



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en los niveles de Educación Básica y Bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012.”

Tesis de Grado

Autora:

Sarango Tene, Luz Angélica

Directora:

Ramírez Zhindon, Marina del Rocío, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2013

CERTIFICACIÓN

Magister.

Marina del Rocío Ramírez Zhindon

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: "Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en los niveles de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico de la ciudad de Cuenca, provincia de Azuay, durante el año lectivo 2011-2012. Realizado por el profesional en formación: Luz Angélica Sarango Tene: 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, marzo del 2013

f.....

CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Sarango Tene Luz Angélica declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f).....

Autora: Sarango Tene Luz Angélica
Cédula: 1103305015

AUTORÍA

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

.....

Luz Angélica Sarango Tene

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación, dedico a mi esposo y a mis hijos, quienes con paciencia siguieron muy de cerca el desarrollo de mis estudios universitarios.

Supieron apoyarme, y gracias a ellos he cumplido mi meta, cual es prepararme para desempeñarme como profesional en el ámbito de la educación.

AGRADECIMIENTO

Mi primer agradecimiento es a Dios, sin Él imposible cumplir cualquier etapa de la vida que uno se la proponga.

De manera especial a la magister Marina del Rocío Ramírez, por resolver mis dudas al realizar la investigación, a todos los profesores de la UTPL, que académicamente hicieron de mí una profesional.

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR	ii
CESIÓN DE LOS DERECHOS	iii
AUTORÍA	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE DE CONTENIDOS	vii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO TEÓRICO	7
3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	7
3.1.1. La evaluación de la calidad de la educación	7
3.1.2. Calidad	7
3.1.3. Factores que favorecen la calidad educativa	10
3.1.4. Importancia de la calidad	10
3.1.5. Calidad de la educación	12
3.1.6. Necesidad de estándares en el Ecuador	15
3.1.6.1. Importancia de los estándares	15
3.1.6.2. Estándares de calidad educativa	16
3.1.6.3. Estándares de acuerdo a indicadores	16
3.1.6.4. Estándares de aprendizaje	17
3.1.6.4.1. Componentes de los estándares de aprendizaje	17
3.1.6.4.2. Modelo de estándares de aprendizaje	18
3.1.6.4.3. Organización de los estándares de aprendizaje	18
3.1.6.4.4. Relación entre los estándares de aprendizaje y el currículo nacional	19
3.1.6.5. Estándares de gestión escolar	20
3.1.6.6. Estándares de desempeño profesional	20
3.1.6.7. Estándares de desempeño profesional docente	20
3.1.6.8. Estándares de desempeño directivo	21
3.1.7. Características de una institución educativa de calidad	21

3.1.8. Factores que determinan la calidad en las instituciones Educativas	22
3.1.9. Escuelas gestoras del cambio	23
3.1.10. Escuelas solidarias	23
3.1.11. Las unidades educativas del milenio	23
3.1.12. El sistema integral de tecnologías para la escuela y la comunidad	23
3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES	
3.2.1. Concepto de evaluación	24
3.2.2. Evaluación educativa	25
3.2.3. Ámbitos de la educación para la evaluación	26
3.2.4. Tipos de evaluación en las instituciones	26
3.2.5. Evaluación al desempeño del estudiante	27
3.2.6. Evaluación a los docentes y autoridades de las instituciones educativas	28
3.2.7. Evaluación a los padres y madres de familia	28
3.2.8. Evaluación de la calidad educativa	28
3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	
3.3.1. La evaluación docente en la constitución del Ecuador	30
3.3.2. Evaluación al desempeño docente	30
3.3.3. Instrumentos de evaluación interna	31
3.3.4. Estándares de desempeño docente	33
3.3.4.1. Modelo de desempeño docente	33
3.3.4.2. Dimensiones para la evaluación a los docentes	34
3.3.4.3. Sociabilidad pedagógica	35
3.3.4.4. Habilidades pedagógicas y didácticas	35
3.3.4.5. Desarrollo emocional	36
3.3.4.6. Atención a estudiantes con necesidades especiales	36
3.3.4.7. Aplicación de normas y reglamentos	36
3.3.4.8. Relación con la comunidad	37
3.3.4.9. Clima de trabajo	37
3.3.4.10. Disposición al cambio	37
3.3.4.11. Relación con los estudiantes	38

3.3.4.12. Actividades iniciales de una clase	38
3.3.5. Factores que influyen en el aprendizaje	38
3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	
3.4.1. Evaluación del desempeño directivo	40
3.4.2. Liderazgo educativo	40
3.4.3. Dimensiones del desempeño directivo	41
3.4.4. Administración educativa	41
3.4.5. Desafíos claves de los directivos	42
3.4.6. Estándares de desempeño directivo	42
3.4.7. Modelo de desempeño directivo	43
3.4.8. Evaluación a las autoridades educativas y la toma de decisiones	43
3.4.9. Estándares de gestión escolar	43
3.4.10. Apoyo y seguimiento a la gestión educativa	43
3.4.11. Asesoramiento educativo	44
3.4.12. Funciones principales del asesor educativo	44
3.4.13. Características del asesoramiento educativo	45
3.4.14. Auditoría educativa	45
3.4.15. Funciones principales del auditor educativo	45
3.4.16. Características de la auditoría educativa	46
4. METODOLOGÍA	
4.1. Participantes	47
4.2. Muestra de investigación	47
4.3. Técnicas e instrumentos de investigación	52
4.4. Diseño y procedimiento	54
4.5. Comprobación de los supuestos	55
5. RESULTADOS : ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	
5.1. RESULTADOS	
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES	
- Tabla 1 Sociabilidad Pedagógica	56
- Gráfico 1 Sociabilidad Pedagógica	57
- Tabla 2 Habilidades Pedagógicas y Didácticas	58
- Gráfico 2 Habilidades Pedagógicas y didácticas	60
- Tabla 3 Desarrollo Emocional	61

- Gráfico 3 Desarrollo Emocional	62
- Tabla 4 Atención a estudiantes con Necesidades Especiales	63
- Gráfico 4 Atención a estudiantes con necesidades especiales	64
- Tabla 5 Aplicación de normas y reglamentos	65
- Gráfico 5 Aplicación de normas y reglamentos	67
- Tabla 6 Relaciones con la comunidad	68
- Gráfico 6 Relaciones con la comunidad	69
- Tabla 7 Clima de trabajo	70
- Gráfico 7 Clima de trabajo	71
- Tabla 8 Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas	72
- Gráfico 8 Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas	73
- Tabla 9 Cumplimiento de normas y reglamentos	74
- Gráfico 9 Cumplimiento de normas y reglamentos	75
- Tabla 10 Disposición al cambio en educación	75
- Gráfico 10 Disposición al cambio en educación	76
- Gráfico 11 Desarrollo emocional	78
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR O DIRECTOR	
- Tabla 12 Sociabilidad Pedagógico	78
- Gráfico 12 Sociabilidad pedagógica	80
- Tabla 13 Atención a los estudiantes con necesidades individuales	81
- Gráfico 13 Atención a los estudiantes con necesidades individuales	82
- Tabla 14 Habilidades pedagógicas y didácticas	83
- Gráfico 14 Habilidades pedagógicas y didácticas	84
- Tabla 15 Aplicación de normas y reglamentos	85
- Gráfico 15 Aplicación de normas y reglamentos	86
- Tabla 16 Relación con la comunidad	87
- Gráfico 16 Relación con la comunidad	88
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES	
- Tabla 17 Habilidades pedagógicas y didácticas	89
- Gráfico 17 Habilidades pedagógicas y didácticas	90
- Tabla 18 Habilidades de sociabilidad pedagógica	91

- Gráfico 18 Habilidades de sociabilidad pedagógica	92
- Tabla 19 Atención a los estudiantes con necesidades individuales	93
- Grafico 19 Atención a los estudiantes con necesidades Individuales	94
- Tabla 20 Relaciones con los estudiantes	95
- Gráfico 20 Relaciones con los estudiantes	96
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA	
- Tabla 21 Relación con la comunidad	97
- Gráfico 21 Relación con la comunidad	98
- Tabla 22 Normas y reglamentos	99
- Gráfico 22 Normas y reglamento	100
- Tabla 23 Sociabilidad pedagógica	101
- Gráfico 23 Sociabilidad pedagógica	102
- Tabla 24Atención a estudiantes con necesidades individuales	102
- Gráfico 24Atención a estudiantes con necesidades individuales	103
OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE	
- Tabla 25 Actividades iniciales	104
- Gráfico 25 Actividades iniciales	105
- Tabla 26 Proceso enseñanza- aprendizaje	106
- Gráfico 26 Proceso enseñanza – aprendizaje	107
- Tabla 27 Ambiente en el aula	108
- Gráfico 27 Ambiente en el aula	109
EVALUACION DEL DESMPENÑO DIRECTIVO	
- Tabla 28 Competencias gerenciales	110
- Gráfico 28 Competencias gerenciales	116
- Tabla 29 Competencias pedagógicas	117
- Gráfico 29 Competencias pedagógicas	119
- Tabla 30 Competencias de liderazgo en la comunidad	120
- Gráfico 30 Competencias de liderazgo en la comunidad	121
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO	

- Tabla 31 Competencias gerenciales	122
- Gráfico 31 Competencias gerenciales	129
- Tabla 32 Competencias pedagógicas	130
- Gráfico 32 Competencias pedagógicas	132
- Tabla 33 Competencias de liderazgo en la comunidad	133
- Gráfico 33 Competencias de liderazgo en la comunidad	134
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL	
- Tabla 34 Competencias gerenciales	135
- Gráfico 34 Competencias gerenciales	137
- Tabla 35 Competencias pedagógicas	138
- Gráfico 35 Competencias pedagógicas	139
- Tabla 36 Competencias de liderazgo en la comunidad	139
- Gráfico 36 Competencias de liderazgo en la comunidad	141
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA	
- Tabla 37 Competencias gerenciales	141
- Gráfico 37 Competencias gerenciales	144
- Tabla 38 Competencias pedagógicas	144
- Gráfico 38 Competencias pedagógicas	145
- Tabla 39 Competencias de liderazgo en la comunidad	146
- Gráfico 39 Competencias de liderazgo en la comunidad	147
EVALUACIÓN DEL DIRECTIVO POR EL SUPERVISOR ESCOLAR	
- Tabla 40 Competencias gerenciales	148
- Gráfico 40 Competencias gerenciales	156
- Tabla 41 Competencias pedagógicas	157
- Gráfico 41 Competencias pedagógicas	159
- Tabla 42 Competencias de liderazgo en la comunidad	160
- Gráfico 42 Competencias de liderazgo en la comunidad	161
5.2. ANÁLISIS E INTERPERTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	
- Tabla 43 Resultado de la autoevaluación de los docentes	162
- Tabla 44 Resultados de la coevaluación de los docentes	163
- Tabla 45 Resultados de la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.	164

- Tabla 46 Resultados de la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes	165
- Tabla 47 Resultados de la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia	165
- Tabla 48 resultados de la observación de la clase de los docentes	166
- Tabla 49 Resultados de la autoevaluación de los directivos	167
- Tabla 50 Resultados de la evaluación del rector por parte del Consejo Directivo.	167
- Tabla 51 Resultados de la evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil	168
- Tabla 52 Resultados de la evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia	268
- Tabla 53 Resultados de la evaluación de los directivos por parte del supervisor	169
- Tabla 54 Calificación al desempeño profesional docente en la Unidad Educativa “Liceo Americano Católico”	169
- Tabla 55 Calificación al desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa Liceo Americano Católico.	172
- Tabla 56 Calificación promedio del desempeño de la institución Educativa “Liceo Americano Católico”	174
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	
7.1. Título de la propuesta	177
7.2. Justificación	177
7.3. Objetivos de la propuesta	178
7.3.1. Objetivo general	178
7.3.2. Objetivos específicos	178
7.3.3. Localización y cobertura espacial	182
7.3.4. Población objeto	182
7.3.5. Sostenibilidad de la propuesta	182
7.3.6. Presupuesto	183
7.3.7. Cronograma de actividades	183
8. BIBLIOGRAFIA	185
9. ANEXO	189

1. RESUMEN

El sistema de educación básica y bachillerato se enfrenta a retos de competencia nacional e internacional, generando desafíos que promueven al cambio, por lo que es prioritario una evaluación del desempeño profesional docente y directivo que permita juzgar el proceso o redefinir criterios que mejoren la calidad de la educación.

La Unidad Educativa Liceo Americano Católico, a quién se realizó la investigación de tipo exploratoria, descriptiva y socioeducativa, para el efecto se utilizó las técnicas e instrumentos como: la encuesta, la observación, la entrevista y cuestionarios aplicados a una población de docentes, directivos, estudiantes y padres de familia.

A través de este estudio se evidenció que el desempeño profesional docente, directivo e institucional se ubica en un nivel excelente. Las hipótesis planteadas como deficientes son rechazadas, los resultados así lo determinaron. Sin embargo es obvio continuar formándose, para lo cual se incluye la propuesta.

“Estrategias de fortalecimiento para mejorar el proceso pedagógico y la relación con la comunidad de los docentes de la unidad educativa “Liceo Americano Católico” del cantón Cuenca , provincia del Azuay, durante el período 2013-2014

2. INTRODUCCIÓN

“Encender una antorcha para iluminar el camino de otros ,
ilumina el nuestro”

Ben Sweetland

En la actualidad se habla a menudo de la calidad de la educación, decimos que un producto es de calidad cuando reúne un conjunto de propiedades que lo hacen mejor que otros de su clase y consigue los resultados para los que había sido fabricado. Podemos hablar de calidad de la enseñanza si los objetivos inherentes a la actividad educativa se logran con éxito.

La Actualización y Fortalecimiento Curricular del 2010, el Bachillerato Unificado, el Programa de Capacitación y Evaluación Docente buscan encaminar a la educación al avance y cambio, todo aquello basándose en estándares de calidad, en el desarrollo de contenidos, métodos, destrezas, estrategias, recursos etc, para mejorar la calidad de la educación por consiguiente el buen vivir “Sumak kausay” todos ellos siendo socializados.

A través de las evaluaciones constantes que el Ministerio de Educación viene ejecutando se conoce que los conocimientos de los estudiantes es deficiente por lo que los docentes en el proceso de enseñanza- aprendizaje utilizan los contenidos desactualizados, estrategias ineficientes, clases magistrales, todo ello convirtiéndose en una clase monótona; todo esto conlleva a la desmotivación y que los estudiantes tengan escasa capacidad para reflexionar y buscar alternativas para solucionar los problemas de la realidad.

Pues frente a esta realidad las autoridades gubernamentales de turno, buscan cambiar diversos problemas que aqueja a la sociedad ecuatoriana especialmente en el ámbito educativo que es la base fundamental para la formación integral del ser humano; en este sentido el maestro elemento clave en la formación y educación de los niños jóvenes y adultos se encuentra inmerso en el proceso evaluativo docente que facilita conocer el desempeño, su preparación, su eficiencia, su rol, su liderazgo

para encaminar a las generaciones venideras hacia el crecimiento personal y formación integral.

La evaluación permite conocer algunas de las falencias y razones por las que los maestros justifican el cumplimiento o incumplimiento de los contenidos y objetivos planteados en la Reforma Educativa: Incoherencia entre los niveles, contenidos desarticulados con la realidad de la vida, falta de esclarecimiento de las destrezas a desarrollar en cada área, nivel y carencia de criterios e indicadores de evaluación. Actualización y Fortalecimiento Curricular (2010, p. 8)

La evaluación al desempeño docente y directivo permite conocer en que nivel se encuentran, todo esto con el anhelo de motivar e incentivar a los docentes, para que de forma voluntaria se incursione en la preparación y actualización, de esta manera emplear estrategias, métodos y recursos adecuados en el proceso educativo, todo aquello buscando el bienestar y la consecución de los objetivos planteados, ya que todo logro o ineficiencia recaerá absolutamente en el docente.

Con la actualización y el Fortalecimiento curricular se destaca la teoría Constructivista, la pedagogía de la ternura y del amor, dando prioridad al estudiante como el eje principal de la educación; el actual currículo enfatiza aspectos como: el perfil de salida del estudiante al culminar la fase, es decir el desempeño que demostrará el estudiante al terminar el periodo o ciclo de estudio; desarrollando así la capacidad de pensar, comunicarse, reflexionar, solucionar los problemas, desenvolverse con autonomía, consecuentemente vivir en armonía con la naturaleza y con sus semejantes. (Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010, p.9,10)

Fundamentados en la realidad, las autoridades educativas y los gobiernos de turno se han propuesto ejecutar un programa de evaluación docente sujeta a los indicadores de aprendizaje, desempeño docente, desempeño directivo de difusión de la Actualización Curricular y la implantación del Bachillerato unificado tal como consta en la LOEI, todo aquello con único objetivo de lograr la calidad educativa, por consiguiente construir una patria inclusiva, equitativa, libre, democrática y soberana.

El desempeño directivo busca retribuir de manera influyente y significativa a la mejora del accionar del liderazgo y de la gestión de cada institución educativa.

Pues a través de los estándares de desempeño directivo se busca conocer las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad, lo cual facilite a todos los estudiantes ecuatorianos alcanzar los perfiles de egreso o destrezas declarados por el Currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

De esta forma el Ministerio de Educación asegura y garantiza que el conjunto de los directivos ecuatorianos influyan efectivamente en el logro de aprendizajes de calidad de los estudiantes que están bajo su tutela y responsabilidad.

En esta oportunidad la Universidad Técnica Particular de Loja , como institución pionera en este tipo de estudios, ha sido la que ha elaborado el proceso investigativo de este aspecto. En lo posterior la universidad conociendo los resultados realizará propuestas orientadas que permitan obtener el absoluto rendimiento en lo referente a la gestión de directivos y docentes. Para tal efecto la institución incluirá en su plan de estudios los contenidos afines al accionar docente y directivo.

Los resultados evidenciados en el proceso de la investigación, le servirá únicamente para la institución investigada, pues a través de ella conoce la marcha y el desempeño de las actividades realizadas por los involucrados en el que hacer educativo. Ahora, si considera oportuno mejorar las falencias detectadas, se puede mencionar que realmente esta atento a las situaciones reales del proceso educativo para responder con eficiencia a las expectativas de padres de familia y la comunidad.

Ahora, si los directivos y maestros asumen las debilidades encontradas, y optan por estrategias adecuadas para mejorar las dificultades, pues en ese sentido los beneficiarán a los estudiantes, puesto que ellos podrán contar con maestros altamente preparados y totalmente dispuestos a la realización de las funciones inherentes a su rol, especialmente en el proceso de enseñanza- aprendizaje. También se beneficia de manera indirecta la comunidad de los resultados del trabajo de investigación. Pues ella se sentirá orgullosa de que su representado se forme allí porque se caracteriza por el buen desempeño profesional docente y directivo.

En calidad de investigadora, también se ha beneficiado del trabajo realizado. La recopilación de información que constituyen el marco teórico y su relación con los

datos obtenidos, han permitido enriquecer los conocimientos, por lo que se ha profundizado en los temas específicos de la educación. También ha logrado evidenciar los aspectos influyentes en el desarrollo cognitivo de los estudiantes y sobre los aspectos que en la vida profesional y en la práctica diaria se puede y deben mejorar.

La presente investigación contó con la participación de la población para la aplicación de las encuestas como: Los directivos, docentes, estudiantes, padres de familia de la institución educativa; se dispuso también de los recursos materiales: computadora, impresora, bibliografía, fotocopias de instrumentos de investigación, material de escritorio; y recursos económicos que han sido solventados por la autora de la investigación. Todo el proceso se desarrolló con normalidad sin ninguna dificultad.

En cuanto a los objetivos, estos se fueron alcanzando paulatinamente en el transcurso de la investigación, a través de la aplicación de los instrumentos, el análisis e interpretación de los resultados se pudo determinar que el objetivo general: “ *Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador*” (Chininín, 2011, pag. 13) se alcanzó, pues a través de la investigación se recolectó la información para determinar el nivel en el que se encuentra la institución siendo una muestra representativa de la provincia del Azuay y en general del Ecuador.

Así también en lo que respecta a los objetivos específicos;

- Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo (Chininín,2011,p.13) La ejecución de la investigación implicó la búsqueda teórica sobre conceptos relacionados a evaluación, desempeño profesional docente y directivo, estándares de calidad, los mismos que aportaron para tener un conocimiento más certero y así realizar el análisis de los resultados obtenidos en la investigación.
- Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador (Chininín, 2011, p.13) Al aplicar los

instrumentos de evaluación se pudo obtener la valoración de cada actor educativo para así determinar el nivel en el que se encuentran los docentes.

- Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador (Chininín, 2011,p. 13) La información recogida sobre estándares permite comparar los datos con el desempeño profesional directivo y establecer así puntos de aplicación que se está llevando a cabo dentro de la institución investigada.
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato (Chininín, 2011,p.13) De acuerdo al análisis e interpretación de los resultados se plantea una propuesta para mejorar las debilidades identificadas.”Estrategias de fortalecimiento para mejorar el proceso pedagógico y la relación con la comunidad de los docentes de la unidad educativa” Liceo Americano católico”del cantón Cuenca, provincia del Azua, durante el el período 2013-2014.

Es así, que cada uno de los objetivos planteados al inicio se fue cumpliendo en las diferentes etapas del proceso y desarrollo de la presente investigación.

Al iniciar la investigación se establecieron las siguientes hipótesis que con los datos de la investigación debían ser confirmadas o refutadas.

- El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene las características de deficiente, en función de los estándares de calidad”.(Chininín, 2011, pag.13). Lo que queda totalmente descartado porque los resultados alcanzados evidencian que los docentes se han ubicado en la categoría “A”, correspondiente a excelente.
- El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del ecuador tiene las características de deficiente, en función de los estándares de calidad” (Chininín, 2011, pag.14). Afirmación que también se ha rechazado, por lo que los resultados obtenidos no corresponde a la realidad de la institución, así el desempeño directivo se ubica en la categoría “A” que corresponde a excelente.

3.MARCO TEÓRICO

3.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

3.1.1. La evaluación de la calidad de la educación

Hablar sobre evaluación y calidad aplicadas a la educación dista mucho de ser una tarea sencilla. En efecto, se trata de dos cuestiones que ocupan un lugar central en el debate pedagógico contemporáneo y que reclaman la atención de muy diversos actores educativos.

De evaluación y de calidad hablan hoy en día los políticos y los administradores de la educación, los profesores y sus asociaciones profesionales, los padres y madres de familia. Pero aunque vayan siendo muchas las reuniones dedicadas a analizar ambas realidades, estamos lejos de alcanzar un acuerdo general acerca de qué sea una educación de calidad y cuáles los mejores medios para lograrla. Y es que se trata de una de esas cuestiones cuyo análisis parece a priori muy sencillo pero resulta ciertamente complicado cuando se intenta plasmarlo en algo más que en ideas generales. Alvarez & Santos (2002,p. 9)

3.1.2. Calidad

Según la Real Academia de la Lengua Española (2001) “La calidad es la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo que permiten juzgar su valor”

Se puede decir que la calidad es una característica propia de un objeto que le permite asignar un valor y que puede ser contrastada con cualquier otra de su misma clase o tipo. Esta comparación puede ser igual, mejor o peor en cuanto al valor de su resultado dando como resultado una optima o mala calidad.

Calidad es una cualidad de valor que se da a un objeto que se elabora o produce sobre otros iguales o semejantes y debe ser mejor o excelente que los comparados.

Mientras que para algunos autores la calidad es:

Hacer bien el trabajo desde el inicio; satisfacer las necesidades de los usuarios; actuar con coherencia un proceso o modo de hacer; disfrutar con el trabajo y ofrecer lo mejor de uno mismo. (Proyecto Equinoccio Bernillón y Cerutti 1989, p. 22)

Para la norma Iso (2000)”La calidad es la capacidad de un conjunto de características intrínsecas para satisfacer requisitos.”Capacidad porque está apto con

sus características o cualidades para satisfacer necesidades propias de sí mismo en lo que se desempeña o ejecuta. Conjunto de características intrínsecas porque son propias, básicas y esenciales. La propiedad peculiar de un objeto le permite satisfacer necesidades implícitas o explícitas. El cliente es quien reconoce la calidad de un producto y le da un valor en contraste con otros productos de la misma clase y es en ese momento cuando se determina la calidad o la excelencia.

Calidad es una cualidad de valor que se da a un producto que se elabora o produce sobre otros iguales o semejantes y debe superar en valor que los comparados.

En el ámbito educativo, el producto es el resultado de bachilleres que se está incorporando año tras año luego de cursar un proceso de estudios y preparación en cuanto a conocimientos, destrezas, habilidades, valores que el estudiante ha logrado interiorizar para enriquecer su persona. La responsabilidad de los que ofertan o producen el producto en sí, están desde arriba: el sistema de educación nacional, los circuitos distritales, la institución educativa misma a la cual pertenece el estudiante y recayendo la responsabilidad sobre los docentes de la institución, quienes de manera directa construyen el producto a través de la formación de los estudiantes.

La calidad educativa se verá reflejado en el producto y resultado de estudiantes y personas que al finalizar los 10 años de educación general básica y 3 de bachillerato que produce una institución educativa; en otros casos continúa el proceso con la preparación y especialización de estudios superiores de tercer y cuarto nivel.

Por esta razón después de diversos años de estudio y preparación y ante la variedad de productos transformados en profesionales permite la comparación y medición de las características peculiares de los egresados como son los contenidos, valores, desempeños, destrezas etc, que el joven bachiller posee y cuenta para utilizarlo en función de satisfacer su necesidad de trabajo dentro de la sociedad a la que pertenece. Al ser comparado le permite tener igual o mejor valoración de resultado bajo ciertos parámetros de evaluación.

Según Graells, (2002) “La calidad en la educación asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta.”

Además señala que un sistema educativo de calidad se caracteriza por:

- Ser accesible a todos los ciudadanos
- Facilitar los recursos personales, organizativos y materiales ajustados a las necesidades de cada alumno para que todos puedan tener las oportunidades que promoverán lo más posible su progreso académico y personal.
- Promover cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas, lo que se conseguirá, entre otros medios, posibilitando la reflexión compartida sobre la propia práctica docente y el trabajo colaborativo del profesorado.
- Promover la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores donde todos se sientan respetados y valorados como personas.
- Lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad.
- Estimular y facilitar el desarrollo y el bienestar del profesorado y de los demás profesionales del centro.

En la actualidad, encontramos diversos enfoques sobre el concepto de calidad educativa.

El primero de ellos se refiere a la *eficacia*. Un programa educativo será considerado de calidad si logra sus metas y objetivos previstos, es decir llevado esto al aula, podríamos decir que se alcanza la calidad si el alumno aprende lo que se supone que debe aprender.

Un segundo punto de vista se refiere a considerar la calidad en términos de *relevancia*, en este sentido los programas educativos de calidad serán aquellos que incluyan contenidos valiosos y útiles: que respondan a los requerimientos necesarios para formar integralmente al alumno, para preparar excelentes profesionales, acordes con las necesidades sociales, o bien que provean de herramientas valiosas para el trabajo o la integración del individuo a la sociedad.

Una tercera perspectiva del concepto de calidad se refiere a los *recursos* y a los *procesos*. Un programa de calidad será aquel que cuente con los recursos necesarios y además que los emplee eficientemente. Así, una buena planta física, laboratorios, programas de capacitación docente, un buen sistema académico o administrativo, apropiadas técnicas de enseñanza y suficiente equipo, serán necesarios para el logro de la calidad.

La experiencia nos dice que la calidad no puede reducirse sólo a una de estas tres dimensiones, sino al concurso de las tres. Por consiguiente, la calidad depende de más factores. Esto significa, por ejemplo, que la responsabilidad por la calidad educativa no recae sólo en los directivos de una institución educativa, sino en todos sus participantes, y, por su función en el proceso educativo, principalmente en el profesor.

3.1.3 Factores que favorecen la calidad educativa

Existen diversos factores que favorecen la calidad educativa:

- El foco en la pertinencia personal y social
- La convicción, la estima y la autoestima de los involucrados
- La fortaleza ética y profesional de los maestros y profesores
- La capacidad de conducción de los directores e inspectores
- El trabajo en equipo dentro de la escuela y de los sistemas educativos
- Las alianzas entre las escuelas y los otros agentes educativos
- El currículo en todos sus niveles
- La cantidad, calidad y disponibilidad de materiales educativos
- La pluralidad y calidad de las didácticas
- Los mínimos materiales y los incentivos socioeconómicos y culturales.

En el módulo Historia de la Educación en el Ecuador consigna los datos que en el año 1981-1983, se cubrió el acceso de los alumnos a la escuela pero la calidad bajó. Los planificadores deben poner mayor cuidado en la permanencia de los matriculados, el progreso a los grados superiores y las oportunidades de estudio. El largo periodo de tiempo (años en el mismo grado) que emplee un repitente se puede tomar como un indicador de la baja calidad de la enseñanza, la repetición indicará que no se ha enfrentado adecuadamente a este problema. Paladines (2009 p.36)

Se puede suponer que no se han conocido los resultados de estrategias exitosas para mejorar la enseñanza y que reduzcan el problema de la deserción y la repitencia y eleven la calidad.

3.1.4. Importancia de la calidad

Con el surgimiento de la era industrial, se consolida la pabra calidad fundamentalmente en la elaboración de productos y servicios, los mismos que deben cumplir los requisitos indispensables, necesidades y expectativas de los clientes y

demás partes interesadas. Se puede decir que un producto es de calidad cuando cumple con las expectativas de quien consume el producto.

En la actualidad el cliente busca siempre la calidad en todos los aspectos, ya sea en los productos como también en los servicios. Siempre opta y optará por algo bueno, seguro y garantizado, pues el área de educación no es la excepción, siempre se esta buscando matricular a los representados en los establecimientos que garanticen una formación holística de los educandos.

La calidad es esencial porque sin ella no hay desarrollo, futuro, visión ni misión. En este sentido la calidad permite que se busque siempre ser mejor, por ello al relacionar calidad con la educación debe darse este proceso para valorar y formar seres con conocimiento, capacidad critica , autónomos y juicio propio que contribuyan al desarrollo de nuestra sociedad. De lo contrario seguirá en el profundo letargo, que durante siglos a estigmatizado a los países tercer mundistas, cuya consecuencia nefaste ha sido países pobres, mediocres dependientes y consumidores. Para que se dé ese paso de cambio en la calidad en educación se debe tener en cuenta algunos aspectos:

- a. Entender a la educación como un producto.- La educación es una inversión, también es el resultado de un proceso como dice la Guía de interpretación de la Norma IRAM-ISO para la Educación- IRAM 300(2001) “Educación es el resultado de un proceso, luego es un producto, entendido como la mejora en los conocimientos, las aptitudes intelectuales, competencias, hábitos y actitudes del educando” . Pues la educación es un proceso y como consecuencia resulta un producto, en este caso el nuevo profesional , está en condiciones para responder ante las diversas necesidades que debe cumplir para cubrir las expectativas.
- b. Considerar que quienes reciben la educación son los clientes.- En el ámbito educativo los clientes pueden ser: los educandos, padres de familia, organizaciones que contratan servicios educativos, el estado , empleados , futuros empleados. Es decir la sociedad entera es el cliente interesado en la calidad de la educación y a quién se debe ofrecer ofrecer una buena calidad educativa.
- c. Aceptar la definición de calidad .- Calidad es cumplir siempre con los requisitos de los clientes de la organización educativa, para lo cual se debe identificar

cuales son los requisitos básicos en educación formal que en enseñanza están reglamentados y que además existen otros que deben ser incluidos para satisfacer necesidades y expectativas de sus clientes, las mismas que son características propias de cada centro.

3.1.5. Calidad de la educación

Durante las últimas décadas se ha hablado mucho sobre la calidad educativa: el Ministerio de Educación, organismos internacionales, organismos no gubernamentales, todos buscan mejorar la calidad de la educación. Al parecer calidad es un término de moda. Sin embargo, el término no tiene un significado único, así como existen muchas concepciones sobre educación de igual manera sucede, que hay muchas ideas, enfoques, y puntos de vista sobre lo que es la buena educación. Se tomarán algunos enfoques, así:

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” (Constitución del Ecuador, 2008 p.25)

El imperativo de la calidad, así llamó la UNESCO en 2005 a su informe de seguimiento la *Educación Para Todos*. Muestra con claridad que la calidad educativa está en primer plano en los retos actuales que enfrenta la educación en el mundo. En el Ecuador el compromiso de la calidad educativa se refleja en el Plan Decenal de Educación 2006-2015. (UNESCO, 2005 p. 45)

Desde un enfoque global se puede decir que la calidad de la educación depende del tipo de sociedad que se quiere tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Así para una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable.

En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica. Constitución del Ecuador (2008, p.25)

Un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad. Equidad en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real para el acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, así como la permanencia y culminación en dichos servicios.

Desde un enfoque más cercano al aula se podría entender por calidad de la educación, el mejoramiento cualitativo de la educación desde adentro, desde la exploración deliberada de lo que ocurre en el interior de los estudiantes y de los maestros/as.

La Actualización y Fortalecimiento de la Educación General Básica establece aprendizajes comunes mínimos y que puede adaptarse de acuerdo al contexto y a las necesidades del medio escolar.

Establece los objetivos siguientes: actualizar el currículo de 1996 en sus proyecciones social, científica y pedagógica, especificar hasta un nivel meso – curricular las habilidades y conocimientos que los estudiantes deberán aprender, ofrecer orientaciones metodológicas viables para la enseñanza – aprendizaje, formular indicadores esenciales de evaluación que permitan comprobar los aprendizajes y los objetivos por áreas, promover, desde la proyección curricular un proceso educativo inclusivo, fortalecer la formación de una ciudadanía para el Buen Vivir, en el contexto de una sociedad intercultural y plurinacional. Actualización y Fortalecimiento Curricular (2010, pp. 9-11)

El proceso de Actualización y Fortalecimiento curricular tiene como objetivo desarrollar la condición humana y preparar para la comprensión; un pensamiento y modo de actuar lógico, crítico y creativo, aprendizaje productivo y significativo, el desarrollo de destrezas con criterios de desempeño.

De todos los lineamientos expuestos se ha tomado, los objetivos de la educación general básica y las destrezas de desempeño que se desea desarrollar en los niños y niñas hasta el décimo año. Entonces la calidad se crea con un ambiente de aprendizaje en el aula.

Para el desarrollo de las destrezas, se opta por contenidos funcionales y significativos, se decide sobre metodologías a aplicar, se elabora materiales didácticos, es decir; se maneja el currículo con ciertos estándares de calidad.

Para la calidad de la educación en el plan decenal de mejoramiento de la calidad, eficiencia y eficacia de la educación, se ha considerado programas, proyectos, capacitación a los docentes, padres de familia y la comunidad. Dentro de estas acciones están. **Programa Nacional de Educación para la Democracia y el Buen Vivir.**

El Programa Nacional de Educación para la Democracia y el Buen Vivir es un programa del Ministerio de Educación que fue instituido para desarrollar iniciativas sobre el Buen Vivir, creando espacios de participación y promoción de derechos.(Plan decenal , 2006-2015)

El **Buen Vivir** y la **educación** interactúan de dos modos:

Por una parte, el derecho a la educación es un componente esencial del Buen Vivir, en la medida en que permite el desarrollo de las potencialidades humanas y, como tal, garantiza la igualdad de oportunidades para todas las personas.

Por otra parte, el Buen Vivir es un eje esencial de la educación, en la medida en que el proceso educativo debe contemplar la preparación de los futuros ciudadanos y ciudadanas para una sociedad democrática, equitativa, inclusiva, pacífica, promotora de la interculturalidad, tolerante con la diversidad, y respetuosa de la naturaleza. Es un nuevo modelo de desarrollo, una perspectiva desde la cual se entiende el mundo, se conoce, se piensa, se aprende y se vive.

El Buen Vivir recoge una visión del mundo centrada en el ser humano como parte de un entorno natural y social, condiciona las relaciones entre los hombres y las mujeres en diferentes ámbitos, y propone una serie de principios y valores básicos para una convivencia armónica en el marco de respeto a los derechos humanos. Ministerio de Educación del Ecuador (2010).

3.1.6. Necesidad de estándares en el Ecuador

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Existe

evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. Hasta ahora nuestro país no ha tenido definiciones explícitas y difundidas acerca de qué es una educación de calidad y cómo lograrla. Solo cuando tengamos estándares, contaremos con descripciones claras de lo que queremos lograr, y podremos trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo aprendizaje.(Ministerio de Educación, 2010).

3.1.6.1. Importancia de los estándares

El principal propósito de los estándares es **orientar, apoyar y monitorear** la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas en pro de la mejora de la calidad del sistema educativo.

Otros usos más específicos de los estándares de calidad educativa son:

- Proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad
- Proveer información a los actores del sistema educativo para que estos puedan:
- Determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente y un buen directivo, y cómo debe ser una buena institución educativa; o realizar procesos de autoevaluación; o diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento fundamentados en los resultados de la evaluación y la autoevaluación.
- Proveer información a las autoridades educativas para que estas puedan: diseñar e implementar sistemas de evaluación de los diversos actores e instituciones del sistema educativo.
- Ofrecer apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo, basados en los resultados de la evaluación.
- Crear sistemas de certificación educativa para profesionales e instituciones.
- Realizar ajustes periódicos a libros de texto, guías pedagógicas y materiales o mejorar las políticas y procesos relacionados con los profesionales de la educación, tales como el concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, la formación inicial de docentes y otros actores del sistema educativo,

la formación continua y el desarrollo profesional educativo, y el apoyo en el aula a través de mentorías.

- Informar a la sociedad sobre el desempeño de los actores y la calidad de procesos del sistema educativo. (profesores. usfp.edu.ec/)

3.1.6.2. Estándares de calidad educativa

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.

Como estrategia para mejorar la calidad de la educación, el Ministerio de Educación propone estándares de calidad educativa que ayudarán a orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo.

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

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

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

3.1.6.3. Estándares de acuerdo a indicadores

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

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

- Ser objetivos básicos comunes por lograr.
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles.

- Ser fáciles de comprender y utilizar.
- Estar inspirados en ideales educativos.
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales.
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

3.1.6.4. Tipos de estándares

El Ministerio de Educación en el año 2010 ha diseñado cuatro tipos de estándares: de aprendizaje, de desempeño directivo, de desempeño docente y de gestión escolar. A continuación se explica cada uno de ellos.

3.1.6.5. Estándares de aprendizaje

Hacen referencia a los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un alumno. Estos estándares son descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar, desde Educación General Básica hasta el Bachillerato.

Para los estándares de Educación General Básica (EGB) y Bachillerato, se han definido los aprendizajes deseados en cuatro áreas del currículo nacional (Lengua, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales), así como en el uso de las TIC. En el futuro se formularán estándares correspondientes a otras áreas de aprendizaje, tales como lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística y educación física.

3.1.6.5.1. Componentes de los estándares de aprendizaje

Dentro de los estándares de cada área, es decir, todas las áreas del currículo, se proponen dominios de conocimiento, los cuales expresan los núcleos de aprendizaje o destrezas centrales del área curricular, presentes desde primer año de Educación General Básica hasta el Bachillerato.

Además, los estándares respetan el enfoque que cada área ha expresado en el currículo a través de los ejes curriculares integradores, por lo que todas las metas de aprendizaje están formuladas bajo determinadas líneas rectoras.

3.1.6.5.2. Modelo de estándares de aprendizaje

El modelo de estándares de aprendizaje se ha diseñado considerando las siguientes características:

- Parte del currículo de Educación General Básica y Bachillerato.
- Respetar la división curricular en áreas de aprendizaje, por lo que se han definido estándares de Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales.
- Los estándares respetan el enfoque que cada área ha expresado en el currículo a través de los Ejes Curriculares Integradores, por lo que todas las metas de aprendizaje están formuladas bajo estas líneas rectoras.
- La aplicación ordenada y consciente del currículo es el camino para la óptima consecución de los estándares de aprendizaje. Ministerio de Educación (2010)

3.1.6.5.3. Organización de los estándares de aprendizaje

Los estándares de aprendizaje están organizados así:

- Áreas curriculares
- Dominios del conocimiento
- Niveles de progresión
- Estándares
- Ejemplos de desempeño

Los estándares se establecen en cinco niveles que permiten visualizar la progresión del aprendizaje que se espera del estudiantado en los dominios centrales de cada área curricular.

