencia, el enfoque en derechos y los principios de la participación. Su rol es de facilitar, dinamizar y conducir la realización del código de convivencia en los respectivos grupos.
- ✎ El docente guía empieza motivando a la participación en la construcción del Código de Convivencia, concienciando la importancia de su elaboración. Se puede presentar carteles, lecturas de motivación o dinámicas de grupo según la habilidad del instructor.

Luego de la motivación y la sensibilización cada actor de la comunidad educativa llena la matriz con la ayuda del docente guía (alumnos o gobierno estudiantil, padres de familia o comité central, docentes y directivos) de los compromisos que asumen para la participación en la construcción del código de convivencia.

Una vez que se ha formulado los compromisos de participación, los grupos retornan al grupo general para exponer en plenaria los compromisos asumidos. El docente que lidera el trabajo grupal, resume lo tratado, hace el cierre de la temática y clausura la primera reunión de construcción del código.

Los frutos de esta primera reunión serán los carteles con los compromisos de los profesores y directivos, padres de familia y estudiantes, que serán apelados cuando la ocasión lo amerite, volver a revisar a fin de avanzar en la construcción.



## **1.2. SEGUNDA REUNIÓN DE TRABAJO: RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y ESTUDIANTES**

Un sinnúmero de veces se escucha que las personas en especial los niños solo hablan de sus derechos y no reconocen sus obligaciones. Este es el momento para diagnosticar que derechos y obligaciones tienen los miembros de la comunidad educativa y luego del sondeo socializar lo que está prescrito en la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

En este momento se reconocen los derechos y obligaciones que tienen los estudiantes, docentes y padres de familia. Cada equipo es dirigido por un docente. Trabajan en aulas separadas. En el desarrollo de esta fase se sugiere utilizar las siguientes matrices.

### **1.2.1. MATRIZ 2. RECONOCIMIENTO DE DERECHOS**

<b>¿Qué derechos tenemos los estudiantes? (antes de la charla)</b>	

La primera columna de la matriz ¿Qué derechos tenemos los estudiantes? se trabaja antes de la charla de los derechos de los niños establecidos en el Art. 7 de la LOEI. La intencionalidad es diagnosticar mediante una lluvia de ideas ¿Qué saben de sus derechos? Pero, la convivencia no es cuestión solo de derechos, sino también de obligaciones. En esta misma reunión de trabajo se llena esta matriz:

### **1.2.2. MATRIZ 2. RECONOCIMIENTO DE OBLIGACIONES**

<b>¿Qué obligaciones tenemos los estudiantes? (antes de la charla)</b>	

Una vez que enlistado las ideas de los derechos y obligaciones conocidas por los estudiantes. Se procede a socializar los derechos y obligaciones de los estudiantes contemplados en el Capítulo Tercero, de los profesores y de los padres de familia contemplados en el Capítulo Cuarto y Quinto respectivamente.

La socialización de los derechos y obligaciones se puede realizar de manera creativa, dependiendo de la edad de los estudiantes. Se utilizará narraciones, cantos, títeres, dramatizaciones, entre otros. De tal forma que los niños se apropien de los derechos. Luego de la socialización se trabaja la segunda columna de las dos matrices.

### 1.2.3. MATRIZ 2. RECONOCIMIENTO DE DERECHOS

¿Qué derechos tendrán los estudiantes?	¿Qué derechos tienen los estudiantes según la LOEI? (después de la charla)

### 1.2.4. MATRIZ 2. RECONOCIMIENTO DE OBLIGACIONES

¿Qué derechos tendrán los estudiantes?	¿Qué obligaciones tienen los estudiantes según la LOEI? (después de la charla)

Este mismo procedimiento y con matrices similares se trabaja con los padres de familia y docentes, cada grupo bajo la responsabilidad de un docente. Una vez que cada miembro de la comunidad educativa reconoce sus derechos y obligaciones se prepara para la segunda parte de la reunión de trabajo. La forma de socialización y presentación de los derechos y obligaciones a los demás miembros de la comunidad educativa. Al finalizar la segunda etapa de la construcción del Código de Convivencia, toda la comunidad educativa conoce sus derechos, sus obligaciones y las de los demás.

### **1.2.5. Algunas consideraciones:**

- ✎ La persona encargada de guiar el proceso en cada equipo recopila mediante lluvia de ideas el criterio sobre los derechos y obligaciones para saber cuánto saben sobre el tema: antes y después de la charla y visualizar la diferencia de respuestas
  
- ✎ Cada equipo busca creativamente la forma de socializar a los demás sus derechos y obligaciones.
  
- ✎ Todos los miembros de la comunidad educativa reconocen los deberes y derechos estipulados en la LOEI.

### **1.3. TERCERA REUNIÓN DE TRABAJO: DIAGNÓSTICO DE LA CONVIVENCIA INSTITUCIONAL**

El diagnóstico es el espacio para la valoración del tipo de relaciones humanas que se dan entre autoridades, personal técnico y administrativo, maestros, padres de familia, niños y adolescentes. Es la búsqueda de información sobre la convivencia institucional y se sugiere con la siguiente matriz:

#### **1.3.1. MATRIZ 3. DIAGNÓSTICO DE LA COMUNIDAD INSTITUCIONAL**

¿Qué es lo que más nos disgusta dentro de la institución?	¿Qué es lo que más nos gusta dentro de la institución?

Esta matriz nos ayuda a diagnosticar aquellas acciones, lugares o personas que afectan a la convivencia de la institución educativa. Las preguntas apuntan al diagnóstico relacionado con la convivencia y no con otras cuestiones. Enuncian los aspectos negativos y positivos de la realidad.

#### **1.3.2. Algunas consideraciones:**

- ✎ Se entrega la matriz a cada grupo (docentes y directivos, padres de familia y estudiantes) para ser llenada con la guía del docente. La metodología se decide de acuerdo a la naturaleza del grupo: dibujando, escribiendo, expresando oralmente, dramatizando, con música, teatro, danza, poesía, etc.
- ✎ Luego de llenar la matriz, cada equipo socializa el trabajo realizado a toda la comunidad educativa, procurando no afectar susceptibilidades, separando a las acciones de las personas. En la exposición final se sistematiza en un documento consensuado.