En todas las áreas los estándares se establecen en cinco niveles de progresión que son correspondientes con las grandes etapas o ciclos de aprendizaje de la Educación General Básica y Bachillerato. Los niveles de progresión están organizados de la siguiente manera:

Niveles de la Educación General Básica /Bachillerato

Nivel	Año de Educación General Básica o Bachillerato
Nivel 1	Describe los aprendizajes que se espera que alcancen los estudiantes hasta el final de primer año de EGB.
Nivel 2	Describe los aprendizajes que se espera que alcancen los estudiantes hasta el final de cuarto año de EGB.
Nivel 3	Describe los aprendizajes que se espera que alcancen los estudiantes hasta el final de séptimo año de EGB.
Nivel 4	Describe los aprendizajes que se espera que alcancen estudiantes hasta el final de décimo año de EGB.
Nivel 5	Describe los aprendizajes que se espera que alcancen los estudiantes hasta el final de tercer año de Bachillerato.

Fuente: Reforma Curricular (2010)

3.1.6.5.4. Relación entre los estándares de aprendizaje y el currículo nacional

Los estándares de aprendizaje describen los logros de aprendizaje esenciales esperados al final de cada uno de los cinco niveles establecidos. En cambio, el currículo nacional contiene una descripción detallada de los logros de aprendizaje esperados al final de cada año lectivo.

Los estándares de aprendizaje están estrechamente relacionados con el currículo nacional porque respetan la división de áreas del aprendizaje por asignaturas definidas dentro del currículo, y porque reproducen los ejes curriculares integradores expresados en él.

En consecuencia, si se aplica el currículo nacional de manera adecuada, los estudiantes alcanzarán los estándares de aprendizaje.(Ministerio de Educación, 2010)

3.1.6.6. Estándares de gestión escolar

Se puede identificar mediante las respuestas a la pregunta ¿Cuáles son los procesos y prácticas institucionales que promueve que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados? De esta manera los 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. (www.educación.gob.ec)

3.1.6.7. Estándares de desempeño profesional

Los estándares de desempeño profesional, son los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano. Estos se usan para:

- _ Guiar ,reflexionar, evaluar y autoevaluar
- _ Diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento
- _ Tomar decisiones en cuanto a: evaluación,apoyo y asesoría, certificación,concurso de mérito y oposición para el ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo.

3.1.6.8. Estándares de desempeño profesional docente

Son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente y de buena calidad; es decir de las prácticas pedagógicas que tiene mayor correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes para que logren lo deseado. Responden a la pregunta ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?De esta manera, los estándares de desempeño docente buscan contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de enseñanza de la docencia ecuatoriana, cuyo propósito es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato General Unificado.

3.1.6.9. Estándares de desempeño directivo

Son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes. Responde a la interrogante ¿Qué debe hacer un director o rector competente para los logros de aprendizaje de los estudiantes?

3.1.7. Características de una institución educativa de calidad

Existen diversas características que determinan si una institución educativa es de calidad o no:

- Es accesible a todos los ciudadanos, ya que facilita los recursos personales, organizativos y materiales, ajustando a las necesidades de cada alumno para que en igualdad de oportunidades todos puedan promover su progreso académico personal.
- Da énfasis en la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en otras actividades realizadas por la institución, donde todos se sientan valorados respetados como personas, siendo el actor 'principal el educando y no los maestros.
- Promueve cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas porque siempre se va innovando y actualizando de acuerdo a los tiempos
- Existe elevado nivel de implicación y apoyo de los padres de familia o representantes de los educandos, pues se ve la participación de la comunidad educativa en todos los aspectos del hacer educativo, especialmente el apoyo de los padres de familia en forma activa.
- Profesionalidad de la docencia, organización eficiente del profesorado, conocimiento claro de los propósitos por los alumnos, actividades docentes estructuradas, tratamiento de la diversidad, seguimiento de los avances de los estudiantes, uso de refuerzos positivos, normas claras de disciplina son las que reflejan el profesionalismo docente.
- Compromiso con normas, metas compartidas y claras: los fines generales de la educación deben considerar las tres categorías básicas: La competencia académica y personal, la socialización de los estudiantes y la formación integral.

- Liderazgo profesional de la dirección. La actividad directiva se centra en el desarrollo de actividades de información, organización, gestión, coordinación y control.
- Estabilidad laboral y estrategias para el desarrollo personal, acorde con las necesidades pedagógicas de cada centro. Procura el aprendizaje continuo del profesorado y la actualización de los contenidos, recursos y estrategias.
- Clima de aprendizaje: la enseñanza y el aprendizaje deben constituir el centro de la organización y la calidad escolar. Se debe cuidar el clima de aprendizaje buscando el aprovechamiento del estudiante y el uso eficiente de los tiempos de aprendizaje. La motivación y los logros de cada estudiante están muy influidos por la cultura de cada institución educativa
- Atención a los derechos y responsabilidades de los estudiantes: designar responsabilidades en actividades del centro, control de su trabajo, atender a su autoestima
- Currículo bien planeado y estructurado con sistemas de coordinación y actualización periódica
- Expectativas elevadas sobre los alumnos y sus posibilidades. La comunicación de las expectativas, propone desafíos intelectuales a los estudiantes.

3.1.8. Factores que determinan la calidad en las instituciones educativas

Entre los principales factores que determinan la calidad en las instituciones educativas son los siguientes:

- Recursos y materiales disponibles como: las aulas de clase, biblioteca, laboratorio, patio canchas deportivas, mobiliario etc.
- Recursos humanos
- Dirección, gestión administrativa y académica del centro.
- Aspectos pedagógicos indispensables como: el PCI, el PEI, POA.

3.1.9. Escuelas gestoras del cambio

Este programa se lleva a cabo con la colaboración técnica de la VVOB e impulsa búsquedas y mejoras de la calidad y equidad educativa en las instituciones participantes.

3.1.10. Escuelas solidarias

Propuesta que busca la aplicación de los aprendizajes de aula en la ejecución de proyectos solidarios, son protagonizados por estudiantes con visión solidaria, con mente y espíritu de cambio. En cada proyecto se aplica la metodología “aprendizaje-servicio”.

3.1.11. Las unidades educativas del milenio

Las Unidades Educativas del Milenio (UEM) son instituciones educativas públicas, con carácter experimental de alto nivel, fundamentadas en conceptos técnicos, pedagógicos y administrativos innovadores, como referente de la nueva educación pública en el país.

3.1.12. El sistema integral de tecnologías para la escuela y la comunidad

El Sistema Integral de Tecnologías para la Escuela y la Comunidad (SÍTEC) diseña y ejecuta programas y proyectos tecnológicos para mejorar el aprendizaje digital en el país y para democratizar el uso de las tecnologías. Para ello:

1. Los establecimientos educativos de educación pública del país tendrán acceso a infraestructura tecnológica, para beneficiar a la comunidad educativa.
2. Los Docentes fiscales se capacitarán en TIC aplicadas a la educación, para incidir en la calidad educativa.
3. Se diseñarán *Software* educativos para Educación Inicial, Educación General Básica y Bachillerato, en todas las áreas del currículo, en español, quichua, shuar e inglés.
4. Comenzarán a funcionar las aulas Tecnológicas Comunitarias para que toda la población ecuatoriana pueda obtener provecho de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)

3.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

3.2.1. Concepto de evaluación

Existen diferentes perspectivas referente a la evaluación:

- Citado en el documento Evaluación Educativa a Distancia. La evaluación es un "Proceso sistemático, diseñado intencional y técnicamente, de recogida de información, que ha de ser valorada mediante la aplicación de criterios y referencias como base para la posterior toma de decisiones de mejora, tanto del personal como del propio programa" (Pérez Juste, 1995)
- "La evaluación es un proceso no un suceso, es un medio no un fin" (Pedro Ahumada, 2003)

Tradicionalmente, la evaluación se ha venido aplicando casi con exclusividad al rendimiento de los alumnos, a los contenidos referidos a conceptos, hechos, principios, etc., adquiridos por ellos en los procesos de enseñanza.

A partir de los años sesenta, la evaluación se ha extendido a otros ámbitos educativos: como a: actitudes, destrezas, programas educativos, materiales curriculares didácticos, la práctica docente, los centros escolares, es decir, al sistema educativo en su conjunto.

Hoy en día, la evaluación se considera como un proceso dinámico, abierto y contextualizado, que se desarrolla a lo largo de un período de tiempo; no constituyendo una acción puntual o aislada. Por otro lado, se deben cumplir una serie de pasos en este proceso:

- 1.-Obtener información : aplica procedimientos válidos y fiables para conseguir datos e información sistemática, rigurosa, relevante y apropiada, que fundamente la consistencia y seguridad de los resultados de la evaluación.
- 2.-Formular juicios de valor : los datos obtenidos deben permitir fundamentar el análisis y la valoración de los hechos que se pretenden evaluar, para que se pueda formular un juicio de valor lo mas adecuado posible.
- 3.- Tomar decisiones: de acuerdo a las valoraciones emitidas sobre la información relevante disponible, se podrán tomar las decisiones más convenientes para cada caso evaluado.

- Para Castillo Arredondo (2002) "La evaluación debe permitir, por un lado, adaptar la actuación educativo-docente a las características individuales de los alumnos a lo largo de su proceso de aprendizaje; y por otro, comprobar y determinar si estos han conseguido las finalidades y metas educativas que son el objeto y razón de ser de la actuación educativa." Se debe adaptar el proceso educativo de acuerdo a las diferencias y características individuales de los estudiantes según su contexto, intereses, necesidades, medio geográfico, etc. Comprobar y determinar si están consiguiendo las metas educativas es fundamental por lo que la labor y la meta de los docentes es, que lleven a los estudiantes por lo menos a un nivel de estándar básico.
- A mi juicio, la evaluación es el meollo de toda actividad humana, por lo que a través de ella se puede conocer los aciertos y los errores. En base a la valoración emitir juicios y fortalecer los puntos débiles y consolidar los aciertos.

3.2.2 Evaluación educativa

A mi criterio la evaluación educativa es un proceso constante que realiza una institución con el propósito de conocer sus deficiencias y mejorar la calidad mediante juicios de valor, que contribuyan a la solución de problemas.

A demás identificar debilidades dentro del proceso pedagógico para corregirlas y emplear nuevos modelos de enseñar y mejorar el que hacer cotidiano de los directivos y docentes.

Es un proceso sistemático que se debe realizar al inicio, durante y al concluir un proceso de enseñanza- aprendizaje para conocer las fortalezas y debilidades para retroalimentar si la situación lo requiere.

Algunos autores definen a la evaluación educativa como:

"Etapa del proceso educacional que tiene como fin controlar de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos que se hubieran especificado con antelación" (Lafourcade, 1972, P.21)

La evaluación educativa es el "Proceso de recogida y provisión de evidencias, sobre el funcionamiento y evolución de la vida en el aula, sobre la base de las cuales se forman decisiones sobre la posibilidad, efectividad y valor educativo del currículum" (Pérez Gómez 1983,p. 431)

3.2.3 Ámbitos de la educación para la evaluación

La educación como en los demás sectores de la sociedad. La evaluación es un instrumento básico que sirve para juzgar la calidad o para redefinir los criterios e indicadores que la describen. Ministerio de Educación (cit, por Chinín, 2011. p.6)

Para construir un concepto más amplio sobre evaluación educativa debe considerarse la definición de ámbito de la evaluación, es decir, el espacio dentro del cual tendrá aquel proceso.

El ámbito de la evaluación determina la necesidad de limitar su alcance y el conjunto de instrumentos que se seleccionan y la metodología a utilizar. En consecuencia los ámbitos son cuatro para desarrollar la evaluación: de los aprendizajes, *de las instituciones*, de los proyectos, programas y del sistema educativo.

En este caso, concierne a las instituciones educativas, un ámbito muy complejo. Se requiere de una definición muy clara de los propósitos, alcances y limitaciones, así como quién o quiénes son los responsables de la evaluación, en este sentido se abren posibilidades de combinar entre formas de evaluación, externa e iniciativas de autoevaluación que obedecen a propósitos diferentes.

Hablar de la evaluación de la calidad de las instituciones educativas es para destacar la mejora de la actividad educativa. La evaluación responde a la preocupación por incrementar la precisión y relevancia de los procesos. Se aspira a que las acciones de evaluación resulten efectivas, produzcan información significativa. (Ministerio de Educación, LOEI, 2002, p. 4)

3.2.4. Tipos de evaluación en las instituciones

Evaluar una institución es identificar la calidad entre los componentes de contexto, entrada, proceso, resultado, propósito del sistema y valorarlos en relación de un conjunto de reglas bien establecido y derivado de un principio general.

Es una parte esencial de cualquier proceso administrativo que se presenta desde el momento mismo de la planeación, y que permite diagnosticar el estado en que se encuentra la institución educativa. La evaluación debe realizarse en las etapas de la

ejecución del plan, por tanto será una evaluación diagnóstica, para ver el estado en el que se encuentra la institución.

La evaluación en el proceso a fin de que regule las acciones y no apartarse de los objetivos propuestos. Finalmente la evaluación sumativa, con el fin de mirar hacia atrás las acciones con sus errores y aciertos y ver si cumplieron los logros institucionales. (Chininín, 2011 p. 7)

Dentro de la calidad institucional está evaluar la eficacia, eficiencia y funcionalidad.

3.2.5 Evaluación al desempeño del estudiante

Pretende, a través de la aplicación de varios instrumentos de evaluación, medir las actitudes y aptitudes del estudiante como respuesta al proceso educativo; es decir, las demostraciones de los conocimientos, habilidades, destrezas y valores desarrollados, como resultado del proceso educativo y su aplicación en la vida cotidiana.

Con las pruebas se aplican cuestionarios de contexto para evaluar los factores intraescolares y extraescolares que inciden en el aprendizaje de los estudiantes; la aplicación se ejecuta a través de un cronograma previamente establecido.

Es importante que los niños y jóvenes respondan las pruebas con sinceridad, responsabilidad y honestidad, pues los resultados permitirán hacer seguimiento a la calidad de la educación y con ello proponer estrategias de mejoramiento de la enseñanza y el aprendizaje que brinda el sistema educativo nacional. (www.dineib.gob.ec)

Los resultados de evaluación al desempeño de los estudiantes les ayuda a:

- A saber si están logrando las metas propuestas.
- A identificar cuáles son sus fortalezas y debilidades, apoyando su capacidad de autoevaluación y la valoración crítica de sí mismo.
- Que todo el estudiantado comparta metas comunes, y promueve, de esta manera, los mismos aprendizajes en cualquier lugar del territorio nacional.

Ministerio de Educación del Ecuador (2010)

3.2.6. Evaluación a los docentes y autoridades de las instituciones educativas

La evaluación a los docentes y autoridades de las instituciones educativas se detallará más adelante, sin embargo se anota dentro de este numeral porque está dentro de la evaluación de las instituciones educativas.

3.2.7. Evaluación a los padres y madres de familia

Sirven para orientar el diálogo entre escuela-familia, y para clarificar lo que se busca y lo que deben aprender los estudiantes en su experiencia educativa.

Las familias podrán valorar de manera justa los resultados individuales y grupales, y podrán contribuir de esta forma a hacer realidad su derecho a una educación de calidad.

3.2.8 Evaluación de la calidad educativa

En la última década la palabra calidad se ha vuelto de moda, especialmente en las instituciones públicas y de servicio, convirtiéndose en un objetivo, por que el cliente busca calidad. En el ámbito educativo cada vez se va dando énfasis y cumplimiento en cuanto a la evaluación a la calidad de la educación. La constitución vigente nos manifiesta de instituir un Instituto Nacional de Evaluación de Educación para determinar el nivel de calidad educativa con el que cuenta la sociedad ecuatoriana, a nivel nacional, provincial y local, con el único objetivo de mejorar el nivel de calidad de vida de los ciudadanos.

Loria (2002) manifiesta “La educación debe ser considerada como un elemento que sirve de palanca del cambio del país, y como el eje principal para la generación de empleos, además de una participación más equitativa de la economía nacional y apoyo al desarrollo regional”.

Considerada la educación como una palanca, que acelera un cambio al país, pues la educación es un proceso de preparación, transformación, de adelanto y progreso no solo del país sino iniciando desde el lugar de residencia de cada ser humano. Es un medio generador de empleos ya que a través de este proceso de preparación se va adquiriendo un bagaje de conocimientos , estrategias y medios que no anhela únicamente adquirir un cargo; sino generar el bien propio de cada persona y por el

hecho de abrirse campo en la vida, buscará mejores oportunidades y estilos de vida beneficiando no solo a la economía personal sino de la sociedad.

Por ello se considera a la calidad como un proceso dinámico en constante cambio de acuerdo a las características y necesidades de cada espacio geográfico. Estos cambios deben ser impulsados a través de los procesos educativos con sus miembros como son los docentes, directivos, alumnos, padres de familia y miembros de la comunidad.

Al hablar de evaluación en la calidad educativa se valora el tipo de educación que se oferta en forma total, para el cual se debe contar con varios paradigmas o modelos que propendan la satisfacción del cliente, la mejora continua de la gestión del proceso y participación de todos los agentes. Además se incorpora la equidad, que es un elemento difícil de medir, por lo que se debe aplicar formas de evaluación y de autoevaluación que garanticen de forma y de fondo que las medidas tomadas y ejecutadas están logrando los resultados predeterminados.

La finalidad de la evaluación de la calidad educativa es la rendición de cuentas, la misma que debe ser usada por las autoridades educativas como medio para determinar las debilidades y fortalezas y corregirlas a fin de obtener una educación de calidad, dinámica e integral y no como medio de instrumento para controlar el nivel del desempeño estudiantil, docente y directivo.

Por ello la necesidad de que estos instrumentos educativos sean utilizados por las instituciones educativas para mejorar su calidad educativa.

3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

3.3.1 La evaluación docente en la constitucion del Ecuador

La “evaluación de desempeño” docente estaba fijada en la Constitución de 1998, pero ha empezado a ensayarse en el país sólo una década después.(Constitución, 1998)

Art. 73.- “La ley regulará la carrera docente y la política salarial, garantizará la estabilidad, capacitación, promoción y justa remuneración de los educadores en todos los niveles y modalidades, a base de la evaluación de su desempeño”.(Constitución, 2008)

Art. 349.- “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente”.(Constitución, 2008, p 158)

Art. 346.- “Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación”. (Constitución, 2008, p. 156)

3.3.2. Evaluación al desempeño docente

En el tratado de Evaluación de Calidad, Alejandro Tiana sobre la evaluación al desempeño 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”.(Tiana, 2000, p.3)

Las políticas del actual gobierno contemplan una evaluación al desempeño profesional tanto docente como directivo para evidenciar la realidad educativa, establecer conclusiones, proponer y emprender correctivos adecuados y necesarios.

Concibiendo de que desempeño es "el cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión cargo u oficio"(Martí, 2008)

(Casassus,2003, p.6) al estudiar los procesos al interior de la escuela en escuelas latinoamericanas señala que "El proceso más importante es el clima emocional que se genera en el aula;La percepción de los alumnos en cuanto al tipo de clima emocional tiene una incidencia muy fuerte en sus resultados " Si dentro del aula el clima de trabajo es tenso pues los estudiante se inhiben, por eso es dable que todos los involucrados en la educación y formación de los estudiantes propicien un ambiente ameno y cálido.

La función del profesor es facilitar el aprendizaje del alumno, saber como aprenden,saber utilizar los conocimientos para poder enseñar, y de esta forma aprendan los alumnos. Llevar a la práctica los conocimientos para tomar decisiones de planificar, intervenir, realizar y evaluar, saber cuándo y como enseñar, dominar la disciplina de enseñanza.

La evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento.

Se ejecuta en dos fases: evaluación interna (cualitativa) y evaluación externa.

Se han elaborado instrumentos de evaluación para cada fase y se han determinado niveles de calificación.

La evaluación del desempeño docente está amparada en una normativa legal que oficializa su implementación.(Tiana, 2000 p.3-7)

3.3.3 Instrumentos de evaluación interna

Es importante, antes de abordar cualquier contenido de evaluación, distinguir algunos conceptos fundamentales.

Evaluación.- Según el texto Curso para Docentes, Evaluación, módulo 3, se puede definir a la evaluación"como el proceso sistemático de recolección y análisis de

información, destinado a describir la realidad y a emitir juicios de valor sobre la adecuación a un patrón o criterio de referencia, establecido como base para la toma de decisiones”(Grupo Santillana, 2009, p.5)

La evaluación permite conocer la realidad de la ejecución de una tarea, actividad, pues una vez identificada la debilidad tomar decisiones pertinentes para recuperar y fortalecer la deficiencia.

Autoevaluación.- “Es el acto de evaluar, que una persona se hace a sí misma”.(Rodríguez, 1999,p.92) es decir, es un tipo de evaluación que toda persona realiza a lo largo de su vida, ya que continuamente se toma decisiones en función de valorización positiva o negativa de una actuación específica, un trabajo realizado, o una tarea por cumplirse”

(Pezo E. , 2009, p. 27) Esta valoración que hace el ser humano de sí mismo refleja la apreciación que posee de su propio ser el cual depende mucho de la madurez y equilibrio emocional del individuo; este tipo de evaluación es el resultado de un proceso planificado, organizado el cual haya concientizado al educando la finalidad de autoevaluarse, pues la autoevaluación no significa solo de atribuir calificación sino que de identificar sus fortalezas y debilidades sin dejar a un lado el esfuerzo de superación para de esta manera desarrollar las actividades académicas y sociales dentro del grupo.

La autoevaluación demanda el compromiso de los docentes, el equipo de conducción y de la institución en general y tal compromiso deberá promover que toda práctica acreciente los pilares fuertes de cada uno y ajuste aquellos puntos que se hallan debilitados.

Coevaluación.- “Es aquella en la que unos sujetos o grupos se evalúan mutuamente (alumnos y profesores, entre equipos docentes), evaluadores y evaluados intercambian sus papeles alternativamente.” (Grupo Santillana, 2009,p. 16) Esta hace referencia a la evaluación mutua, de una tarea, actividad, acciones que pueden ejecutarse en pares y hasta en grupos pequeños para que la valoración se ayude de criterios y opiniones de los integrantes.

Se usa para dar retroalimentación adicional sobre un desempeño, principalmente con respecto a liderazgo, preocupación por otros, efectividad en el trabajo de grupo y aceptabilidad social. Permite, además desarrollar la cooperación compartir ideas, criticar la postura de otros y aprender de los demás.

- Directivos
- Estudiantes
- Padres de familia
- Observación de clase

Heteroevaluación

En este tipo de evaluación personas distintas a las evaluadas valoran una tarea, una actividad, el desempeño del otro; después de la labor en equipo cada uno de los participantes dan una valoración, es decir emiten un criterio sobre lo realizado por los demás. “Es la evaluación que realiza una persona sobre otra respecto de su trabajo, actuación, rendimiento, etc. A diferencia de la coevaluación, aquí las personas pertenecen a diferentes niveles, es decir cada una cumple una función diferente”(Rojas, 2011).

3.3.4 Estándares de desempeño docente

Estándares de desempeño docente: son descriptores acerca de los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados

Los estándares de desempeño docente describen lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen mayor correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes. Ministerio de Educación (2010)

3.3.4.1 Modelo de desempeño docente

El Ecuador ha definido, considerando las evidencias y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que le permita alcanzar una educación de calidad. Esta educación de calidad o modelo de gestión se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y desempeño docente.

Con respecto al desempeño docente, dicho modelo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de enseñanza de la docencia ecuatoriana.

Así, el propósito de los estándares de desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el bachillerato. Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los docentes en el aula. Esas dimensiones son:

- a) Desarrollo curricular
- b) Gestión del aprendizaje
- c) Desarrollo profesional
- d) Compromiso ético

Cada una de estas cuatro dimensiones señaladas se descompone en estándares generales y específicos, los cuales buscan fomentar y asegurar que el conjunto del profesorado ecuatoriano desarrolle una docencia de excelencia. Ministerio de Educación (2010)

3.3.4.2. Dimensiones para la evaluación a los docentes

La evaluación a los docentes precisa aspectos prioritarios para organizar su trabajo cotidiano, pues clarifican lo que se espera que aprendan los estudiantes.

Ofrecen a los docentes y autoridades una expectativa compartida para observar si el estudiantado está logrando los aprendizajes esperados y la implementación de rectificaciones necesarias.

Ofrecen un referente concreto de logros de aprendizajes, pues incluyen ejemplos de tareas realizadas por estudiantes ecuatorianos.

Para evaluar a los docentes también el gobierno debe tener presente en la capacitación y el mejoramiento docente, considerando que:

“El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación” (LOEI, art. 112).

El Sistema de Desarrollo Profesional Educativo realiza diversas acciones que buscan:

- Afianzar la calidad del sistema educativo.
- Incidir directamente en la mejora del desempeño de los diversos actores de la educación.
- Mantener la relación entre calidad del desempeño profesional y ascenso en la carrera educativa.

Para valorar el desempeño profesional docente es fundamental considerar las dimensiones que engloban su accionar dentro del aula , ya que su labor no se restringe solamente al salón de clases sino que trasciende a la comunidad misma; dentro de la práctica docente se considera las siguientes dimensiones:

3.3.4.3 Sociabilidad pedagógica.

“Sociabilidad, la cualidad por la que el ser humano vive positivamente su relación con los demás, es una tendencia natural..., debe desarrollarse de modo intencional; esto es inteligente y esforzadamente”(Universidad de Navarra, 2008-2009). Por lo tanto la sociabilidad pedagógica hace referencia a la comunicación, participación del docente dentro del proceso educativo, todo aquello basado en la práctica de valores como el respeto, la cortesía , la tolerancia, la responsabilidad, la justicia y equidad favoreciendo en ese sentido un ambiente adecuado de tal manera que, satisfaga los intereses y las necesidades de todos los involucrados en la educación.

3.3.4.4 Habilidades pedagógicas y didácticas

La habilidad es *“la capacidad y disposición para realizar una cosa.Cada una de las cosas ejecutadas con gracia y destreza”* (Galindo, 1992, p.607) En este sentido manifiesta lo que el docente tiene que saber hacer para asegurar que los estudiantes alcancen las destrezas deseadas, una formación integral acorde a las necesidades para de esta forma enfrente y solucione los problemas circundantes. En cuanto a las habilidades didácticas involucra los métodos, técnicas, estrategias que se implementa para transformar la realidad que lo rodea. En forma sucinta se puede

mencionar que la habilidad es una aptitud innata que posee una persona, en tal virtud el docente debe hacer uso de ellas para que el proceso educativo sea ameno y placentero, por consiguiente logre conseguir los objetivos educativos que se ha propuesto.

3.3.4.5 Desarrollo emocional

El desarrollo emocional” *es un crecimiento, maduración de las emociones a lo largo de toda la vida*” (AIU,2000) Es decir es aquel que se va desarrollando a medida que el ser humano crece, pues se va adquiriendo, fortaleciendo a través de la relación con sus semejantes; razón por la cual todo ser humano, especialmente cuando esta en la etapa de la niñez y la adolescencia requiere de una ardua responsabilidad por parte de los padres, también de aquellos que están inmersos en la formación de los estudiantes, para que obtengan un perfil educativo sólido, humanitario capaz de equilibrar las emociones ya que las mismas desempeñan un papel fundamental en la vida; pues al carecer un buen desarrollo emocional la vida sería un caos.

3.3.4.6 Atención a estudiantes con necesidades especiales individuales

Los seres humanos con capacidades especiales, para desarrollar sus potencialidades y habilidades, requieren de un proceso de enseñanza personalizada, material didáctico específico acorde a las necesidades y así se desarrollen como personas íntegras en todo los ámbitos. Sin embargo las instituciones educativas deben acoger a todos los seres humanos independientemente de su condición física, intelectual, sociales, emocionales, lingüísticas u otras, pues si hablamos de una educación de calidad las instituciones deben ser inclusivas, de manera que encaminen a la solución de los problemas reales de la sociedad, para construir un mundo transformado, nuevo y libre de exclusión.

3.3.4.7 Aplicación de normas y reglamentos

Partiendo del concepto de norma, *”regla que se debe seguir”* (Galindo, 1992, p. 859) , y reglamento *“colección ordena de reglas que rigen una cosa”*(Galindo, 1992, p. 1045) Entonces se dice que las normas y reglamentos de una institución rigen el

comportamiento de los miembros de esa comunidad, está en la línea de lograr y garantizar la sana, cordial y agradable convivencia de todos ellos y de hacer de la institución educativa un espacio de construcción de la ciudadanía y de la participación democrática evitando totalmente la irresponsabilidad, el autoritarismo y el despotismo.

3.3.4.8 Relación con la comunidad

Las relaciones con la comunidad hace referencia específicamente al buen trato. Para que la convivencia sea armónica, es lógico respetar y ser respetado es decir saber escuchar a los otros, saber pedir ayuda, conocer los sentimientos y las emociones de los demás, aprender a consensuar, negociar, poseer autocontrol en las situaciones difíciles, entonces al poseer estas habilidades las personas en cada momento siempre estarán abiertos hacia los demás.

Para el óptimo desenvolvimiento de las instituciones educativas lo prioritario es establecer buenas relaciones educador, educando y comunidad, con lo cual todos forman parte de su desarrollo.

3.3.4.9 Clima de trabajo

El clima de trabajo es un ambiente de satisfacción, respeto mutuo, colaboración, tolerancia, solidaridad y responsabilidad para construir un clima de relaciones interpersonales que no sólo prevenga la aparición de agresiones, sino que también favorezca activamente formas de vivir en comunidad que permitan el crecimiento de todos los que están inmersos en la institución educativa.

En lo que respecta a la educación las relaciones que se establecen entre docentes y directivos son fundamentales por lo que se constituye en una motivación para mejorar su trabajo, "el clima organizacional, es el conjunto de variables que incide en la forma como percibimos y nos sentimos en relación a nuestro trabajo y a las circunstancias en las cuales lo llevamos a cabo" (Clima Laboral en Educación, 2008)

3.3.4.10 Disposición al cambio

Para obtener el máximo rendimiento de cualquier establecimiento educativo es prioritario que, todos los involucrados en el área educativo transformen los

esquemas mentales antiguos, dando paso a la actualización pedagógica, didáctica y curricular; en donde la indagación sea su principal aliada, con lo cual determine nuevos parámetros de calidad para que el producto de la acción pedagógica se ubique en niveles más altos. “El proceso de cambio está orientado por un propósito general: generar más y mejores aprendizajes en todos los alumnos. Para ello se visualiza como necesario transformar la concepción tradicional de escuela secundaria selectiva y mejorar su oferta educativa”(El Cambio Educativo, 2003)

Sí el docente opta por cambiar su idiosincrasia es obvio que optendrá cambios radicales en el aprendizaje de los estudiantes, por ello es necesario poseer una actitud positiva para enfrentar los nuevos retos educativos.

3.3.4.11 Relación con los estudiantes

“La función del maestro no es sólo estrictamente académica, en ocasiones el joven no se siente confiado de expresarse con sus padres y busca a los maestros, por lo que siempre es importante estar preparado y conocer las diferentes instancias a las que se puede acudir tanto dentro de la escuela como fuera de ella” (Espino, 2010) La relación óptima entre el maestro y el educando genera un ambiente favorable en el proceso de enseñanza- aprendizaje , ya que el estudiante participa con confianza, pues es allí en donde se motiva para continuar aprendiendo.

3.3.4.12 Actividades iniciales de una clase

Para llevar a cabo la ejecución de la clase es dable realizar diversos procesos , los mismos que servirán de punto de partida. Es importante por ello considerar actividades como la revisión de tareas, expresar palabras de motivación, presentar los temas y los objetivos , realizar una evaluación diagnóstica para conocer en que nivel se encuentra su desarrollo cognitivo, pues de esta manera los educandos tienen una visión general del aprendizaje que van a interiorizar, también el docente sabe la realidad en la que se encuentran los estudiantes.

3.3.5. Factores que influyen en el aprendizaje

Menciono algunos factores como: estructura cognitiva, practica, ordenamiento de los materiales de enseñanza, factores sociales y de grupo, clima

psicológico, cooperación y competencia, estratificación social, marginación cultural y segregación, son algunas características del profesor, en el cual sus capacidades cognoscitivas, conocimiento de la materia, competencia pedagógica, personalidad y conducta debe ser su perfil diario en el aula. Para (Delanny, 2001, p.11) los estándares representan un esfuerzo por describir de forma medible o al menos observable "lo que un profesor debe saber y ser capaz de hacer", es decir, se refiere a las competencias requeridas para implementar el currículum.

Para del (Campo, 2000) "competencia" fue desarrollado originalmente en 1973, por David McClelland de la universidad de Harvard y su primera aplicación fue en la United States Information Agency.

Actualmente es posible encontrar muchas definiciones acerca de las competencias, algunas de las más utilizadas, son, " un saber hacer o un saber actuar en forma responsable y validada en un contexto profesional particular, combinando, y movilizandorecursos necesarios, conocimientos, habilidades, actitudes para lograr un resultado, producto o servicio, cumpliendo estándares o criterios de calidad esperados"

3. 4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.

3.4.1. Evaluación del desempeño directivo

La evaluación es un proceso que permite conocer las competencias que poseen quienes tienen la misión de dirigir las instituciones educativas demostrando así su liderazgo en el ámbito pedagógico, establecer objetivos y metas que facilite a las entidades educativas desarrollar una educación de calidad.

Este proceso de evaluación al desempeño de los directivos permite generar una oportunidad de reflexión sobre la manera de guiar, coordinar la continuidad del establecimiento, mejorar la gestión escolar y motivar la búsqueda de mecanismos de apoyo. Ahora, la realización de la evaluación tiene el objetivo de fortalecer la función que desempeña la autoridad guiándolo hacia un liderazgo democrático, responsable, buscando un profesional que combine criterios de competencia y conocimientos.

3.4.1.1. Formas de evaluación de los directivos

Se desarrolla de manera interna y externa

Evaluación interna

A nivel de la institución se evalúa las competencias y actitudes que el directivo ponga de manifiesto en el proceso de formación de los estudiantes que contribuyan al cumplimiento de los objetivos establecidos, a través de cuestionarios de autoevaluación.

La autoevaluación. Es un procedimiento que estimula en el directivo la autocrítica, el autoanálisis y potencia su autodesarrollo, la propia autoridad debe recoger, seleccionar, interpretar y juzgar la información frente a su práctica educativa, hacer una reflexión de la información vertida que le servirá para hacer una retroalimentación de su práctica (www.educación.gob.ec)

Evaluación por parte del Comité Central de Padres de familia.- Es la aplicación de un cuestionario a cada uno de los padres de familia que conforman el comité para que sea respondido con veracidad y honestidad.

Evaluación por parte del Consejo Estudiantil.- Es la aplicación de un cuestionario a cada uno de los integrantes para que sea respondido.

Evaluación del aspecto financiero.- Se aplicará un cuestionario a los responsables del manejo de recursos.

Evaluación externa

La Subsecretaria de Planificación es la responsable de elaborar los instrumentos y de velar por su correcta aplicación.

Coevaluación.- Se realizará entre directivos de la misma jerarquía que cumplan funciones en otra institución.

Prueba se conocimientos específicos.- Se aplicará a los directivos prueba sobre temas de gerencia educativa, habilidades financieras y conocimientos pedagógicos.

3.4.2 Liderazgo educativo

Liderazgo significa: “Dar rumbo, guiar y dirigir” (Cagigal, 1997, p. 37); dentro de un grupo quien ejerce el liderazgo o actúa de líder: “Es una persona capaz de saber lo que quiere tanto a nivel profesional, como personal, está consciente de su fuerza y de sus debilidades; saben trabajar en equipo, no se asusta ante nada, les gusta el riesgo, son osados”(Palmar, 2009), es la persona que ejerce influencia, además todos están dispuestos a seguir , inspira confianza , entusiasmo a los demás, constantemente guía, orienta, actúa por una visión futura e ideal en beneficio de todos.

Entonces se puede definir al término liderazgo como la habilidad de inspirar confianza, empatía y entusiasmo al grupo, para incentivar , motivar a aunar esfuerzos por los intereses en común. Pues, un líder es ético, no impone nada, establece consensos de tal manera favorezca la consecución de los objetivos planteados.

En el ámbito educativo el rector es el líder; quien de manera conjunta con el cuerpo docente dirige la institución educativa. Su posición de líder permite que constantemente se preocupe por dirigir acciones de capacitación docente de manera que ellos/as estén actualizados en las prácticas pedagógicas encaminados a mejorar el aprendizaje de los educandos. Ejecuta acciones de gestión con el propósito de obtener recursos para mejorar el espacio en donde se desarrolla la educación de los estudiantes.

3.4.3 Dimensiones del desempeño directivo

El modelo de desempeño profesional directivo ecuatoriano considera cuatro grandes dimensiones, y a su vez están desarrollan estándares generales y específicos. Las dimensiones son:

- Liderazgo,
- Gestión de talento humano y recursos ,
- Gestión del clima organizacional
- Convivencia escolar.

Se pretende a través del modelo de gestión asegurar que el conjunto de los directivos ecuatorianos busquen contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada escuela ecuatoriana.

El propósito de los estándares de desempeño directivo es fomentar un liderazgo pedagógico que facilite a todos los estudiantes ecuatorianos alcanzar los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

La dimensión de liderazgo son instrumentos que permiten verificar el rango de gerencia y dirección que tienen los directivos hacia toda la comunidad educativa.

La dimensión de gestión del talento humano y recursos se aprovecharán mejor para la organización interna del plantel.

La dimensión del clima organizacional y convivencia escolar asegura que el conjunto de los directivos ecuatorianos influya efectivamente en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las escuelas a su cargo.

3.4 .4 Administración educativa

“La administración educativa tendrá que ser instrumento de cambio, un medio para lograr el desarrollo social y uno de los factores que lo hagan permanentemente posible”(Cortes, 2006, p.125).Considerando que la educación tiene carácter de servicio social, quienes están al frente de la administración cumplen la función de administradores educativos, tienen la misión de velar por la calidad de servicio que brinda la institución independientemente del aspecto financiero, pues son los gerentes educativos que hacen el seguimiento a la planificación, ejecución, cumplimiento de metas que aportan a mejorar la calidad de educación y por consiguiente la vida de los educandos. Según (Cortes, 2006) los elementos que intervienen en la administración educativa son: personas, ideas,recursos humanos, recursos estructural,recursos económicos.

3.4.5 Desafíos claves de los directivos

Los desafíos que deben enfrentar las autoridades y directivos.

Tomar decisiones en situaciones complejas, identificar y priorizar objetivos estratégicos, lograr la participación de los actores implicados y construir una credibilidad basada en resultados concretos en un plazo razonable.

El perfil del líder, su inteligencia, es la vía que hay que seguir para ordenar, enseñar y actuar como moderador, es equivalente a los músculos vigorosos de un atleta , que conduce al éxito, es el motor que impulsa fuerza que conduce hacia el objetivo. Es esencial en la aptitud del líder la abnegación, que es la que se necesita en mayor grado,pues es la fuerza que va a incitar sin descanso a alcanzar la meta para consagrarse a la causa, con abstracción de intereses.

Las medidas de de inteligencia y personalidad así como las pruebas sobre contenidos de conocimiento no resultaban útiles para predecir la actuación o el éxito laboral. Un líder es una persona competente, una característica subyacente en una persona,que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo.

Howar Garner, define la inteligencia como “capacidad para resolver problemas o elaborar productos que sean valiosos en una o más culturas”y cree que todos los seres humanos están capacitados para desarrollar ampliamente su inteligencia.

3.4.6 Estándares de desempeño directivo

¿Qué debe hacer un director o rector competente para una buena gestión del centro escolar y para alcanzar los logros de aprendizaje de los estudiantes?

Los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

3.4.7 Modelo de desempeño directivo

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

3.4.8. Evaluación a las autoridades educativas y la toma de decisiones

Ofrecen una base común de aprendizaje que el sistema educativo debe garantizar a todo el estudiantado en el Ecuador.

Permiten evaluar y ajustar el material didáctico de uso en el aula como, por ejemplo, textos escolares y guías pedagógicas, entre otros.

Plantean referentes claros con relación al apoyo y acompañamiento técnico a docentes y directivos institucionales para que su función sea eficiente y de calidad.

3.4.9. Estándares de gestión escolar

Los estándares de gestión escolar hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente y que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

3.4.10 . Apoyo y seguimiento a la gestión educativa

La misión es apoyar y dar seguimiento a la gestión educativa en los ámbitos administrativo y pedagógico, así como regular y controlar el funcionamiento de todas las instituciones educativas en los niveles y modalidades de educación para la

formación integral, inclusiva e intercultural de los niños, niñas, jóvenes y adultos del país www.educación.gob.ec

3.4.11 Asesoramiento educativo

Asesoramiento educativo es un servicio indirecto que tiene lugar entre profesionales de status coordinado. Es iniciado por el asesor, quien tiene total libertad para aceptar o rechazar los servicios en cualquier momento.