#### 1.4. CUARTA REUNIÓN: IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS QUE AFECTAN A LA CONVIVENCIA INSTITUCIONAL

En la cuarta etapa se seleccionan aquellos problemas que más gravemente afectan a la convivencia institucional. El filtro que permite la priorización son aquellas que provocan conflictos e impiden la sana convivencia. Se escribe el problema concreto como indicador negativo de la realidad. La matriz que permite el desarrollo de esta fase es:

##### 1.4.1. MATRIZ 4. IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS QUE AFECTAN A LA CONVIVENCIA

¿Cuáles son los problemas que más están afectando a la convivencia? ¿Cuáles son las situaciones positivas que más favorece la convivencia?	¿Cuáles son las causas?	¿Cuáles son los efectos?

En la primera columna se escribe los problemas de mayor impacto con el criterio de toda la comunidad educativa. Se busca el por qué de los problemas y las consecuencias observadas por la comunidad educativa. Esta etapa a diferencia de las anteriores porque no se trabaja por grupos, sino con todos los actores, obviamente si la institución es numerosa, participan los delegados.

##### 1.4.2. Algunas consideraciones:

- ✎ En esta etapa se trabaja con toda la comunidad educativa para llegar a consensos y definir los problemas.
- ✎ Se designa un docente con el perfil adecuado que coordine la caracterización de problemas, que tenga la habilidad de separar a las personas de las ideas y acciones y cristalice conclusiones generales.

- ✎ Para cada problema o potencialidad se busca respuesta de ¿Por qué se da este problema? ¿Qué consecuencias trae el problema?

## 1.5. QUINTA REUNIÓN: PLANIFICACIÓN DE LAS NORMAS DE CONVIVENCIA

En esta fase se prevé las normas de convivencia frente a cada problema priorizado en la etapa anterior. En la tercera columna se enuncia la situación deseada que corresponde al goce de derechos. En la última columna se definen ¿Qué se va hacer? ¿Cuándo se va hacer?

Nuevamente cada grupo trabaja por separado pero con los mismos problemas. En esta reunión quedan formulados los insumos de las normas de convivencia. Para ello utilizamos la siguiente matriz.

### 1.5.1. MATRIZ 5. PLANIFICACIÓN DE LAS NORMAS DE CONVIVENCIA

¿Cuáles son los problemas o situaciones negativas que más afecta a la convivencia?	¿Cuál sería la situación deseada o e goce de derechos?	NORMAS DE CONVIVENCIA	
		¿Qué debemos hacer?	¿Cuándo vamos hacer?

### 1.5.2. Algunas consideraciones:

- ✎ Se trabaja primero el grupo en general para decidir las situaciones negativas que más afectan a la convivencia serán tres o cuatro, las que realmente se va a trabajar.
- ✎ Decididos los principales se definen en cada grupo las normas de convivencia contestan las preguntas ¿Qué debemos hacer? ¿Cuándo vamos hacer?, para cada problema.

## 1.6. SEXTA DE REUNIÓN: REDACCIÓN DEL CÓDIGO DE CONVIVENCIA

La redacción del Código de Convivencia no es otra cosa que la formulación de los compromisos para superar el problema y gozar de los derechos. La escritura de las normas de convivencia se realiza con los siguientes criterios: que no sea punitivo, que no sea prohibitivo, que genere acción (tiempo y espacio).

Los compromisos deben ser por cada actor de la comunidad educativa. Es mejor trabajar pocos problemas pero que deben ser resueltos. Los objetivos se formulan anteponiendo un verbo en infinitivo a las situaciones ideales de cada problema. Se puede utilizar la siguiente matriz.

### 1.6.1. MATRIZ 6. PROPÓSITOS Y NORMAS DEL CÓDIGO DE CONVIVENCIA

¿Cuáles son los propósitos del Código de Convivencia?	¿Cuáles son las normas del Código de Convivencia?

### 1.6.2. Algunas consideraciones:

- ✎ Frente al problema seleccionado cada miembro de la comunidad educativa en sus grupos iniciales formulan sus compromisos.
- ✎ Formular los objetivos en función de la situación deseada (Goce de derechos).
- ✎ Se socializa cada grupo, se consensua y se redacta los compromisos de cada miembro en la tabla de dos columnas.

## 2. REDACCIÓN DEL CÓDIGO DE CONVIVENCIA

1.1. Nombre de la institución:	_____	1.8. Nombre del director de la escuela:	_____
1.2. Comunidad o recinto:	_____	1.9. N° de educadores:	_____
1.3. Parroquia:	_____	1.10. N° de niños:	_____
1.4. Cantón:	_____	1.11. N° de niñas:	_____
1.5. Provincia:	_____	1.12. Directiva del comité de padres de familia:	_____
1.6. Gobierno estudiantil:	_____	1.13. Fecha de elaboración del código de convivencia:	_____
1.7. Vigencia del código de convivencia:	_____	1.14. Nombre del supervisor:	_____

Una vez concluido con la elaboración de las seis matrices se procede a la redacción del código utilizando el siguiente formato.

### 1. DATOS GENERALES:

Los datos informativos contienen la información elemental de la institución educativa y los actores en la construcción del Código de Convivencia.

### 2. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN:

Los antecedentes es la descripción del proceso de construcción del Código de Convivencia y la justificación el por qué la institución educativa elaboró las normas de convivencia. Se puede utilizar las siguientes interrogantes con cuyas respuestas se elabora los párrafos.

✎ ¿De qué forma la institución educativa ha solucionado los conflictos?

✎ ¿Qué problemáticas impide la armonía dentro del establecimiento educativo?



- ✎ ¿Qué fortalezas existen y se debe seguir fortaleciendo?
- ✎ ¿De qué manera este código ayudará a la armonía y a la sana convivencia?
  
- ✎ ¿Quiénes, cuándo y para qué se reunieron?
  
- ✎ ¿Cuál es el propósito de haber elaborado el código?

### 3. OBJETIVOS

**3.1. GENERAL.** Es el propósito por el que la institución elaboró el Código de Convivencia, con qué intencionalidad primaria. Es el resumen de las ideas propuestas en los objetivos específicos.