Son profesionales que apoyan con los esfuerzos al que se someten los profesores y además a las propuestas curriculares, por todo ello, son reconocidos y ayudados por todos los profesionales de la educación. El asesoramiento puede entenderse como el proceso por el que dos o más profesionales deciden establecer una relación con la finalidad de dar o recibir algún tipo de ayuda, apoyo o asistencia. (Gray, 1998)

Las instituciones educativas para que tengan un desenvolvimiento de calidad, entre algunos factores que ya se han expuestos también necesitan de supervisión como ayuda técnica, mas no como control, que ya es un concepto que pasó a la historia, es decir, requieren de asesoría constante.

Los asesores tienen como función principal ofrecer ayuda o formación de manera directa a la institución educativa. También deben gestionar recursos y arbitrar los medios y mecanismos para que la institución educativa encuentre la asistencia que necesita. ([bachillerato.educación.gob.ec /](http://bachillerato.educación.gob.ec/))

3.4.12. Funciones principales del asesor educativo

- Apoyar e impulsar los procesos de mejoramiento de la institución y de la práctica docente.
- Elaborar el diagnóstico de la innovación pedagógica.
- Orientar las actividades de innovación y cambio educativo.
- Detectar los requerimientos técnico-académicos para la formación y desarrollo profesional.
- Orientar e impulsar las relaciones con la comunidad.
- Ofrecer apoyo y ayuda a la institución educativa de manera directa.

- Arbitrar las medidas y mecanismos para que la institución encuentre la asistencia que necesita. (bachillerato.educación.gob.ec)

3.4.13. Características del asesoramiento educativo

Se espera que el asesoramiento reúna las siguientes características:

- Sistemático, flexible y constante.
- Colaborativo con los planteles, que permita una construcción conjunta y consensuada del asesoramiento.
- Promotor en la comunidad educativa, en los planteles, en los directivos y en los docentes de “responsabilidades compartidas” a fin de garantizar el derecho de todos a una educación de calidad.
- Responsable de los procesos metacognitivos de reflexión profesional a fin de dejar capacidad instalada, y de institucionalizar parte de las condiciones del cambio para asegurar así su continuidad.
- Dinamizador de las relaciones con la comunidad.
- Por lo tanto, el asesoramiento se caracteriza por ser un proceso de carácter horizontal, democrático, participativo, respetuoso del saber del docente, centrado en la institución educativa, formativo, profesional y colaborativo. (bachillerato.educación.gob.ec/)

3.4.14. Auditoría educativa

Los auditores educativos tienen como función principal proveer a las autoridades y al sistema educativo de una evaluación externa e independiente, acerca de la calidad y los niveles de logro alcanzados por las instituciones. El informe de auditoría publicado como producto de ello proporciona a los padres, a la institución educativa y a la comunidad más amplia, datos sobre la calidad de la educación en los centros.

3.4.15. Funciones principales del auditor educativo:

- Proveer información válida y confiable –tanto a la unidad escolar como a las instancias superiores– que permita conocer el estado de situación y sus cambios, a fin de asistir a los centros educativos y definir el tipo de ayuda que necesitan para potenciar sus resultados.

- Realizar el diagnóstico de la situación: identificar los problemas del sistema y de las instituciones educativas sobre la base de las evaluaciones realizadas por el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas (SER) y de los datos que el nuevo Modelo Nacional de Supervisión Educativa genere de manera sistemática a través de sus propias bases de datos o de las unidades de estadística educativa existentes.
- La auditoría periódica externa debe ser efectuada después de la evaluación interna, o autoevaluación institucional continua. Este modelo de auditoría y el enfoque adoptado tienen como fin promover una cultura de rigurosa autoevaluación y mejoramiento permanente.”

3.4.16. Características de la auditoría educativa

Se espera que la auditoría:

- Atienda a las unidades educativas según las necesidades que se diagnostiquen.
- Elabore los informes de control y evaluación, y comunique los resultados a las instituciones educativas para que implementen planes de mejora, en cada una de sus sedes.
- Impulse y propicie la rendición de cuentas.
- Permita el desarrollo de la organización escolar.
- Realice exámenes de auditoría focalizados y centrados en criterios establecidos (estándares).
- Sustente su gestión en las evidencias e informes que la institución educativa presente como producto de la autoevaluación institucional.
- Haga públicos los resultados e informes de su tarea y los eleve a las autoridades correspondientes para alimentar la toma de decisiones y la elaboración de programas y políticas. (bachillerato.educación.gob.ec/)

4. METODOLOGÍA

En el ámbito de la investigación es factible que el actor primario fundamente sus principios en un método viable, confiable, medible y verificable para que los resultados sean reales y tomar decisiones adecuados para plantear una alternativa eficaz de tal manera solucione el problema detectado. Para la presente investigación se utilizó la siguiente metodología.

4.1 Participantes

La información recolectada corresponde a la institución localizada en la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay. Se trata de la Unidad Educativa "Liceo Americano Católico de sostenimiento particular, la labor educativa se la realiza en la jornada matutina, la misma que alberga a 236 alumnos-nas con dos paralelos en el bachillerato, uno de ellos corresponde a Ciencias Básicas y el otro a la especialidad de Informática, en lo relacionado al nivel básico constan de octavo, noveno y décimo. También participaron los padres de familia, son 205. La investigación se hizo solamente a la muestra que se extrajo de la población.

Para obtener los datos referente al desempeño profesional de los docentes y de los directivos, la investigación se hizo a toda la población, en este caso al supervisor, rector, vicerrector, inspector general, 20 profesores, miembros que conforman el Consejo Directivo, Jefes de áreas, estudiantes que integran el Consejo Estudiantil y padres de familia que representan el Comité Central, quienes pertenecen a la clase media, es decir tienen una situación económica buena.

4.2 Muestra de investigación

Para la investigación del presente trabajo, se consideró el 100% de los directivos y docentes es decir se encuestó a toda la población, 1 supervisor, 7 miembros que conforman el Consejo Técnico (rector, vicerrector, y cinco vocales), 6 jefes de área, 20 docentes, 4 estudiantes del Consejo Estudiantil y 4 representantes del Comité Central de padres de familia; mientras que, para la población de los estudiantes de octavo, noveno, décimo, primero de bachillerato y padres de familia se aplicó la fórmula para extraer la muestra. Mientras que, a partir del segundo y tercero de

bachillerato se encuestó a toda la población por lo que no excede al límite, a continuación detallo de manera sucinta.

La muestra se obtuvo de los estratos poblacionales correspondientes a los estudiantes y padres de familia aplicando la respectiva fórmula.

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

En donde:

n = Tamaño de la muestra

Z = Valor tipificado con un nivel de confianza del 95% = 1,96

95% = Nivel de confianza

N = tamaño de la población

P = Probabilidad que en la población se presenta cierta característica = 0,5

Q = Probabilidad que en la población no se presenta cierta característica = 0,5

∞ = Error estadístico = en este caso 5% = 0,05

Esta fórmula se aplicó para poblaciones que superan más de treinta personas.

a. Selección de la muestra de los estudiantes del octavo, noveno y décimo de básica.

✓ **Octavo de básica N: 34 estudiantes:**

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

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 34}{(0,005)(34-1) + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{3,8416 \times 0,5 \times 0,5 \times 34}{(0,0025) (33) + 3,8416 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{32,6536}{0,0825 + 0,9604}$$

$$n = \frac{32,6536}{1,0429}$$

$$n = 31,3 = 31$$

✓ **Noveno de básica N = 35 estudiantes**

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

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 35}{(0,005)(35-1) + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{3,8416 \times 0,5 \times 0,5 \times 35}{(0,0025)(34) + 3,8416 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{33,614}{0,085 + 0,9604}$$

$$n = \frac{33,614}{1,0454}$$

$$n = 32,1 = 32$$

✓ **Décimo de básica N = 31**

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

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 31}{(0,005)(31-1) + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{3,8416 \times 0,5 \times 0,5 \times 31}{(0,0025) (30) + 3,8416 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{29,7724}{0,075 + 0,9604}$$

$$n = \frac{29,7724}{1,0354}$$

$$n = \frac{29,7724}{1,0354}$$

$$n = 28,7 = 29$$

$$n = 28,7 = 29$$

b. Selección de la muestra de estudiantes del 1º de bachillerato de Ciencias Básicas.

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

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 34}{(0,005)(34-1) + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{3,8416 \times 0,5 \times 0,5 \times 34}{(0,0025) (33) + 3,8416 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{32,6536}{0,0825 + 0,9604}$$

$$n = \frac{32,6536}{1,0429}$$

$$n = \frac{32,6536}{1,0429}$$

$$n = 31,3 = 31$$

$$n = 31,3 = 31$$

c. Selección de la muestra de padres de familia

$$N = 205$$

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

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 205}{(0,05)(205-1) + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{3,8416 \times 0,5 \times 0,5 \times 205}{(0,0025) (204) + 3,8416 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{196,882}{0,51+ 0,9604}$$

$$n = \frac{196,882}{1,4704}$$

$$n = 133,8 = 134$$

De la muestra extraída sólo 30 padres de familia fueron encuestados, pues los restantes manifestaron no haber tenido ningún tipo de entrevista con los docentes de la institución, razón por la cual no podían emitir ninguna opinión al respecto.

Detalle de las muestras que se investigó en la Unidad Educativa Liceo Americano Católico de la ciudad de Cuenca.

Tabla 1

Población	N	Muestra
Para el desempeño profesional docente:	----- ----	-----
Rector	1	1
Vicerrector	1	1
Inspector General	1	1
Jefe de área	6	6
Docentes de 8º,9º y 10º de Educación Básica	10	10
Docentes de 1 ^{ero} ,2 ^{do} y 3 ^{ro} de bachillerato	10	10
Estudiantes de 8º,9º,y10º de Educación Básica	100	92
Estudiantes de 1º,2º y 3º de Bachillerato	136	133
Padres de familia	205	134
Para el desempeño profesional directivo	-----	-----
Rector	1	1
Vicerrector	1	1
Inspector general	1	1
Consejo Directivo Técnico	5	5
Consejo Estudiantil	4	4
Comité Central de Padres de Familia	4	4
Supervisor Escolar		

Fuente: Muestras de la investigación

Elaborado: Luz Sarango

4.3. Técnicas e instrumentos de investigación.

Entre las técnicas e instrumentos que se utilizaron para la realización de esta investigación son las siguientes:

Observación

Este instrumento de investigación se utilizó en la observación de la clase impartida por el maestro evaluado como también durante la aplicación de las encuestas en el lugar de campo, observando las reacciones de algunos estudiantes y docentes.

La entrevista

Instrumento empleado con las autoridades del plantel para solicitar permiso y autorización a realizar la investigación de campo en la institución educativa.

La encuesta

Tanto para la evaluación del desempeño profesional docente como directivo se utilizó la técnica de la encuesta, en la que se tomó como instrumento de evaluación los cuestionarios elaborados por el Ministerio de Educación.

El cuestionario consta de varias dimensiones y está elaborado con preguntas cerradas y está estructurado así:

Instrumentos para la evaluación del desempeño profesional

1. Autoevaluación de los docentes
2. Coevaluación de los docentes por los coordinadores de área
3. Evaluación de los docentes por parte de los directivos
4. Evaluación de los docentes por los estudiantes
5. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia
6. Matriz de evaluación: Observación de clases

Instrumentos para la evaluación de los directivos

7. Evaluación del Rector por el Consejo Directivo o Técnico
8. Evaluación de los directivos por los miembros del Consejo Estudiantil
9. Evaluación del Rector o Director por el Comité Central de Padres de Familia
10. Evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar.

Todo los instrumentos mencionados permitirán obtener los resultados para la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la institución.

4.4. Diseño y procedimiento

Para el trabajo investigativo sobre la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones se empleó la investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico.

La investigación se realizó basándose en procesos metodológicos contemplados en la investigación científica. Por lo mismo, se combinaron diferentes tipos de investigación como: la investigación de campo, la investigación descriptiva y la investigación bibliográfica. Pues el estudio se apoyó en la recolección, organización, procesamiento, análisis e interpretación de la información teórica y de campo, obtenida durante toda la investigación con lo cual se pudo determinar y analizar el problema.

El proceso utilizado para realizar la investigación referente al desempeño profesional de los docentes y directivos, las personas implicadas en la investigación obtuvieron en primer instancia la asesoría virtual, revisión de la bibliografía básica, asesorías presenciales. Posteriormente se realizó entrevistas con los directivos y profesores, seguidamente se aplicó la encuesta a los directivos, profesores, alumnos y padres de familia para obtener información sobre la calidad del desempeño de los directivos y docentes de la institución Liceo Americano Católico.

Una vez concluida la recolección de datos se sistematizó la información, considerando los temas sobre los cuales se investigó. Realizada la tabulación de los datos, se procedió a la presentación de los mismos y para esta etapa se utilizaron:

- Citas textuales de criterio, opiniones, sugerencias y observaciones.
- Cuadros categoriales con los datos cuantitativos expresados en términos absolutos y porcentuales.
- Una vez obtenidos los porcentajes se codificó la información en 45 tablas que facilitaron el análisis de la información, tablas que están debidamente jerarquizadas, (material elaborado por el cuerpo de investigación de la

UTPL).Con esta información se facilitó para el análisis y discusión de los resultados, también en base a ello determinar la propuesta de mejoramiento sobre el problema detectado en la investigación y posteriormente se procederá a la redacción del informe final con sus correspondientes correcciones y finalmente presentar el informe por escrito (tesis)

4.5. Comprobación de los supuestos

Concluido el proceso investigativo y con mayor conocimiento de la realidad institucional de la unidad educativa “Liceo americano Católico”, se contrastaron las hipótesis y se asume las decisiones correspondientes.

Hipótesis 1

- El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene las características de deficiente, en función de los estándares de calidad.

Concluida la investigación de campo se evidenció claramente la eficiencia de los docentes , en tal virtud se rechaza esta hipótesis por cuanto la Unidad Educativa cuenta con maestros altamente capacitados y competitivos pues los resultados así lo demuestran , obtuvieron el 85% ubicándose en la categoría “A” que equivale a excelente; sin embargo es dable continuar capacitándose a través de talleres interactivos ya que el mundo contemporáneo así lo determina; lo que más se requiere en el ámbito educativo son, temas relacionados a las estrategias de cómo enseñar a los estudiantes una de las falencias observadas.

Hipótesis 2

- El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene las características de deficiente, en función de los estándares de calidad.

Por la valoración que emiten los maestros, estudiantes, padres de familia y autoridades se refuta esta hipótesis por lo que obtuvieron un puntaje de 92% ubicándose en la categoría “A” que equivale a excelente.

5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Siguiendo en forma secuencial el proceso de desarrollo ,se procede a presentar los resultados de la investigación, los datos fueron recolectados de los instrumentos de evaluación que se aplicò a : Maestros, Estudiantes, Padres de Familia, miembros del Consejo Directivo, Consejo Estudiantil, Comité de Padres de Familia y Supervisor.

TABLA 1 AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

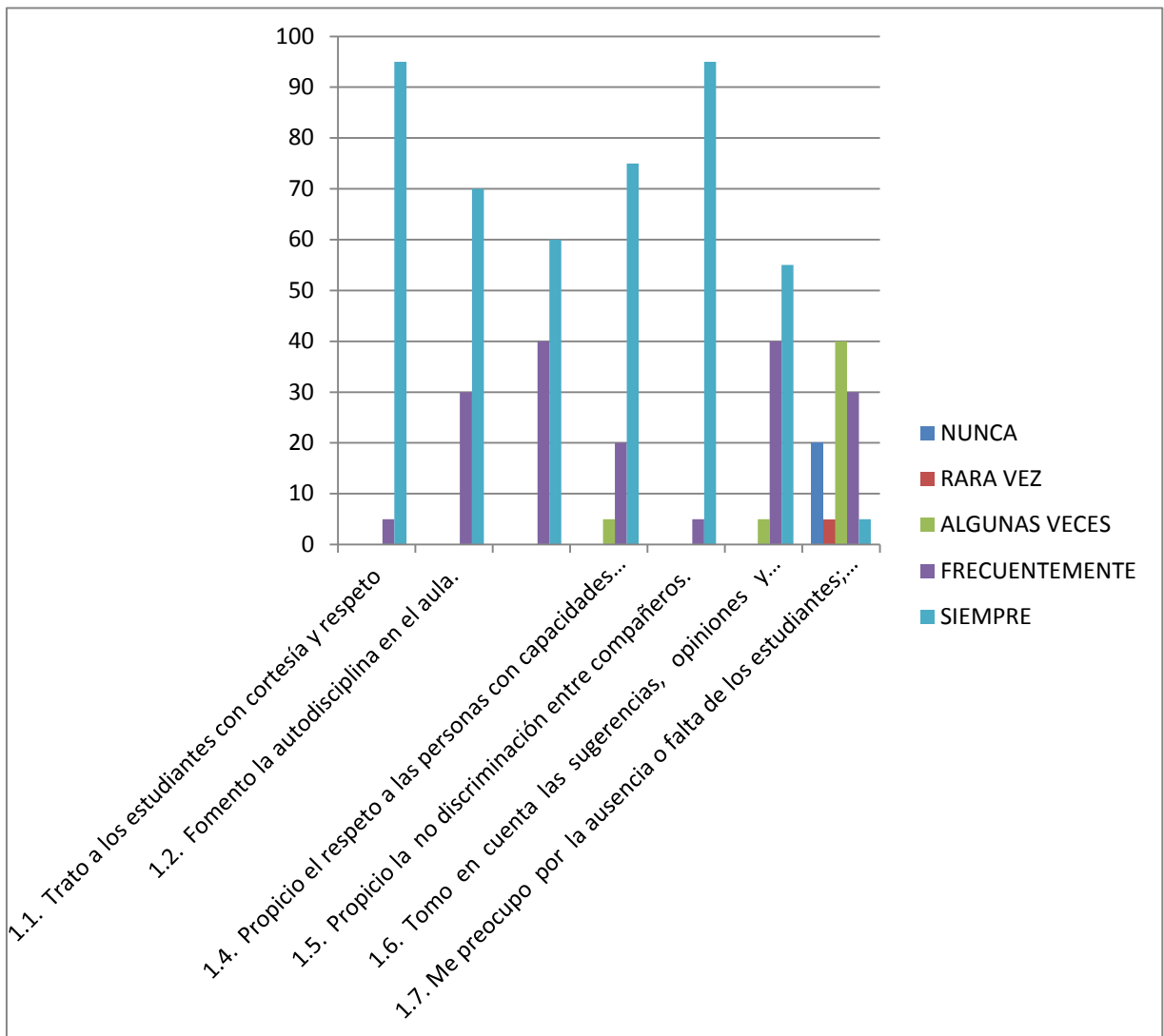
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
docente												
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0	0	0	1	5	19	95	20	100
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0	0	0	6	30	14	70	20	100
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0	0	0	8	40	12	60	20	100
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	1	5	4	20	15	75	20	100
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0	0	0	1	5	19	95	20	100
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0	1	5	8	40	11	55	20	100
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	4	20	1	5	8	40	6	30	1	5	20	100
TOTAL												0,627
PUNTAJE												0,72
PUNTAJE PROMEDIO												87%

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 1: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

En lo que respecta a la sociabilidad pedagógica existen dos porcentajes altos y con el mismo número: el 95% de la población investigada manifiestan que siempre tratan a los estudiantes con respeto, propicia la no discriminación entre compañeros; 70%, siempre fomenta la autodisciplina en el aula, 75% siempre propicia el respeto a personas con capacidades especiales; mientras que el 30% 40% frecuentemente y algunas veces lo hacen. En contraste manifiestan el 20% que nunca se preocupa por la ausencia del estudiante, teniendo que mejorar este aspecto, por lo que el maestro debe saber el motivo de la ausencia del niño y así evitar que se retrase en los contenidos.

TABLA 2 AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0	1	5	10	50	9	45	20	100
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	2	10	9	45	9	45	20	100
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	4	20	7	35	9	45	20	100
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0	3	15	6	30	11	55	20	100
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0	0	0	3	15	17	85	20	100
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0	0	0	13	65	7	35	20	100
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0	0	0	15	75	5	25	20	100
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0	0	0	3	15	17	85	20	100
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0	0	0	4	20	16	80	20	100
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0	2	10	7	35	11	55	20	100
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0	2	10	6	30	12	60	20	100
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0	3	15	4	20	13	65	20	100

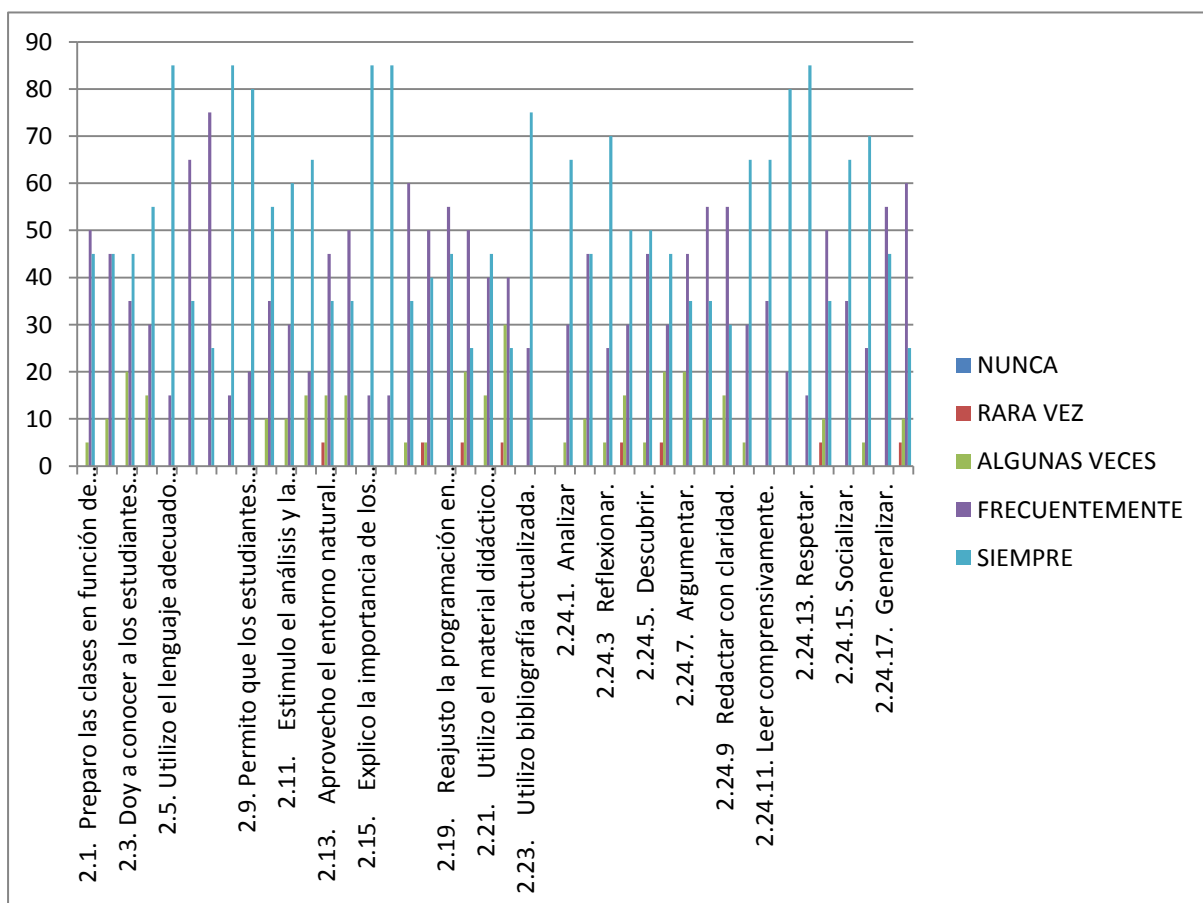
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	1	5	3	15	9	45	7	35	20	100
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	0	3	15	10	50	7	35	20	100
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	3	15	17	85	20	100
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0	0	0	3	15	17	85	20	100
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0	1	5	12	60	7	35	20	100
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	1	5	1	5	10	50	8	40	20	100
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	0	0	11	55	9	45	20	100
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	1	5	4	20	10	50	5	25	20	100
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0	0	3	15	8	40	9	45	20	100
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	1	5	6	30	8	40	5	25	20	100
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0	0	0	5	25	15	75	20	100
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:												
2.24.1. Analizar	0	0	0	0	1	5	6	30	13	65	20	100
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0	2	10	9	45	9	45	20	100
2.24.3. Reflexionar.	0	0	0	0	1	5	5	25	14	70	20	100
2.24.4. Observar.	0	0	1	5	3	15	6	30	10	50	20	100
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0	1	5	9	45	10	50	20	100
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0	1	5	4	20	6	30	9	45	20	100
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	0	4	20	9	45	7	35	20	100
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0	2	10	11	55	7	35	20	100
2.24.9. Redactar con claridad.	0	0	0	0	3	15	11	55	6	30	20	100
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0	1	5	6	30	13	65	20	100
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0	0	0	7	35	13	65	20	100

2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0	0	0	4	20	16	80	20	100
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0	0	0	3	15	17	85	20	100
2.24.14. Consensuar.	0	0	1	5	2	10	10	50	7	35	20	100
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0	0	0	7	35	13	65	20	100
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0	1	5	5	25	14	70	20	100
2.24.17. Generalizar.	0	0	0	0	0	0	11	55	9	45	20	100
2.24.18. Preservar.	0	0	1	5	2	10	12	60	5	25	20	100
TOTAL												3,621
PUNTAJE												4,23
PUNTAJE PROMEDIO												85,60 %

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 2 : HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

La tendencia actual enfatiza el rol del docente como conductor del proceso enseñanza- aprendizaje, para lo cual se requiere una buena preparación pedagógica y didáctica para enseñar, instruir y educar acorde a los intereses y necesidades de los estudiantes.

El nivel de los investigados en este caso los docentes, tienen desarrollado las habilidades pedagógicas y didácticas, así deja apreciar, los máximos porcentajes son el 80% y 85% siempre utilizan un lenguaje adecuado para facilitar la comprensión, realizan una introducción para preparar la mente y activar los conocimientos, recalca los puntos tratados para afianzar los conocimientos, recalca la importancia de aprender para la vida; permite que los estudiantes expresen sus inquietudes, el 70% utiliza bibliografía actualizada; mientras que el 30 % algunas veces utilizan los recursos tecnológicos, es necesario utilizar los medios tecnológicos para que la clase sea interactiva y placentera pues se aprende observando y no solo escuchando.

TABLA 3: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

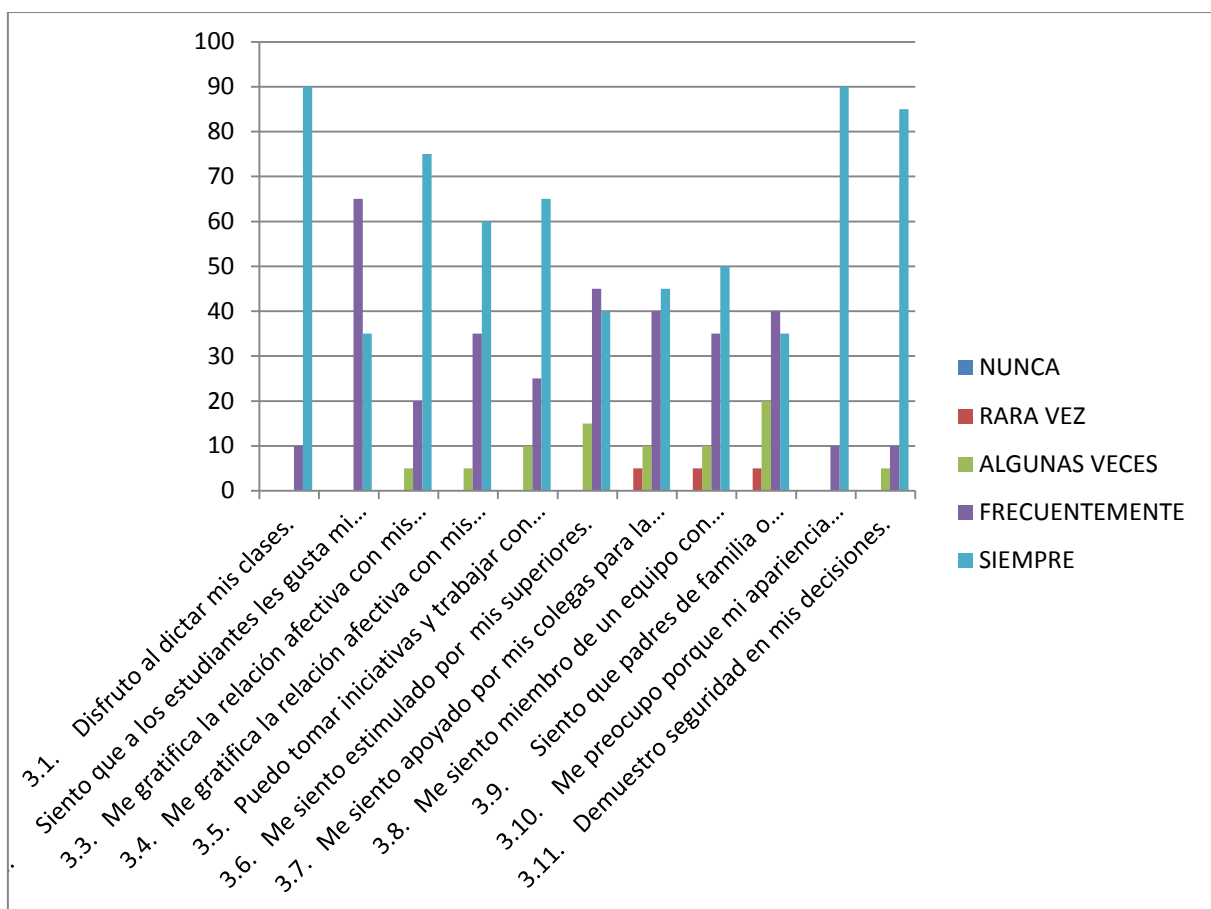
3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0	0	0	2	10	18	90	20	100
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0	0	0	13	65	7	35	20	100
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0	1	5	4	20	15	75	20	100
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0	1	5	7	35	12	60	20	100
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0	2	10	5	25	13	65	20	100
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0	0	3	15	9	45	8	40	20	100
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	1	5	2	10	8	40	9	45	20	100
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	1	5	2	10	7	35	10	50	20	100

3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	1	5	4	20	8	40	7	35	20	100
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	0	0	2	10	18	90	20	100
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0	1	5	2	10	17	85	20	100
TOTAL											0,992	
PUNTAJE											1,13	
PUNTAJE PROMEDIO											87,78 %	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 3: DESARROLLO EMOCIONAL



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

El aspecto emocional es un factor fundamental para trascender el gusto por aprender y tener éxito en la vida cotidiana, por tal razón es prioritario actuar con suma responsabilidad en el proceso de formación de las personas para de esta manera obtener personas que se valoren así mismo y a los demás. En cuanto al desarrollo emocional se puede determinar que dos aspectos coinciden en los porcentajes, 90% disfrutan al dictar las clases, se preocupa a que su apariencia personal sea lo mejor; el 85% muestra seguridad en la toma de decisiones, 75% le gratifica la relación con los estudiantes; mientras que siempre y frecuentemente el 65% de los maestros siente que las clases le agrada a los estudiantes, puede tomar decisiones y trabajar con autonomía. Entonces se puede deducir que los docentes están emocionalmente acoplados a su ambiente de trabajo.

TABLA 4 ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

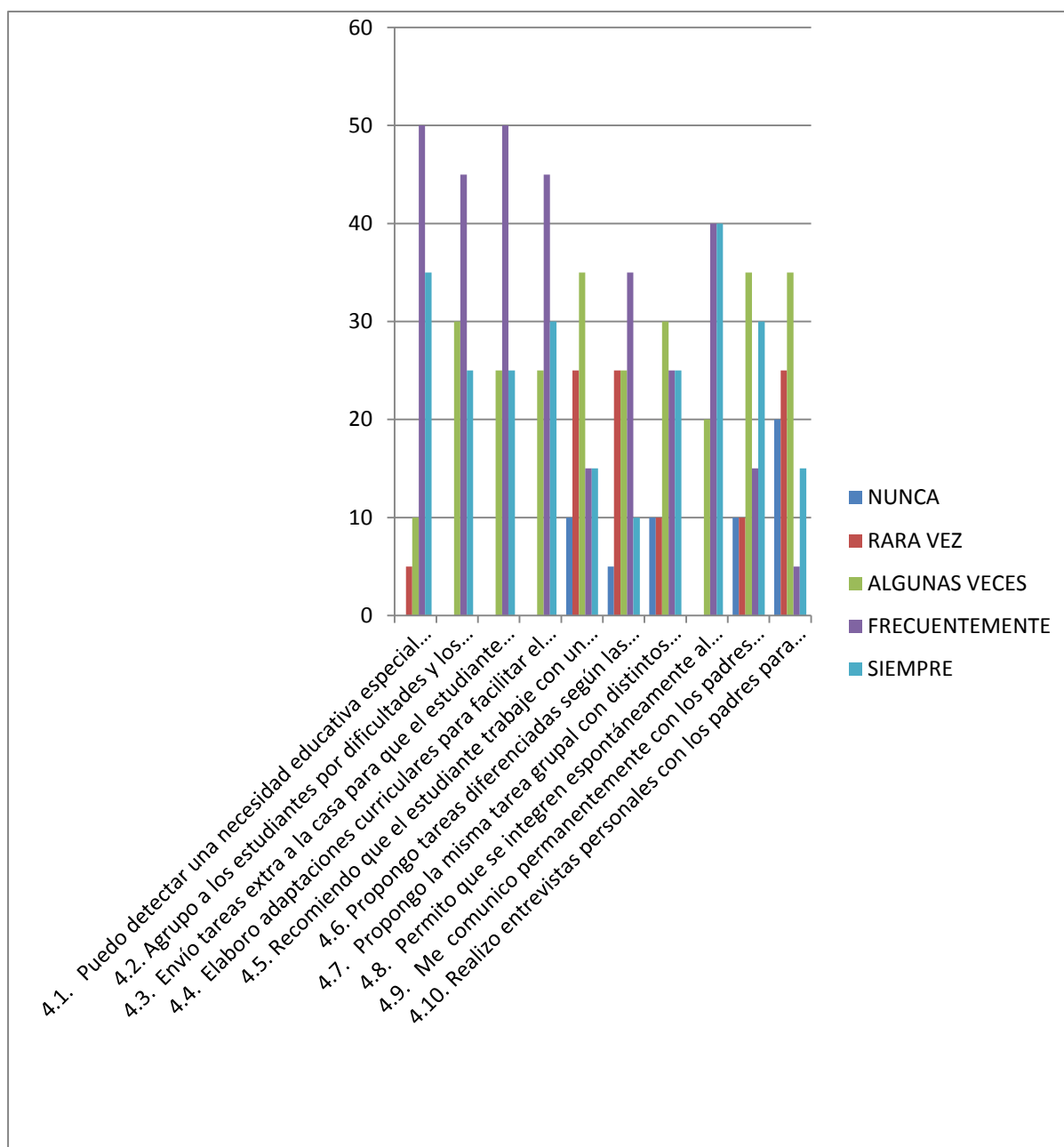
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	1	5	2	10	10	50	7	35	20	100
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0	0	6	30	9	45	5	25	20	100
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0	0	5	25	10	50	5	25	20	100
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los	0	0	0	0	5	25	9	45	6	30	20	100

estudiantes.													
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	2	10	5	25	7	35	3	15	3	15	20	100	
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	1	5	5	25	5	25	7	35	2	10	20	100	
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	2	10	2	10	6	30	5	25	5	25	20	100	
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	4	20	8	40	8	40	20	100	
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	2	10	2	10	7	35	3	15	6	30	20	100	
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	4	20	5	25	7	35	1	5	3	15	20	100	
TOTAL												0,672	
PUNTAJE												1,03	
PUNTAJE PROMEDIO												65,24 %	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 4: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

Los seres humanos que tienen capacidades especiales, para desarrollar sus potencialidades, habilidades requieren de un proceso de enseñanza personalizada, pues solo así se puede encaminar hacia la autorrealización.

Es fundamental considerar que ningún ser humano es igual por lo tanto requiere ser tratado de manera distinto, en cuanto a este aspecto se puede apreciar que el 50%

manifiesta que frecuentemente detecta una necesidad educativa especial, envía tarea extraclase para desarrollar habilidades; 45% de la población indican que frecuentemente agrupa a los estudiantes con dificultades y asesora en forma personal como también realiza adaptaciones curriculares para facilitar aprendizajes; el 40% de los encuestados demuestran que siempre y frecuentemente permiten que se integren al ritmo de trabajo.

Sin embargo el 25 % rara vez recomienda que el estudiante sea atendido por un especialista, teniendo que fortalecer y mejorar esta debilidad, pues algunos problemas que aqueja a los estudiantes resultan muy influyente en el proceso de aprendizaje; también hay que tener en cuenta el envío de tareas extraclases para fortalecer los conocimientos y motivar al estudiante; A ello se adhiere con el mismo porcentaje rara vez realiza entrevistas con los representantes.

Se debe manifestar que el aprendizaje es efectivo y de calidad cuando los docentes conocen la realidad de los estudiantes, ayudan a desarrollar las destrezas reforzando constantemente los conocimientos, pues las personas tienen diferentes ritmos de aprender, también cuando hay la constante comunicación con los representantes , porque cuando los padres se involucran en la educación de sus hijos , ellos, se sienten estimulados para aprender.

TABLA 5: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

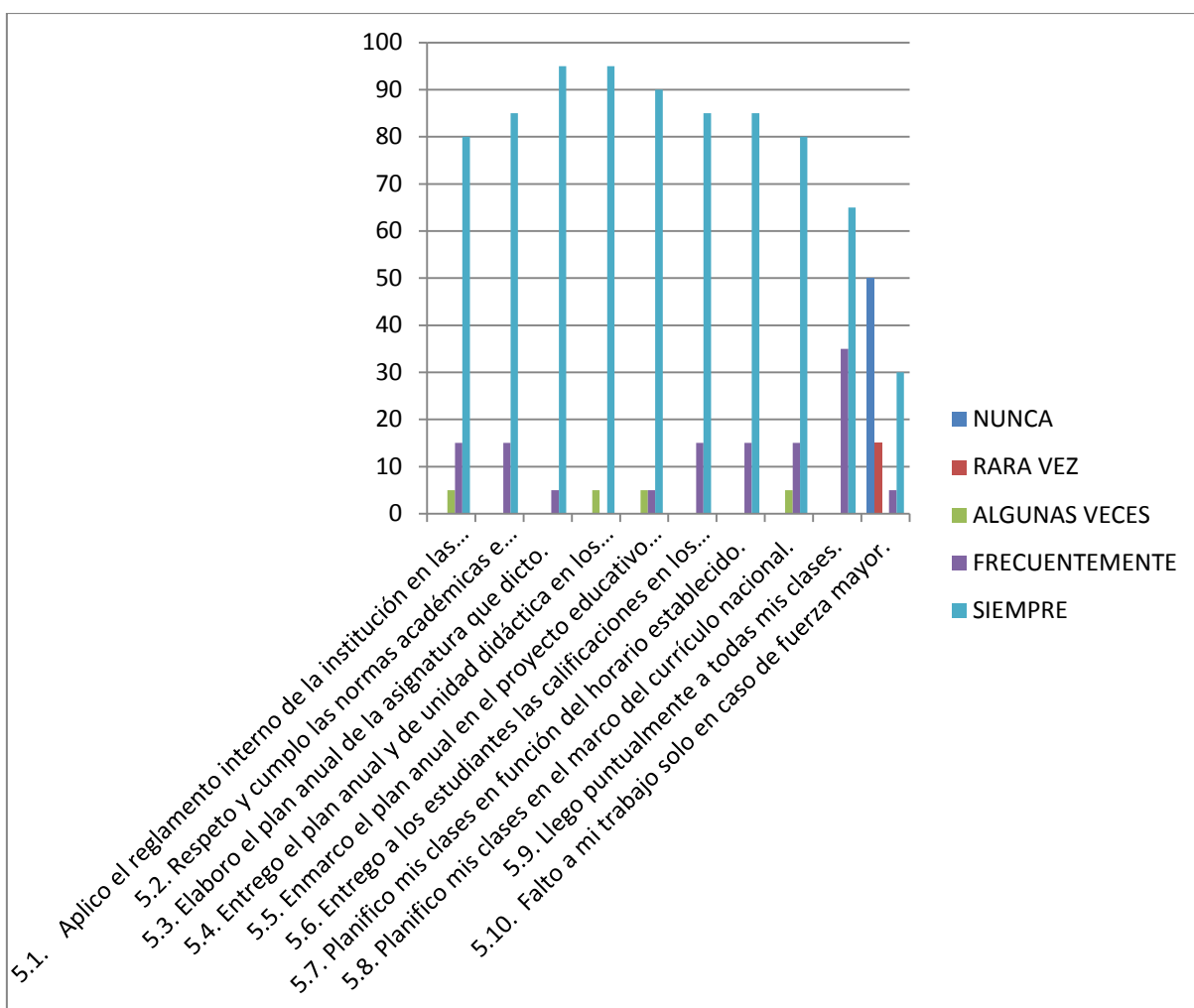
5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0	1	5	3	15	16	80	20	100
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0	0	0	3	15	17	85	20	100

5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0	0	0	0	1	5	19	95	20	100
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	1	5	0	0	0	19	95	20	100
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	1	5	1	5	18	90	20	100	
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	3	15	17	85	20	100	
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0	0	0	3	15	17	85	20	100	
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	1	5	3	15	16	80	20	100	
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0	0	0	7	35	13	65	20	100	
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	10	50	3	15	0	0	1	5	6	30	20	100	
TOTAL												0,925	
PUNTAJE												1,03	
PUNTAJE PROMEDIO												89,80%	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 5: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

Sabemos que las normas rigen el accionar de los involucrados de cada institución, así el ser humano sabe lo que tiene que hacer y como actuar para no alterar la relación y lograr una convivencia pacífica eliminando totalmente el despotismo.