**3.2. ESPECÍFICOS:** Se transcribe los objetivos de la Matriz N° 6 que son los propósitos para superar los problemas relacionados con la convivencia institucional.

**4. CÓDIGO DE CONVIVENCIA:** Son las normas de convivencia redactadas en la Matriz 6 enlistadas según los objetivos. Es la transcripción de los compromisos de cada uno de los miembros de la comunidad educativa redactadas en la Matriz. Se sugiere el siguiente esquema:

1. Objetivo 1:

- 1.1. Compromiso de los niños.
- 1.2. Compromiso de los padres de familia.
- 1.3. Compromiso de los docentes.

Y así de todos los objetivos propuestos y que ejecutados en el año lectivo.

**5. FIRMAS:** Se consigna la firma de los representantes de la comunidad educativa que participaron en la elaboración del Código de Convivencia.

**6. ANEXOS.** Se adjunta las matrices, fotografías y/o trabajos del proceso de elaboración del Código de Convivencia que son las evidencias de trabajo realizado.

De esta manera se concluye con el proceso de construcción y redacción del Código de Convivencia. Se fotocopio el N° 4. Código de Convivencia y se pone en lugar visible de la institución y de las aulas que sean el referente para el cumplimiento de los compromisos asumidos.

El Código de Convivencia es revisado en reuniones del aula o de la institución a fin de ir observando lo que se va implementando y aquellos aspectos que requieren retomarlos durante el año lectivo.

## EJEMPLO DEL CÓDIGO DE CONVIVENCIA

### I. DATOS INFORMATIVOS

<b>1.8. Nombre de la institución:</b>	“20 de Febrero”	<b>1.15. Nombre del director de la escuela:</b>	Lcda. Marlene Nájera
<b>1.9. Comunidad o recinto:</b>	San Antonio de Guapara	<b>1.16. Nº de educadores:</b>	2 profesoras
<b>1.10. Parroquia:</b>	Moraspungo	<b>1.17. Nº de niños:</b>	17 niños
<b>1.11. Cantón:</b>	Pangua	<b>1.18. Nº de niñas:</b>	18 niñas
<b>1.12. Provincia:</b>	Cotopaxi	<b>1.19. Fecha de elaboración del código de convivencia:</b>	25 de abril de 2012.
<b>1.13. Gobierno estudiantil:</b>		<b>1.20. Directiva del comité de padres de familia:</b>	<b>Señoras y señores.</b>
<b>PRESIDENTE:</b>	Edison J. Pinos G.	<b>PRESIDENTA:</b>	Marisol Macías
<b>SECRETARIA:</b>	Jazmín M. Carranzas C.	<b>VICEPRESIDENTA:</b>	Carmen Carrasco
<b>VICEPRESIDENTE DE PROTECCIÓN:</b>	Darwin E. Verdezoto D.	<b>SECRETARIA:</b>	Narcisa Chisaguano
<b>VICEPRESIDENTE DE PARTICIPACIÓN:</b>	Michel Moreta	<b>TESORERA:</b>	Leonor Domínguez
<b>VICEPRESIDENTE DE DESARROLLO:</b>	Katherine Illapa	<b>VOCALES:</b>	Giovanni Moreta
<b>VICEPRESIDENTE DE SUPERVIVENCIA:</b>	Hosolgo Barragán		Josefina Barragán
<b>1.14. Vigencia del código de convivencia:</b>	1 año	<b>1.21. Nombre del supervisor:</b>	Lcdo. Manuel Medina

### II. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

La institución educativa “20 de Febrero” frente a la problemática que se han ido presentando en el transcurso de los años y sin poder solucionarlos de manera equitativamente para todos, se ha enfrentado a imponer castigos, y maltratos a niños y miembros de la comunidad, creando un ambiente de tensión para todos impidiendo una buena convivencia.

La falta de conocimientos de normativas de los derechos y obligaciones que tienen los seres humanos han hecho que no se pueda mantener una relación armónica

dentro del establecimiento educativo y el querer imponer reglas sin consensuar entre todos, ni hacer compromisos para cumplirlas.

El entusiasmo, la colaboración decidida de los padres de familias maestras y de los niños/as hacen que se quiera fortalecer la unión dentro del establecimiento educativo, para lograr una mejor convivencia porque se conocerán los derechos y obligaciones de cada miembro y se tomarán decisiones mancomunadas, los compromisos serán elaborados por todos de manera democrática.

El personal docente, de la escuela acogiendo las disposiciones por parte del Ministerio de Educación, hemos realizado varias reuniones de trabajo con la comunidad educativa para la elaboración del Código de Convivencia.

Toda vez que el Código permite descubrir y expresar, lo que saben y lo que sienten de su cotidianidad, con sus sueños y sus propias emociones, por lo que es importante fortalecer el cumplimiento de deberes y responsabilidades.

Siendo un espacio en el cual se ha enfatizado el conocimiento y práctica en valores deberes y responsabilidades para el reconocimiento de sus derechos, estos no se reflejan en la convivencia escolar diaria. Por lo que la Comunidad Educativa de manera conjunta, se ha reunido en horas complementarias, buscando socializar la colaboración y participación activa, para la elaboración del Código.

Con la elaboración del Código de Convivencia aspiramos un cambio radical, formando a nuestros niños/as como entes de bien que aporten a la sociedad de manera positiva, como docentes cumplamos con responsabilidad nuestro quehacer educativo, en nuestros padres y madres de familia generar el compromiso total para con sus hijos e hijas y la comunidad en general.

### **III. OBJETIVOS:**

#### **1. OBJETIVO GENERAL**

☒ Promover la participación activa, mediante el cumplimiento de los deberes y responsabilidades reconocidos en las normas legales de educación, para alcanzar un nivel de análisis y reflexión en el ejercicio de los derechos, desarrollando valores que erradiquen el maltrato físico y psicológico en nuestros niños y niñas.