Entre el 80% , 85%, 90% y 95% siempre elabora el plan de clase que dicta, entrega el plan anual en el tiempo estipulado, él mismo se enmarca en el PEI,cumple las normas académicas e institucionales, planifica las clases en función del horario y en el marco del currículo; mientras que el 50 nunca falta solo en caso de fuerza mayor. Faltar a clases en situaciones insignificantes demuestra irresponsabilidad, por lo tanto los docentes que tienen esta debilidad deben cambiar la manera de proceder, ya que incide en el prestigio de la institución como también en el rendimiento académico de los estudiantes.

TABLA 6: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

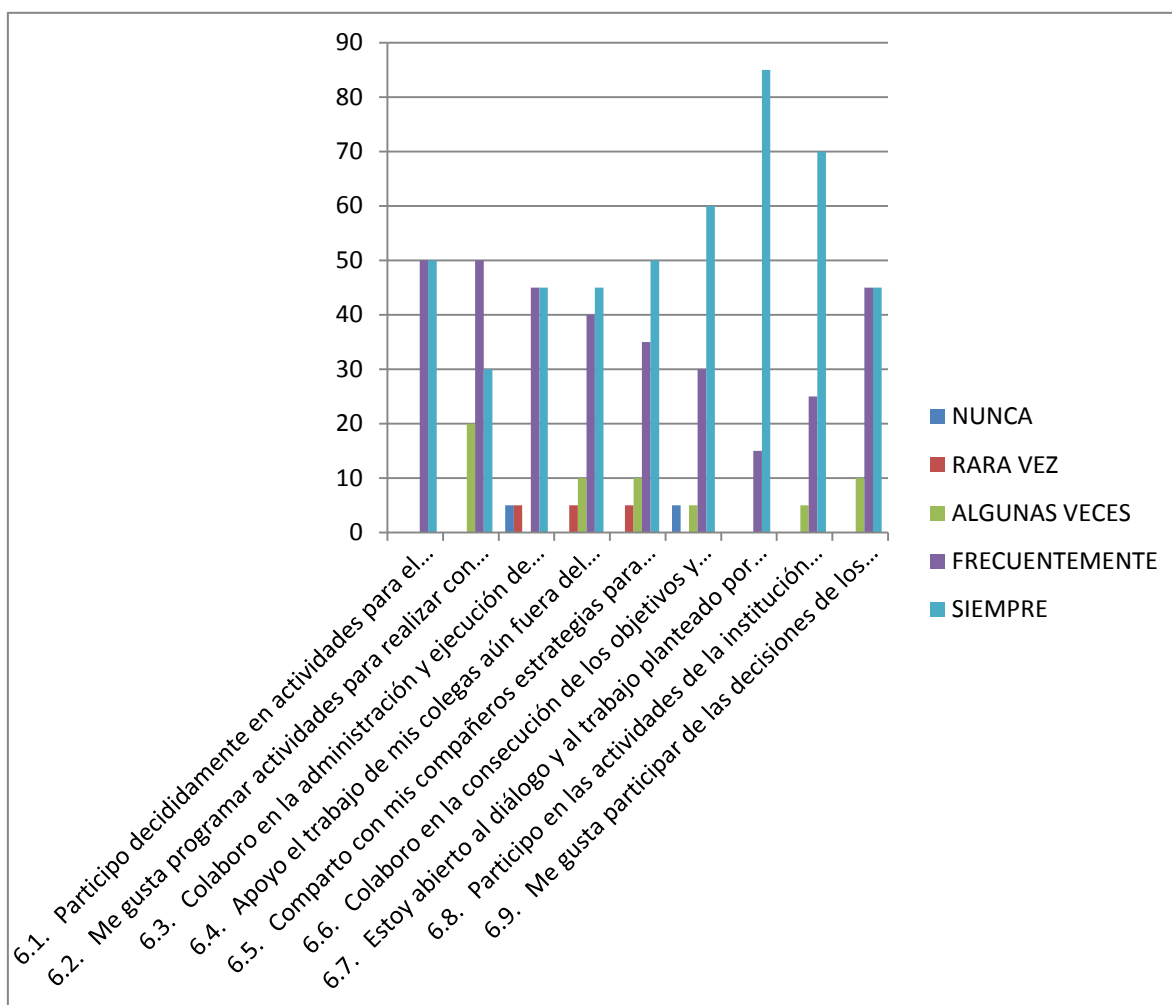
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0	0	0	0	10	50	10	50	20	100
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0	4	20	10	50	6	30	20	100
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	1	5	1	5	0	0	9	45	9	45	20	100
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	1	5	2	10	8	40	9	45	20	100
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	1	5	2	10	7	35	10	50	20	100
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	1	5	0	0	1	5	6	30	12	60	20	100
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0	0	0	3	15	17	85	20	100
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	1	5	5	25	14	70	20	100

6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0	2	10	9	45	9	45	20	100
TOTAL												0,787
PUNTAJE												0,90
PUNTAJE PROMEDIO												84,62 %

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 6: RELACIONES CON LA COMUNIDAD



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

El ser humano como tal es un ser sociable pues para desarrollarse íntegramente requiere de sus semejantes para enriquecer sus conocimientos ,la buena relación de una persona con otra propicia un ambiente adecuado para convivir, lograr objetivos propuestos y por consiguiente el éxito.

En lo que respecta a la relación de los docentes con la comunidad tiene un promedio de 84,62 % se evidencia que se trabaja en el marco de los estándares, es decir el docente trabaja conjuntamente con la comunidad, para lo cual realiza actividades.

Trabajar en equipo permite enriquecer los conocimientos y consecuentemente lograr el éxito.

TABLA 7: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

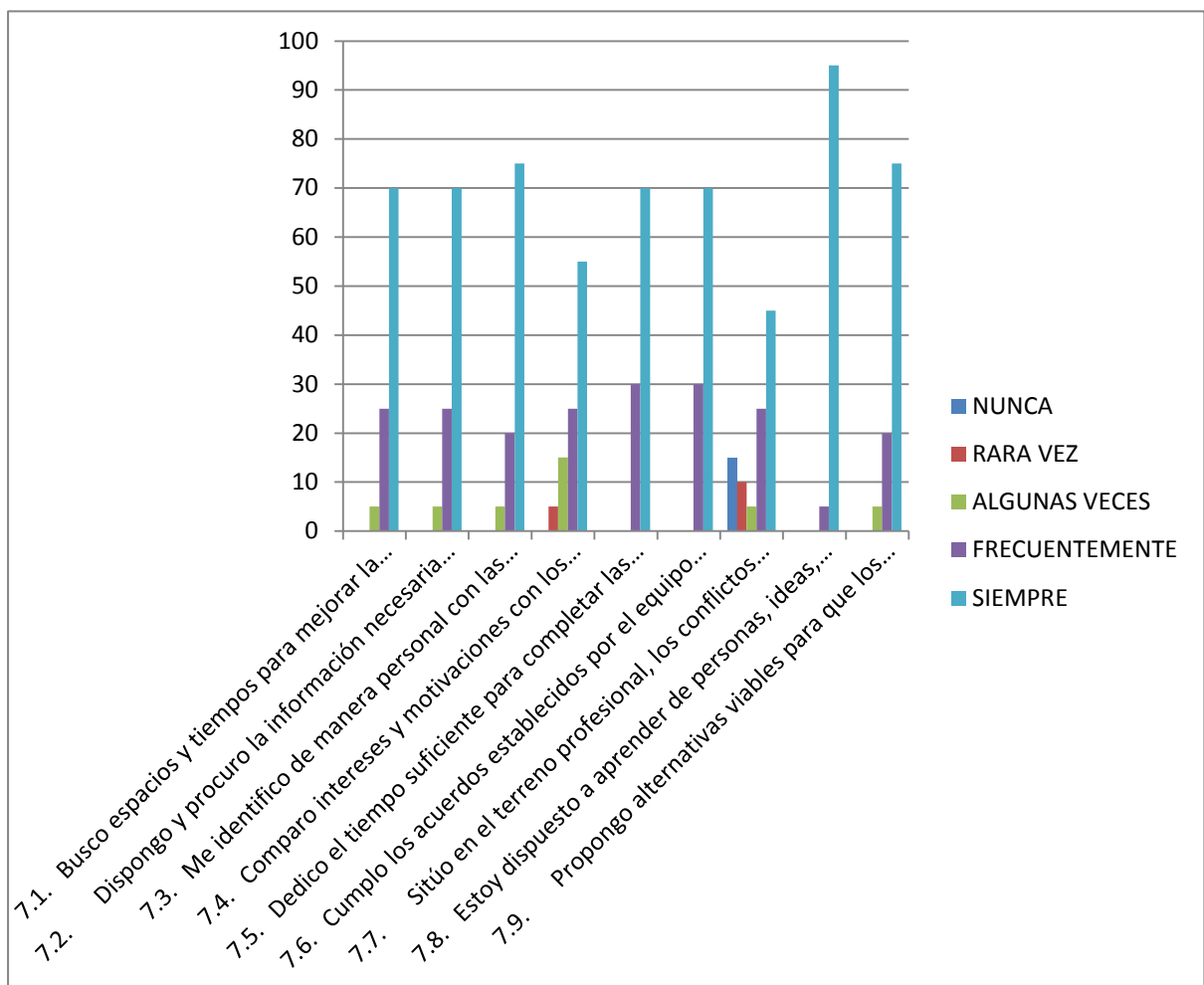
7. CLIMA DE TRABAJO	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0	1	5	5	25	14	70	20	100
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0	1	5	5	25	14	70	20	100
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0	1	5	4	20	15	75	20	100
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	1	5	3	15	5	25	11	55	20	100
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	0	0	6	30	14	70	20	100
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0	0	0	6	30	14	70	20	100
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan	3	15	2	10	1	5	5	25	9	45	20	100

en el trabajo.													
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0	0	0	1	5	19	95	20	100	
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0	1	5	4	20	15	75	20	100	
TOTAL												0,826	
PUNTAJE												0,93	
PUNTAJE PROMEDIO												88,81%	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 7: CLIMA DE TRABAJO



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

El clima de trabajo en una institución puede ser considerado como uno de los elementos fundamentales para responder a los retos de la innovación en contextos complejos y cambiantes, todo ello unido a través de interacciones y planificaciones con todos los integrantes del sistema educativo.

El clima de trabajo donde se desempeña el docente no demuestra mayor dificultad. Solo se evidencia un nivel bajo en nunca con un 15% sitúa los conflictos que se dan en el trabajo en el terreno profesional.

TABLA 8: COEVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚAN:

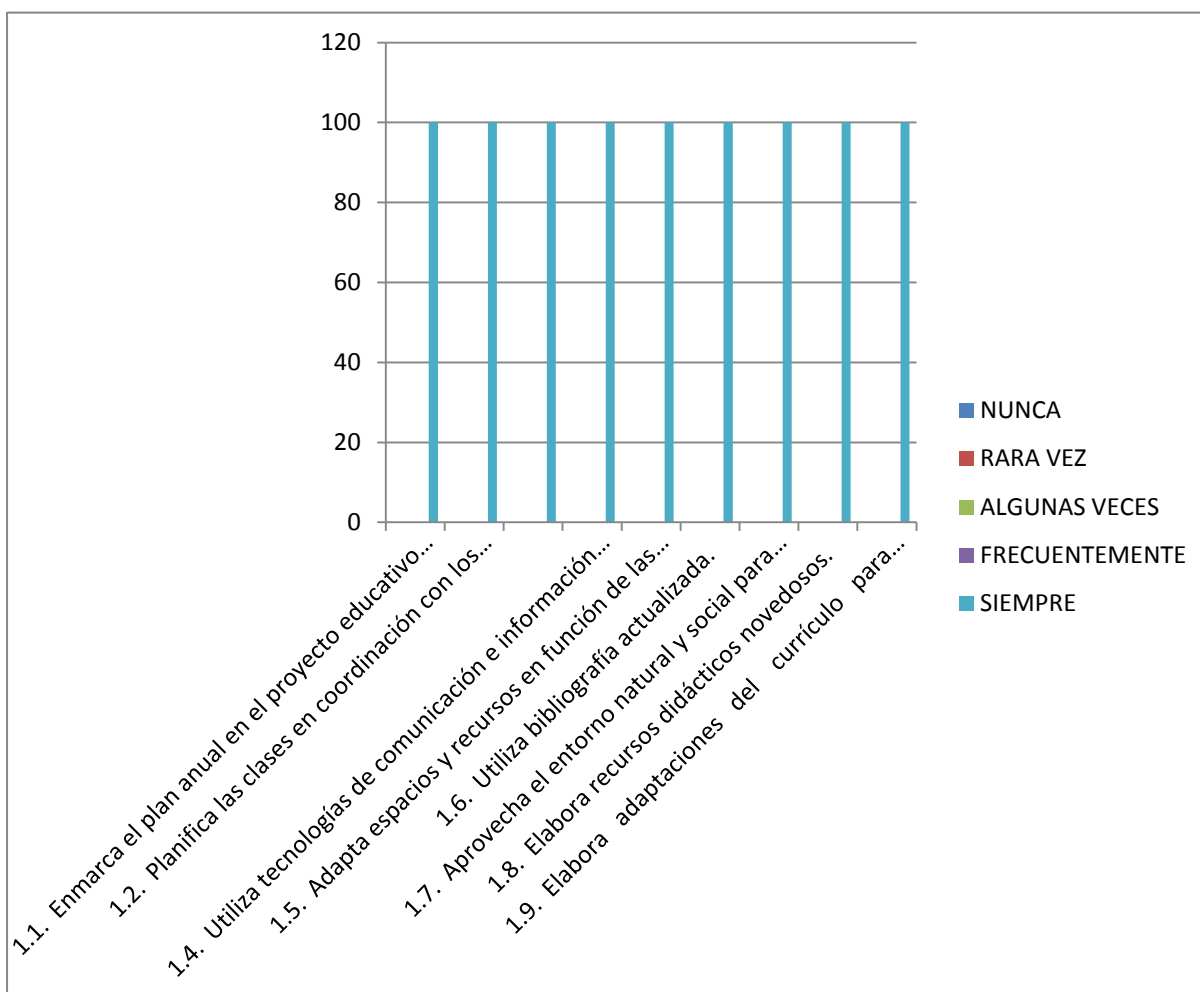
1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
El docente:												
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	16	100	16	100
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	0	0	0	0	0	16	100	16	100
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	0	0	0	0	16	100	16	100
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0	0	0	0	0	16	100	16	100
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	16	100	16	100
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	0	0	0	0	16	100	16	100

1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	100	16	100
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	100	16	100
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	100	16	100
TOTAL													3,465
PUNTAJE													3,465
PUNTAJE PROMEDIO													100,00

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 8: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

Dentro de la coevaluación docente en lo relacionado a la dimensión desarrollo de habilidades pedagógicas que implica lo que el docente tiene que saber hacer para asegurar que los estudiantes desarrollen la destrezas primordiales, servibles para enfrentar el mundo circundante, el 100% de los docentes indican que sus compañeros emplean un adecuado proceso pedagógico y didáctico.

Se puede decir que se ha logrado los estándares, pues los datos así lo indican.

TABLA 9 : COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA

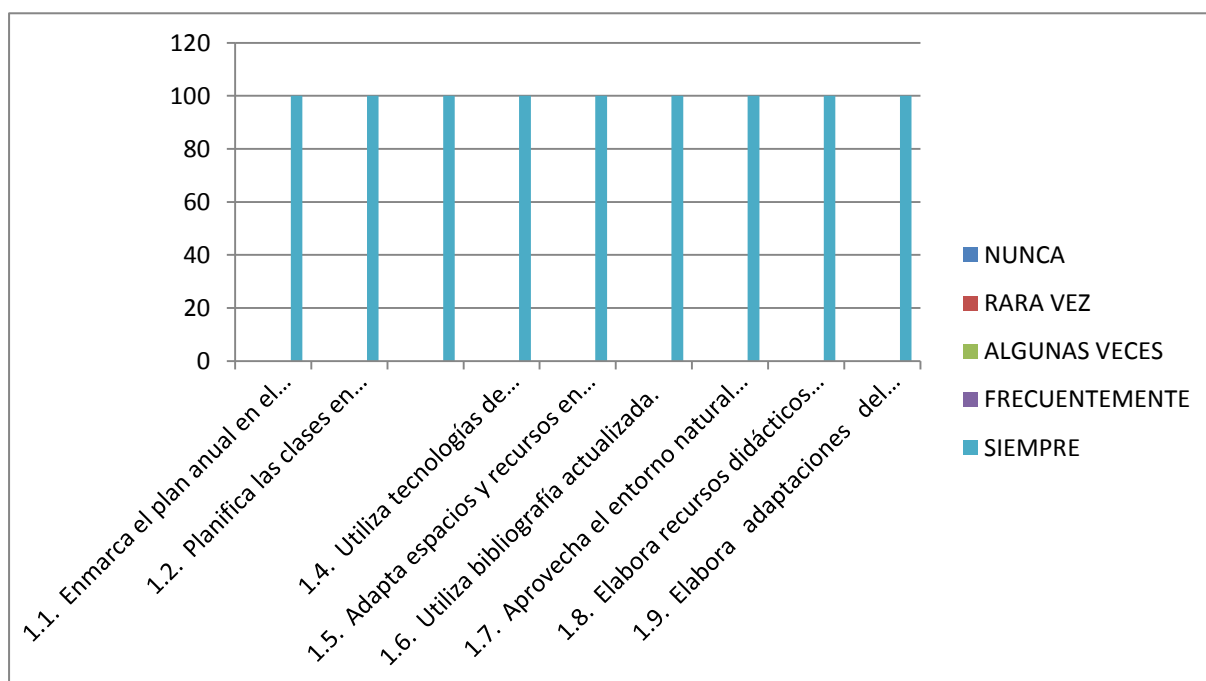
2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
El docente:												
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	0	0	0	0	16	100	16	100
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	0	0	16	100	16	100
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	0	0	0	0	0	16	100	16	100
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0	0	0	0	0	16	100	16	100

2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	100	16	100
TOTAL													1,925
PUNTAJE													1,925
PUNTAJE PROMEDIO													100%

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 9: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

Los criterios que caracterizan su buen desempeño son a partir de la práctica diaria. Pues el cumplimiento de las normas y reglamentos de una institución permiten la cordial y agradable convivencia de los integrantes del plantel educativo, así según el criterio de los docentes coevaluadores en lo que respecta a la aplicación de normas y reglamentos manifiestan que siempre en un 100%, de los docentes cumplen con lo establecido en la normativa del plantel. Se menciona que la calidad del desempeño docente está caracterizado por el cumplimiento a cabalidad de las normas y reglamentos.