#### **2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- 2.1. Integrar a los niños pequeños en todos los juegos.
- 2.2. Comprometer a la comunidad educativa el cuidado y mantenimiento del mobiliario, bienes, aulas y espacio físico de la Institución.
- 2.3. Asumir con responsabilidad los acuerdos establecidos, para una buena marcha de la institución educativa
- 2.4. Concientizar la utilidad e importancia que tiene las tareas escolares para el rendimiento académico.
- 2.5. Proponer campañas de reciclaje y consecución de basureros y el uso correcto de los mismos.
- 2.6. Fortalecer la colaboración y participación decidida de los señores padres y madres de familia en beneficio de la institución.

### **IV. CÓDIGO DE CONVIVENCIA**

#### **1.1. OBJETIVO: Integrar a los niños pequeños en todos los juegos:**

- ☒ Los docentes nos comprometemos a realizar diálogos, una vez por semana en el momento cívico.
- ☒ Los padres y madres de familia nos comprometemos a aconsejar a nuestros hijos e hijas, que se lleven bien con todos los niños, los fines de semana que estamos todos.

- ✎ Los niños/as nos comprometemos a compartir los juegos, en los momentos de recreación.

**1.2. OBJETIVO: Comprometer a la comunidad educativa en el cuidado y mantenimiento del mobiliario, bienes, aulas y espacio físico de la Institución:**

- ✎ Los docentes nos comprometemos a cuidar y realizar gestiones a autoridades competentes para dar mantenimiento de todos los bienes y la institución en general.
- ✎ Los padres y madres de familia nos comprometemos, a colaborar en mingas y comisiones para el arreglo de la escuela y sus alrededores.
- ✎ Los niños/as nos comprometemos a tener una mejor disciplina, a no ensuciar ni rayar las paredes, mesas, pupitres y aulas donde estudiamos.

**1.3. OBJETIVO: Asumir con responsabilidad los acuerdos establecidos, para una buena marcha de la institución educativa:**

- ✎ Los docentes nos comprometemos a mantener la unidad y compañerismo, en todo momento para gozar de un ambiente agradable.
- ✎ Los padres y madres de familia nos comprometemos a enviar a nuestros hijos e hijas puntualmente a clases.
- ✎ Los niños/as nos comprometemos a asistir puntualmente a la escuela.

**1.4. OBJETIVO: Concientizar la utilidad e importancia que tiene las tareas escolares para el rendimiento académico:**

- ✎ Los docentes nos comprometemos a orientar y revisar diariamente las tareas escolares para mejorar el rendimiento.
- ✎ Los padres y madres de familia nos comprometemos a vigilar el cumplimiento de las tareas escolares.

- ✎ Los niños/as nos comprometemos a realizar cumplidamente las tareas escolares, para un mejor rendimiento.

**1.5. OBJETIVO: Proponer campañas de reciclaje y consecución de basureros y el uso correcto de los mismos:**

- ✎ Los docentes nos comprometemos a realizar campañas de reciclaje, un día a la semana.
- ✎ Los padres y madres de familia nos comprometemos a gestionar la consecución de basureros, la primera semana de enero, así como a enseñar a nuestros hijos buenas costumbres.
- ✎ Los niños/as nos comprometemos a ser ordenados y poner la basura en su lugar.

**1.6. OBJETIVO: Fortalecer la colaboración y participación decidida de los señores padres y madres de familia en beneficio de la institución:**

- ✎ Los docentes nos comprometemos a mantener informados a los señores padres y madres de familia, oportunamente de todas las actividades planificadas y así coordinar de buena manera.
- ✎ Los padres de familia nos comprometemos a colaborar en todos los eventos que participe la escuela.
- ✎ Los niños/as nos comprometimos a dar el mensaje a nuestros padres y madres para que asistan a las actividades programadas por la escuela.

## **V. BIBLIOGRAFÍA DEL CÓDIGO DE CONVIVENCIA**

Anello, E., & De Hernández, J. (1998). Conceptos de Aprendizaje y Desarrollo. Quito: EB-PRODEC.

Bustamante, J. P. (1998). Gerencia Educativa para una Escuela de Calidad. Quito: PROMECEB.

Cadena, D., & Hernández, J. y. (2003). Gestión Educativa. Ambato: UTA.

Cagigal, J. (1997). Gerencia Educativa. Loja: UTPL.

Cagigal, J. (2000). Gerencia Educativa. Loja: UTPL.

Cassasús, J., & Arancibia, V. y. (1996). Laboratorio Latinoamericano de Evaluación. Revista Iboamericana de Educación , 32.

Castelnuovo, A. (2006). Técnicas y Métodos Pedagógicos. Quito: Diseño Impresión Atopos.

Castillo, R., & Mogrovejo, J. (1999). Administración Educativa. Guaranda: UEB.

Cultura, M. d. (2006). Evaluación Institucional y del Desempeño Docente. Quito: MEC.

Cultura, M. d. (2006). Evaluación Institucional y del Desempeño Docente. Quito: DINAMEP

De Almeida, M. (2000). Administración I. La administración una herramienta para los líderes del



## VI. ANEXOS

### ANEXO 1. LISTA DE ACUERDOS: (Socialización y Acuerdos)

**ESCUELA:** Fiscal "20 de Febrero"  
**RECINTO:** San Antonio de Guapara.  
**PROFESORA GUÍA:** Lic. Narcisa Chisaguano

### MATRIZ 1. FORMULACIÓN DE COMPROMISOS PARA PARTICIPAR EN LA ELABORACIÓN DEL CÓDIGO DE CONVIVENCIA

¿Quiénes somos?	¿A qué nos comprometemos durante la elaboración del Código de Convivencia?
<b>LOS NIÑOS Y LAS NIÑAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Pedir la palabra para dar su opinión.</li> <li>❖ No ser indisciplinados en las reuniones.</li> <li>❖ Poner atención durante la reunión.</li> <li>❖ Participar con entusiasmo.</li> <li>❖ Respetar las ideas de los demás.</li> </ul>
<b>LOS PADRES DE FAMILIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Asistir puntualmente a sesiones convocadas por los maestros.</li> <li>❖ Ser respetuosos con los maestros.</li> <li>❖ No hacer sentir mal cuando los demás se equivocan.</li> <li>❖ Participar activamente en todas las actividades.</li> <li>❖ Contribuir con las obligaciones y los derechos.</li> </ul>
<b>LOS DOCENTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Demostrar afecto y confianza en todas las actividades a la comunidad educativa.</li> <li>❖ Respetar las opiniones de los demás.</li> <li>❖ Ser puntuales, y cumplir con disposiciones y acuerdos.</li> <li>❖ Dinamizar la convivencia respetando su cultura y costumbres.</li> <li>❖ Incentivar la participación para un convivir organizado.</li> </ul>

### MATRIZ 2. RECONOCIMIENTO DE DERECHOS

<b>¿Qué derechos tenemos los estudiantes? (antes de la charla)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Derecho a tener una familia.</li> <li>❖ Derecho a tener salud.</li> <li>❖ Derecho a vestir.</li> <li>❖ Derecho a jugar.</li> <li>❖ Derecho a la educación.</li> </ul>	
<b>¿Qué derechos tenemos los padres de familia? (antes de la charla)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Cuidar el respeto a los derechos de nuestros hijos e hijas.</li> <li>❖ Poder reclamar.</li> <li>❖ Elegir y ser elegido para el Comité de Padres de Familia.</li> <li>❖ Criar y cuidar a nuestros hijos.</li> </ul>	
<b>¿Qué derechos tenemos los docentes? (antes de la charla)</b>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Derecho a que nuestras opiniones sean respetadas.</li> <li>❖ Equidad de género.</li> <li>❖ Estabilidad Laboral.</li> <li>❖ A tener una remuneración justa.</li> <li>❖ Tener un buen trato ante las autoridades.</li> <li>❖ Ejercer el derecho al descanso.</li> </ul>	
--	--

## MATRIZ 2. RECONOCIMIENTO DE OBLIGACIONES

<b>¿Qué obligaciones tenemos los estudiantes? (antes de la charla)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Presentar las tareas.</li> <li>❖ Llegar puntuales a las clases.</li> <li>❖ Llegar bien uniformados.</li> <li>❖ No rayar las paredes.</li> <li>❖ No pelear en la escuela.</li> <li>❖ Llevar las notificaciones de las maestras</li> </ul>	
<b>¿Qué obligaciones tenemos los padres de familia? (antes de la charla)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Educar a nuestros hijos.</li> <li>❖ Cuidar a nuestros hijos.</li> <li>❖ Ayudarles en las tareas.</li> <li>❖ Alimentarlos bien.</li> <li>❖ Darles cariño a los hijos.</li> <li>❖ Averiguar el rendimiento de sus hilos.</li> </ul>	
<b>¿Qué obligaciones tenemos los docentes? (antes de la charla)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Preparar las clases de cada día.</li> <li>❖ Tratar con cortesía a los niños y padres de familia.</li> <li>❖ Actualizarse constantemente.</li> <li>❖ Ser el ejemplo de la clase.</li> <li>❖ Dosificar las tareas.</li> <li>❖ Atender a los niños que lo requieran</li> </ul>	

## MATRIZ 2. RECONOCIMIENTO DE DERECHOS

<b>¿Qué derechos tendrán los estudiantes?</b>	<b>¿Qué derechos tienen los estudiantes según la LOEI? (después de la charla)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Derecho a tener una familia.</li> <li>❖ Derecho a tener salud.</li> <li>❖ Derecho a vestir.</li> <li>❖ Derecho a jugar.</li> <li>❖ Derecho a la educación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Vivir con mis padres y hermanos.</li> <li>❖ Debemos estar siempre sanos.</li> <li>❖ Queremos estar siempre vestidos, con ropa limpia</li> <li>❖ Cumplir con nuestro tiempo de recreo.</li> <li>❖ Asistir a la escuela para aprender mucho.</li> </ul>
<b>¿Qué derechos tenemos los padres de familia? (antes de la charla)</b>	<b>¿Qué derechos tienen los padres de familia según la LOEI? (después de la charla)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Cuidar el respeto a los derechos de nuestros hijos e hijas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Controlar la disciplina, acudir a llamados del profesor y las profesoras.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Poder reclamar.</li> <li>❖ Elegir y ser elegido para el Comité de Padres de Familia.</li> <li>❖ Criar y cuidar a nuestros hijos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Acudir al establecimiento y adquirir información</li> <li>❖ Aceptar elegir y ser elegido y cumplir responsablemente</li> <li>❖ Es algo que debemos cumplir</li> </ul>
<b>¿Qué derechos tenemos los docentes? (antes de la charla)</b>	<b>¿Qué derechos tienen los docentes según la LOEI? (después de la charla)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Derecho a que nuestras opiniones sean respetadas.</li> <li>❖ Equidad de género.</li> <li>❖ Estabilidad Laboral.</li> <li>❖ A tener una remuneración justa.</li> <li>❖ Tener un buen trato ante las autoridades.</li> <li>❖ Ejercer el derecho al descanso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Respetar Leyes y reglamentos inherentes a educación.</li> <li>❖ Respetar la participación de hombres y mujeres.</li> <li>❖ Proteger nuestras familias.</li> <li>❖ Por nuestro trabajo</li> <li>❖ Es una facultad que podemos exigir.</li> <li>❖ Es lo razonable</li> </ul>

## MATRIZ 2. RECONOCIMIENTO DE OBLIGACIONES

<b>¿Qué derechos tendrán los estudiantes?</b>	<b>¿Qué obligaciones tienen los estudiantes según la LOEI? (después de la charla)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Presentar las tareas.</li> <li>❖ Llegar puntuales a las clases.</li> <li>❖ Llegar bien uniformados.</li> <li>❖ No rayar las paredes.</li> <li>❖ No pelear en la escuela.</li> <li>❖ Llevar las notificaciones de las maestras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Cumplir con las tareas</li> <li>❖ Procurar la excelencia académica.</li> <li>❖ Asistir regularmente a clases.</li> <li>❖ Tratar con respeto a los miembros de la comunidad educativa.</li> <li>❖ Respetar y cumplir el Código de convivencia.</li> </ul>
<b>¿Qué obligaciones tenemos los padres de familia? (antes de la charla)</b>	<b>¿Qué obligaciones tienen los padres de familia según la LOEI? (después de la charla)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Educar a nuestros hijos.</li> <li>❖ Cuidar a nuestros hijos.</li> <li>❖ Ayudarles en las tareas.</li> <li>❖ Alimentarlos bien.</li> <li>❖ Darles cariño a los hijos.</li> <li>❖ Averiguar el rendimiento de sus hilos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Garantizar que sus representados asistan a clases.</li> <li>❖ Apoyar y hacer seguimiento del aprendizaje de su hijo.</li> <li>❖ Respetar leyes y reglamentos.</li> <li>❖ Propiciar un ambiente de aprendizaje adecuado para su hijo.</li> </ul>
<b>¿Qué obligaciones tenemos los docentes? (antes de la charla)</b>	<b>¿Qué obligaciones tienen los docentes según la LOEI? (después de la charla)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Preparar las clases de cada día.</li> <li>❖ Tratar con cortesía a los niños y padres de familia.</li> <li>❖ Actualizarse constantemente.</li> <li>❖ Ser el ejemplo de la clase.</li> <li>❖ Dosificar las tareas.</li> <li>❖ Atender a los niños que lo requieran</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Ser actores de una educación de calidad y calidez.</li> <li>❖ Laborar durante la jornada completa.</li> <li>❖ Elaborar su planificación y presentarla a tiempo.</li> <li>❖ Respetar los derechos de los estudiantes.</li> <li>❖ Fomentar una actitud constructivista.</li> <li>Atender y evaluar a los estudiantes.</li> </ul>

## MATRIZ 3. DIAGNÓSTICO DE LA COMUNIDAD INSTITUCIONAL

<b>¿Qué es lo que más nos disgusta dentro de</b>	<b>¿Qué es lo que más nos gusta dentro de la</b>
--	--

la institución?	institución?
<b>ESTUDIANTES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ No me gusta el comedor porque es pequeño.</li> <li>❖ No me gusta las peleas entre compañeros y compañeras.</li> <li>❖ La violencia familiar.</li> <li>❖ Nos enoja cuando rayan las paredes de nuestra escuela.</li> <li>❖ Nos molesta la basura en los patios de la escuela.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Me gusta que el aula este siempre limpia.</li> <li>❖ Manejar las computadoras</li> <li>❖ Cuando hay paz en el hogar.</li> <li>❖ Jugar con los maestros en recreo.</li> <li>❖ Que los niños/as pongan la basura en su lugar.</li> </ul>
<b>PADRES DE FAMILIA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Cuando no tienen trabajo.</li> <li>❖ Que ya no hay el almuerzo escolar para los niños/as.</li> <li>❖ Que no haya los suficientes recursos para arreglar las aulas</li> <li>❖ No tiene cerramiento la escuela</li> <li>❖ Que el parque infantil esté separado de la escuela.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Cuando tienen lo necesario para darles a sus hijos e hijas.</li> <li>❖ Que al menos tienen el desayuno escolar.</li> <li>❖ Que los maestros reciban cursos de capacitación, para que nuestros hijos tengan una buena educación.</li> <li>❖ Seguridad para nuestros hijos.</li> <li>❖ Que participen en asuntos sociales, culturales y deportivos.</li> </ul>
<b>DOCENTES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Cuando hay despreocupación de los PP. FF.</li> <li>❖ Que no haya el almuerzo escolar para los niños y niñas.</li> <li>❖ La inasistencia de los padres de familia a las sesiones y talleres convocados.</li> <li>❖ Los servicios higiénicos no adecuados.</li> <li>❖ Nos disgusta que empleen el plomo los artesanos porque afecta la salud.</li> <li>❖ Nos molesta el desaseo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Cuando existe la colaboración de la comunidad educativa.</li> <li>❖ Cuando las madres de familia traen alimentos y cocinan para sus hijos e hijas.</li> <li>❖ Cuando los padres asisten al llamado de los docentes.</li> <li>❖ Que se concrete la gestión del arreglo de los baños.</li> <li>❖ Cuando no queman en horas laborables.</li> <li>❖ Cuando la basura está en su lugar.</li> </ul>

#### MATRIZ 4. IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS QUE AFECTAN A LA CONVIVENCIA

¿Cuáles son los problemas que más están afectando a la convivencia? ¿Cuáles son las situaciones positivas que más favorece la convivencia?	¿Cuáles son las causas?	¿Cuáles son los efectos?
<b>ESTUDIANTES</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El comedor porque no está adecuado.</li> <li>2. Las peleas entre niños/as</li> <li>3. Los niños/as ensucian y rayan las paredes</li> <li>4. La basura se encuentra en todo lado</li> <li>5. No hay cerramiento en el establecimiento.</li> </ol>	Demasiado pequeño. Mal comportamiento abuso de los niños grandes. No tienen buenas costumbres. No hay hábitos de aseo Falta de recursos.	Incomodidad y disgusto. Malestar y tristeza. Mala presentación e imagen. Contamina el ambiente. Inseguridad.
<b>PADRES DE FAMILIA</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. No tienen un trabajo estable.</li> <li>2. No hay el almuerzo escolar</li> <li>3. Aulas sin mantenimiento</li> </ol>	Falta de fuentes de trabajo Desatención del gobierno central. Falta de atención de	Necesidad económica e inestabilidad familiar. Bajo rendimiento escolar, desnutrición. Inseguridad e

<p>4. No tiene cerramiento la escuela. 5. La basura por todo lado.</p>	<p>las autoridades seccionales. No se concretan las gestiones realizadas, las autoridades seccionales no dan paso al pedido. No existen suficientes basureros ni compromisos.</p>	<p>incomodidad para los niños Peligro para los niños/as. Inseguridad. Contaminación ambiental.</p>
<p><b>DOCENTES</b></p> <p>Hay despreocupación de los padres de familia. La basura votan en todo lado Falta de hábitos de aseo en los niños/as. Los servicios higiénicos no adecuados. No existe mantenimiento en las aulas</p>	<p>Descuido de los padres y desinterés Malas costumbres y falta de compromisos Despreocupación del padre y madre de familia. No se concretan las gestiones realizadas. Falta de cumplimiento por las autoridades seccionales. No hay los recursos. Descuido de las autoridades de turno.</p>	<p>Bajo rendimiento académico y dejadez Mala imagen y desaseo. Enfermedades y mala presentación. Malestar, incomodidad y desaseo. Proliferación de enfermedades. Ambiente no adecuado e inseguridad</p>

### MATRIZ 5. PLANIFICACIÓN DE LAS NORMAS DE CONVIVENCIA (estudiantes)

¿Cuáles son los problemas o situaciones negativas que más afecta a la convivencia?	¿Cuál sería la situación deseada o e goce de derechos?	<b>NORMAS DE CONVIVENCIA</b>	
		¿Qué debemos hacer?	¿Cuándo vamos hacer?
<p>No se comprenden los niños grandes con los pequeños.</p>	<p>Niños/as complacidos y felices en todos los juegos.</p>	<p>Compartir los juegos. Acoger y cuidar a nuestros compañeros/as. Integrar a todos los niños/as en los juegos de recreación. Organizar juegos en los que involucren a todos.</p>	<p>Durante todos los días del año escolar en los momentos de recreación.</p>
<p>Los niños ensucian y rayan las paredes.</p>	<p>Niños/as cuidadosos y educados.</p>	<p>Elaborar compromisos de cuidado del área escolar. Dar charlas sobre buenos modales y cuidado de nuestro segundo hogar.</p>	<p>El segundo lunes de cada mes.</p>
<p>La basura en todo lado.</p>	<p>Tener la satisfacción que nuestra escuela y sus alrededores estén siempre limpios.</p>	<p>Los niños grandes ayuden a los pequeños a poner la basura en su lugar. Dar charlas de valores.</p>	<p>Todos los días del año escolar. Las mingas generales cada viernes de fin de</p>

		Cuidar el aseo personal y de la escuela. Hacer mingas generales una vez por mes. Predicar con el ejemplo.	mes
--	--	---	-----

## PADRES Y MADRES DE FAMILIA

¿Cuáles son los problemas o situaciones negativas que más afecta a la convivencia?	¿Cuál sería la situación deseada o goce de derechos?	NORMAS DE CONVIVENCIA	
		¿Qué debemos hacer?	¿Cuándo vamos hacer?
Cuando no tienen trabajo.	Tener un trabajo estable para poder dar lo necesario a sus hijos e hijas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buscar maneras de emplear su tiempo de acuerdo a su preparación y necesidad.</li> <li>• Tener paciencia.</li> <li>• Tener persistencia.</li> </ul>	Durante su tiempo libre  Todo el tiempo
No hay almuerzo escolar para los niños/as.	Derecho a Tener el almuerzo escolar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicitar al Sr. Presidente la dotación del almuerzo escolar para nuestros hijos e hijas.</li> </ul>	En el primer trimestre.
Aula sin mantenimiento.	Contar con aulas bien adecuadas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestionar ante las autoridades pertinentes.</li> </ul>	Primera semana de diciembre.
No tiene cerramiento.	Contar con el cerramiento para la seguridad de nuestros hijos y la escuela.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar comisiones para gestionar a ONG'S, al Gobierno A.D.C.P., a la Junta Parroquial.</li> </ul>	Primera semana de diciembre.  04 / 01 / 2012

## DOCENTES

PROBLEMAS SITUACIONES NEGATIVAS POSITIVAS	Y	GOCE DE DERECHOS (Situación actual)	NORMAS DE CONVIVENCIA	
			¿QUÉ HACER?	¿CUÁNDO HACER?
Despreocupación de los padres y madres de familia por sus hijos.	Y	Padres preocupados por el bienestar de sus hijos y por establecimiento donde se educan.	* Dialogar con padres y madres de familia.	Una vez al mes.
La basura por todos lados		Tener un ambiente bonito y limpio.	* Mingas. * Enviar la basura en	Cada mes. Cada semana.

		el recolector.	
No se cumplen con lo acordados.	La responsabilidad es un valor irremplazable.	* Dar cumplimiento a lo que se promete.	Cuando haya una convocatoria o un llamado.

## MATRIZ 6. PROPÓSITOS Y NORMAS DEL CÓDIGO DE CONVIVENCIA

¿Cuáles son los propósitos del Código de Convivencia?	¿Cuáles son las normas del Código de Convivencia?
1. Integrar a los niños pequeños en todos los juegos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Los docentes nos comprometemos a realizar diálogos, una vez por semana en el momento cívico.</li> <li>➤ Los padres y madres de familia nos comprometemos a aconsejar a nuestros hijos e hijas, que se lleven bien con todos los niños, los fines de semana que estamos todos.</li> <li>➤ Los niños/as nos comprometemos a compartir los juegos, en los momentos de recreación.</li> </ul>
2. Comprometer a la comunidad educativa el cuidado y mantenimiento del mobiliario, bienes, aulas y espacio físico de la Institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nosotros los docentes nos comprometemos a cuidar y realizar gestiones a autoridades competentes, para dar mantenimiento de todos los bienes y la institución en general.</li> <li>➤ Los padres y madres de familia nos comprometemos, a colaborar en mingas y comisiones para el arreglo de la escuela y sus alrededores.</li> <li>➤ Nosotros los niños/as nos comprometemos a tener una mejor disciplina, a no ensuciar ni rayar las paredes, mesas, pupitres y aulas donde estudiamos.</li> </ul>
3. Asumir con responsabilidad los acuerdos establecidos, para una buena marcha de la institución educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nosotros los docentes nos comprometemos a mantener la unidad y compañerismo, en todo momento para gozar de un ambiente agradable.</li> <li>➤ Los padres y madres de familia nos comprometemos a enviar a nuestros hijos e hijas puntualmente a clases.</li> <li>➤ Los niños/as nos comprometemos a asistir puntualmente a la escuela.</li> </ul>
4. Concientizar la utilidad e importancia que tiene las tareas escolares para el rendimiento académico.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Los docentes nos comprometemos a orientar y revisar diariamente las tareas escolares para mejorar el rendimiento.</li> <li>➤ Los padres y madres de familia nos comprometemos a vigilar las tareas escolares.</li> <li>➤ Los niños/as nos comprometemos a realizar cumplidamente las tareas escolares, para un mejor rendimiento.</li> </ul>
5. Proponer campañas de reciclaje y consecución de basureros y el uso correcto de los mismos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nosotros los docentes nos comprometemos a realizar campañas de reciclaje, un día a la semana.</li> <li>➤ Los padres y madres de familia nos</li> </ul>

	<p>comprometemos a gestionar la consecución de basureros, la primera semana de enero, así como a enseñar a nuestros hijos buenas costumbres</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Los niños/as nos comprometemos a ser ordenados y poner la basura en su lugar.</li> </ul>
6. Fortalecer la colaboración y participación decidida de los señores padres y madres de familia en beneficio de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Los docentes nos comprometemos a mantener informados a los señores padres y madres de familia, oportunamente de todas la actividades planificadas y así coordinar de buena manera.</li> <li>➤ Nosotros los padres de familia nos comprometemos a colaborar en todos los eventos que participe la escuela.</li> <li>➤ Los niños/as nos comprometimos a dar el mensaje a nuestros padres y madres para que asistan a las actividades programadas por la escuela.</li> </ul>

## RESPONSABLES DEL CÓDIGO DE CONVIVENCIA

Para constancia y cumplimiento firmamos:

Lcda. Marlene Nájera  
DIRECTOR (E)

Lcda. Narcisa Chisaguano  
SECRETARIA

Sra. Marisol Macías  
PRESIDENTE DEL COMITÉ CENTRAL  
DE PADRES DE FAMILIA

Niño: Edison Pinos  
PRESIDENTE DEL GOBIERNO  
ESTUDIANTIL

Lcdo. Manuel Medina  
SUPERVISOR DE EDUCACIÓN DE LA  
ZONA 2.3

San Antonio de Guapara, 13 de agosto de 2012



## 8. BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo Ministerial N° 320-10. (9 de Abril de 2010). *Acuerdo N° 320-10*. Quito, Pichincha, Ecuador: Ministerio de Educación.
- Bustamante, J. P. (1998). *Gerencia Educativa para una Escuela de Calidad*. Quito: PROMECEB.
- Cadena, D., & Hernández, J. y. (2003). *Gestión Educativa*. Ambato: UTA.
- Cagigal, J. (2000). *Gerencia Educativa*. Loja: UTPL.
- Carrasco, J. B. (2004). *Una didáctica para hoy*. Madrid: Rialp, S.A.
- Cassasús, J., & Arancibia, V. y. (1996). Laboratorio Latinoamericano de Evaluación. *Revista Iboamericana de Educación*, 32.
- Castillo, R., & Mogrovejo, J. (1999). *Administración Educativa*. Guaranda: UEB.
- Constituyente, A. (2008). *Constitución 2008*. Quito: Publicación Oficial.
- Cultura, M. d. (2006). *Evaluación Institucional y del Desempeño Docente*. Quito: MEC.
- Cultura, M. d. (2006). *Evaluación Institucional y del Desempeño Docente*. Quito: DINAMEP.
- De Almeida, M. (2000). *Administración I. La administración una herramienta para los líderes del futuro*. Quito: Gráficas Ortega.
- De Puelles, M. y. (2008). *Educación y Calidad*. Madrid: UNED.
- De Puelles, M., & Martínez, A. (2008). *La Reforma de los Sistemas Educativos*. Madrid: UNED.
- Ecuador, M. d. (27 de Diciembre de 2011). *Ecuador\_ Hacia el Plan Decenal.pdf*. Recuperado el 27 de Diciembre de 2011, de [http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador\\_Hacia\\_Plan\\_Decenal.pdf](http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf)
- Educación, M. d. (2008). *SER Ecuador. Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas*. Quito: UNICEF.
- Educación, M. d. (09 de abril de 2010). Acuerdo Ministerial N° 320-10. *Acuerdo Ministerial*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Educación, M. d. (2010). Autoevaluación de la Gestión Escolar. Quito, Pichincha, Ecuador.

- Educación, M. d. (2011). *Estándares de desempeño docente. Propuesta para discusión ciudadana*. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Educación, M. d. (2011). Instructivo Pruebas Ser Ecuador. *Pedagogía*. Quito, Pichincha, Ecuador: Ministerio de Educación.
- Educación, M. d. (s.f.). Autoevaluación del Vicerrector o Subdirector. Ministerio de Educación.
- Educación, M. d. (s.f.). Instrumento para la Autoevaluación del Director. *Hoja D-A1*. Quito, Pichincha, Ecuador: MINEDUC.
- Educación, M. d. (s.f.). Instrumento para la Autoevaluación del Inspector General. Ministerio de Educación.
- Educación, M. d. (s.f.). Instrumento para la autoevaluación del rector.
- Morales, G. (2001). *Un giro cualitativo de la educación*. Quito: Dimerino Editores.
- Morales, G. (2004). *Competencias y Estándares*. Cali: Litocenco Ltda.
- Núñez, S. (2011). *Gestión Pedagógica para Directivos*. Quito: MINEDUC.
- Océano. (1990). *Manual de la Educación*. Barcelona: Océano.
- Planificación, C. N. (2009). *Plan Nacional para el Buen Vivir*. Quito: SENPLADES.
- Portaluppy, G. y. (2010). *¿cómo hacer realidad la inclusión en el aula?* Quito: Santillana.
- Raimondo, M. (1998). *Quintilipi. Manual 2*. Quito: PROMECEB.
- Reinoso, G., & Alfaro, J. y. (2001). *Gestión Educativa*. Quito: MEC.
- Rodríguez, J. (1996). *Evaluación Educativa*. Loja: Talleres Gráficos de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Sánchez, O. (2006). *Planeación Estratégica Aplicada a la Educación*. Quito: CODEU.
- Tobón, S. (2006). *Formación Integral y Competencias*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

## 9. ANEXOS



Unidad Educativa “Guapara”



**Profesores y directivos de la Unidad educativa "Guapara"**



**Docentes antes del Proceso las Clases Demostrativas**









**Taller de Mecánica**







**Taller de Cultura Estética**



Estudiantes de 8º Año de Educación General básica llenando las encuestas.



Estudiante de 2º Año de Bachillerato llenando encuestas