TABLA 10: COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

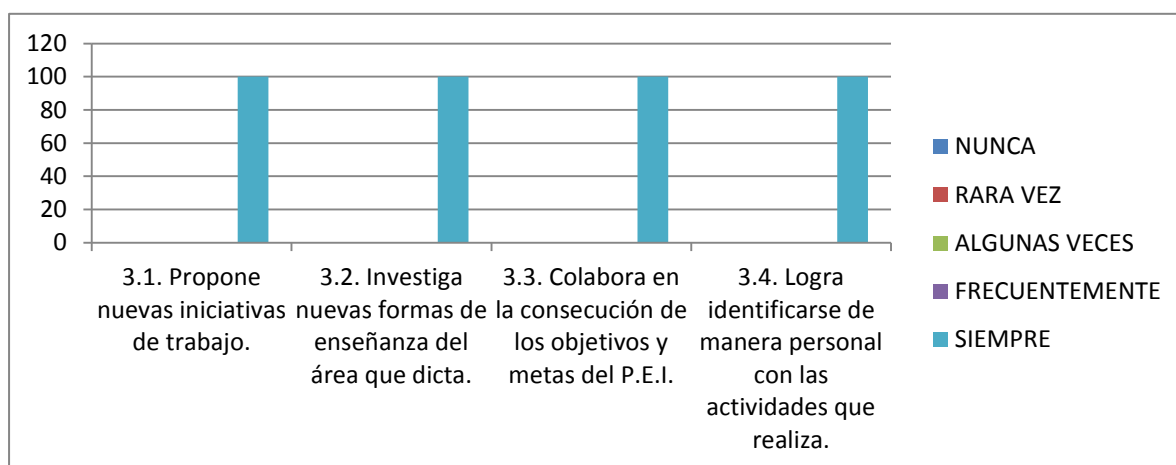
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
El docente:												
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	0	0	0	0	0	16	100	16	100
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	0	0	0	0	0	16	100	16	100
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0	0	0	0	0	16	100	16	100
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0	0	0	0	0	16	100	16	100
TOTAL												1,540
PUNTAJE												1,540
PUNTAJE PROMEDIO												100%

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 10 DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

Los cambios educativos implican transformar los esquemas mentales , como también actualización pedagógica , didáctica y curricular para generar más y mejores aprendizajes en cada uno de los educandos. Indican siempre que el 100%, tienen buena disposición al cambio, este dato es bastante significativo, pues esta actitud permite avanzar al desarrollo paulatino del aprendizaje que se espera del estudiantado en cada uno de los dominios centrales de cada área curricular. Esto da a entender que la institución está innovándose y proyectándose a lograr la calidad total.

TABLA 11 : COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

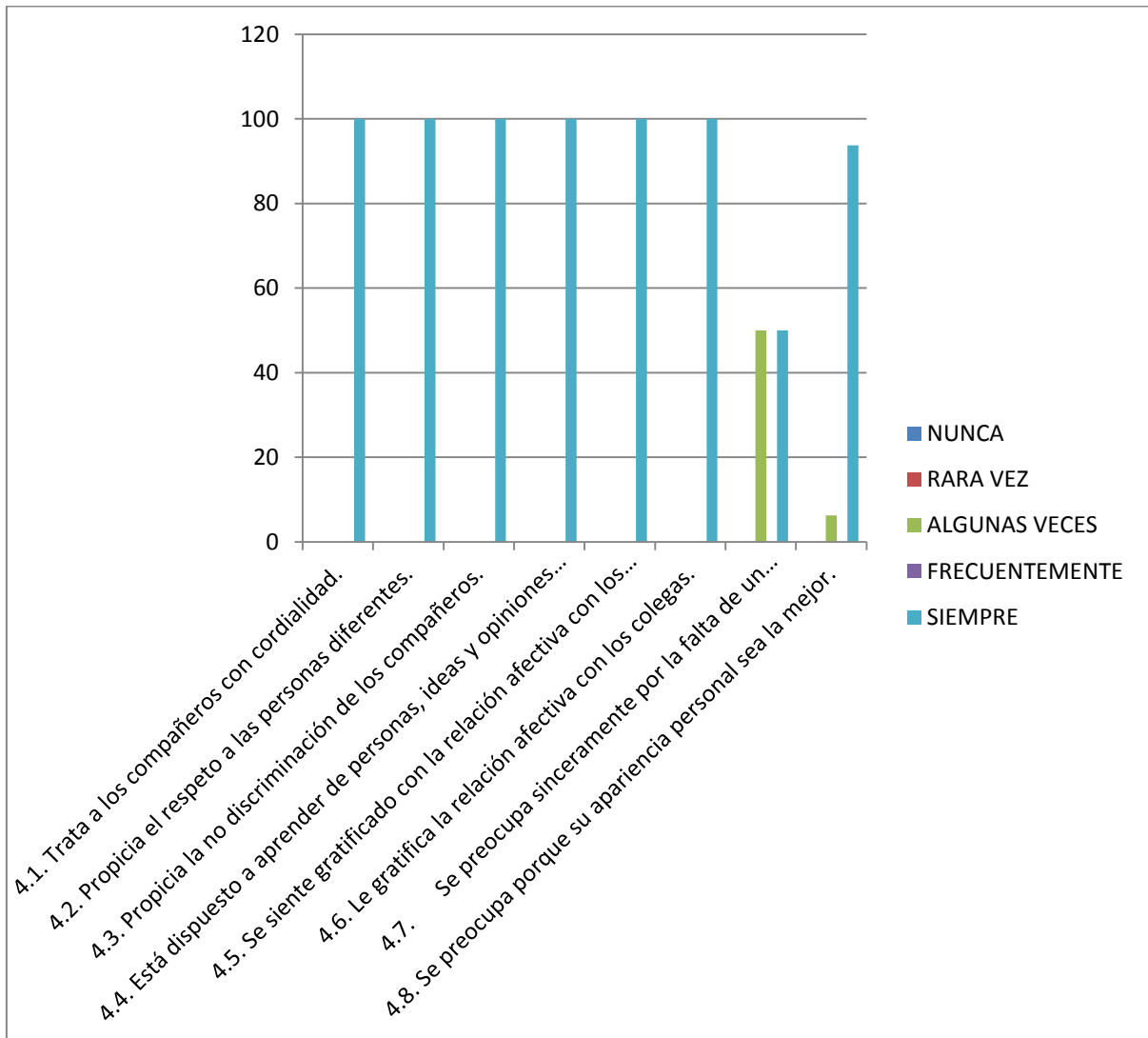
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

4. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	16	100	16	100
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	16	100	16	100
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	0	0	0	0	16	100	16	100
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0	0	0	0	0	16	100	16	100
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	16	100	16	100
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0	0	0	0	0	16	100	16	100
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	0	8	50	0	0	8	50	16	100
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	1	6,25	0	0	15	93,75	16	100
TOTAL											2,972	
PUNTAJE											3,08	
PUNTAJE PROMEDIO											96,49 %	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 11: DESARROLLO EMOCIONAL



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

La coevaluación realizada por los educadores se puede evidenciar, el 100% de la población indica la buena relación por lo que siempre trata bien a sus compañeros, no discrimina, está dispuesto a aprender de los demás, le gratifica la relación con sus compañeros; mientras que el 45% siempre y algunas veces se preocupa por la falta de un compañero. Según lo indicado en este gráfico los maestros conviven armónicamente.

La estabilidad emocional de las personas es elemental y con mayor énfasis de los docentes por trabajar específicamente en la formación de las mismas.

TABLA 12: EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR O DIRECTOR

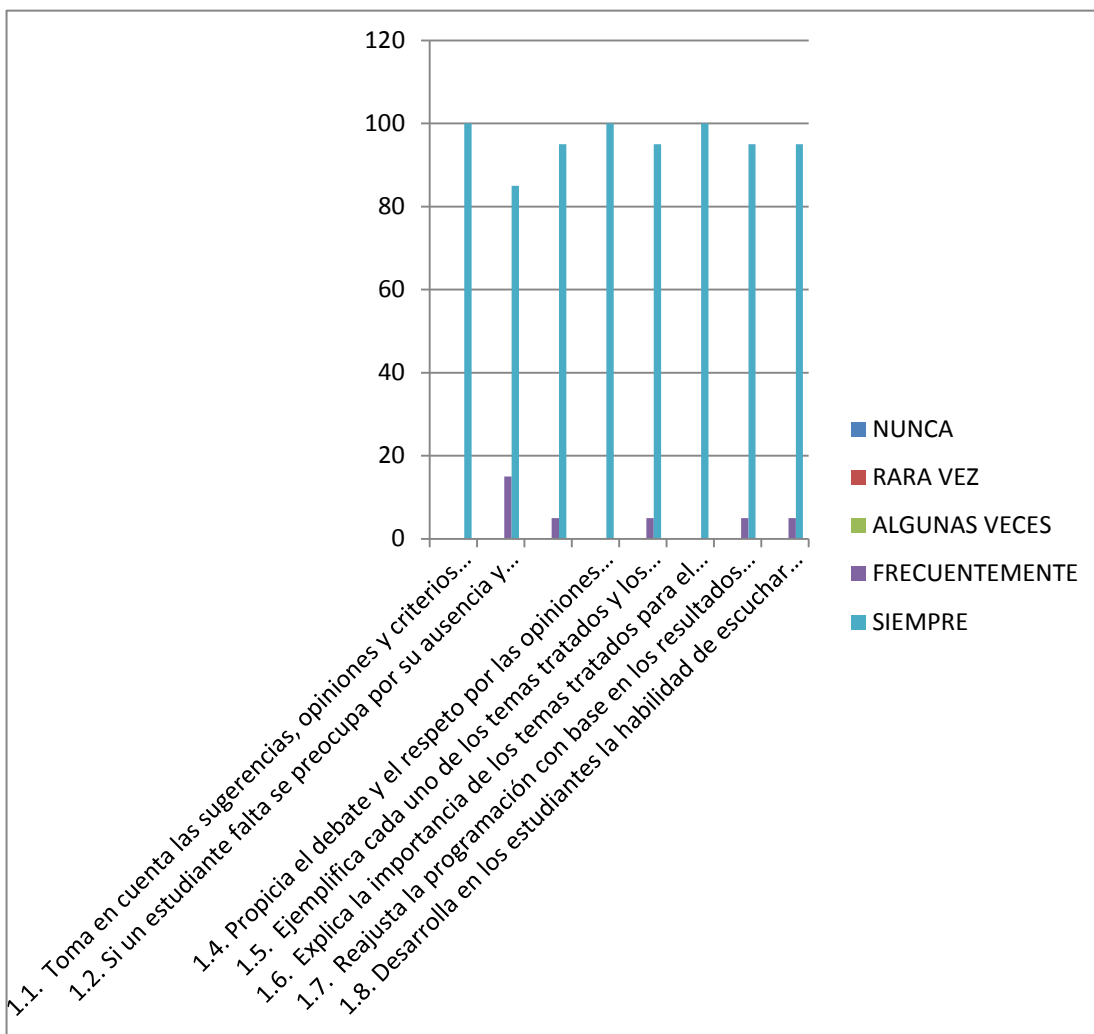
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
En promedio, el docente de su institución:												
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100	20	100
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	0	0	0	3	15	17	85	20	100
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	5	19	95	20	100
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100	20	100
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	5	19	95	20	100
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100	20	100
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	0	0	1	5	19	95	20	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0	0	0	1	5	19	95	20	100
TOTAL												2,333
PUNTAJE												2,335
PUNTAJE PROMEDIO												99,27%

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 12: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

En el ámbito pedagógico se da la interacción educador- educando, pues dentro de la sociabilidad pedagógica permite que el docente seleccione actividades, recursos acordes al nivel cognitivo, socio afectivo de los estudiantes. La valoración que hace el rector a los maestros indica que el 80/ 90% y 100% siempre desarrollan acciones rectores a mejorar la labor pedagógica en bien de la institución educativa.

Como lo estipula los estándares de calidad, los profesionales deben poseer una diversidad de destrezas, habilidades y competencias y así asegurar una educación de calidad. Pues los porcentajes indican que, los docentes tienen ya ciertas destrezas y dominios como para conducir a los estudiantes hacia la consecución de las metas, como desarrollar las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía flexible ,analítica, reflexiva y crítica.

TABLA 13: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR

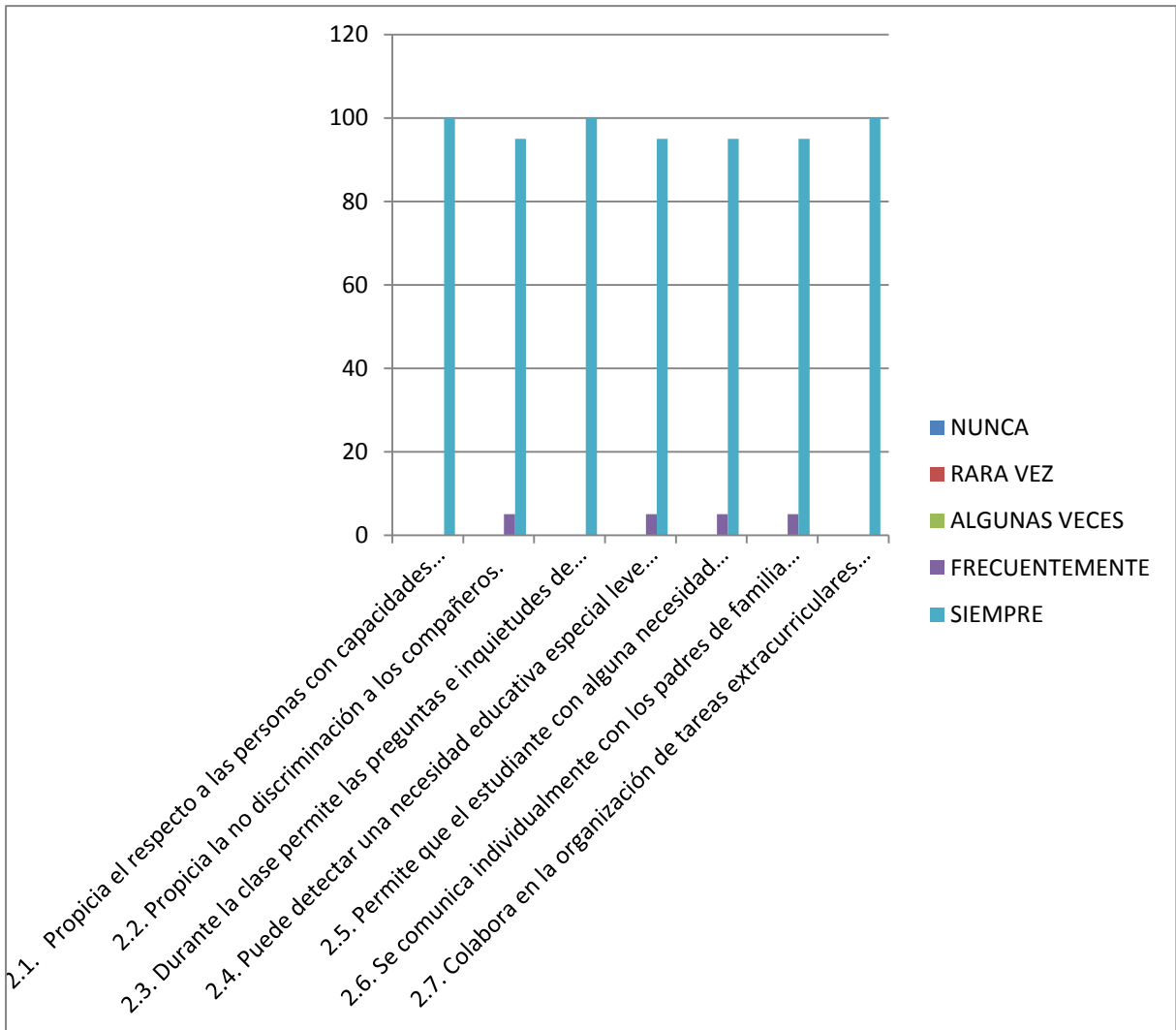
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100	20	100
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	0	0	1	5	19	95	20	100
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100	20	100
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	5	19	95	20	100
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	0	0	1	5	19	95	20	100
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0	0	0	0	1	5	19	95	20	100
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100	20	100
TOTAL											2,049	
PUNTAJE											2,06	
PUNTAJE PROMEDIO											99,46 %	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 13: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES



Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Luz Angélica Sarango

Considerar las diferencias individuales de cada persona implica adecuar las estrategias para integrarlo dentro del grupo escolar y propiciar el aprendizaje. En esta dimensión el rector indica que el 90% y 100% de los docentes siempre se preocupan por satisfacer las necesidades individuales de los estudiantes. Por lo que los resultados muestran que los docentes, fomentan a los estudiantes a no discriminar a sus compañeros que tienen las diferencias individuales.

Esta actitud implica madurez, pues la correcta interacción de los docentes con los estudiantes en la hora clase facilita el desarrollo intelectual y afectivo; por lo que debe ser practicado minuciosamente.

TABLA 14 EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

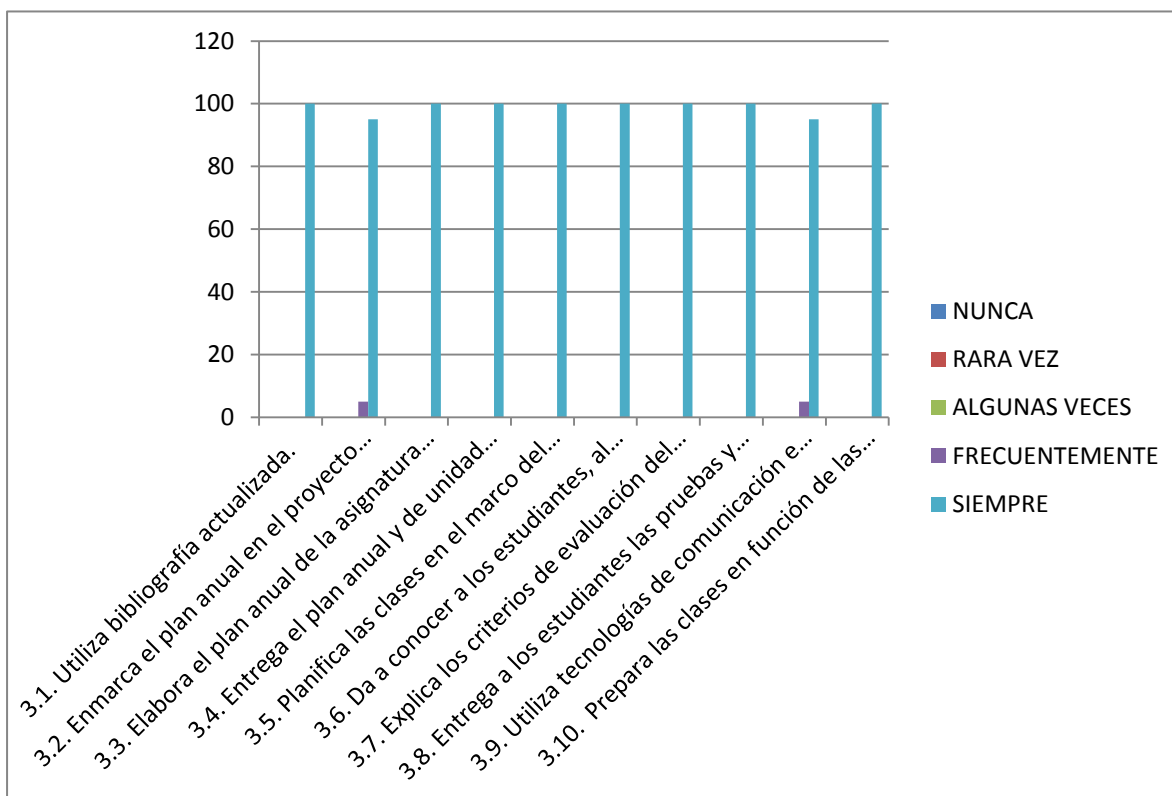
3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
En promedio, el docente de su institución:												
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100	20	100
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0	0	1	5	19	95	20	100
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100	20	100
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100	20	100
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100	20	100
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100	20	100
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100	20	100
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100	20	100

3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0	0	0	1	5	19	95	20	100
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100	20	100
TOTAL											2,942	
PUNTAJE											2,942	
PUNTAJE PROMEDIO											100 %	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 14: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

En lo referente a las habilidades pedagógicas y didácticas definidas como el saber hacer su trabajo enmarcado en los parámetros generales y consensos institucionales, la autoridad de la institución evidencia que el 100% de los docentes cumplen, las actividades pedagógicas. pues estos porcentajes muestran que los profesores laboran con responsabilidad y ética.

TABLA 15: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR

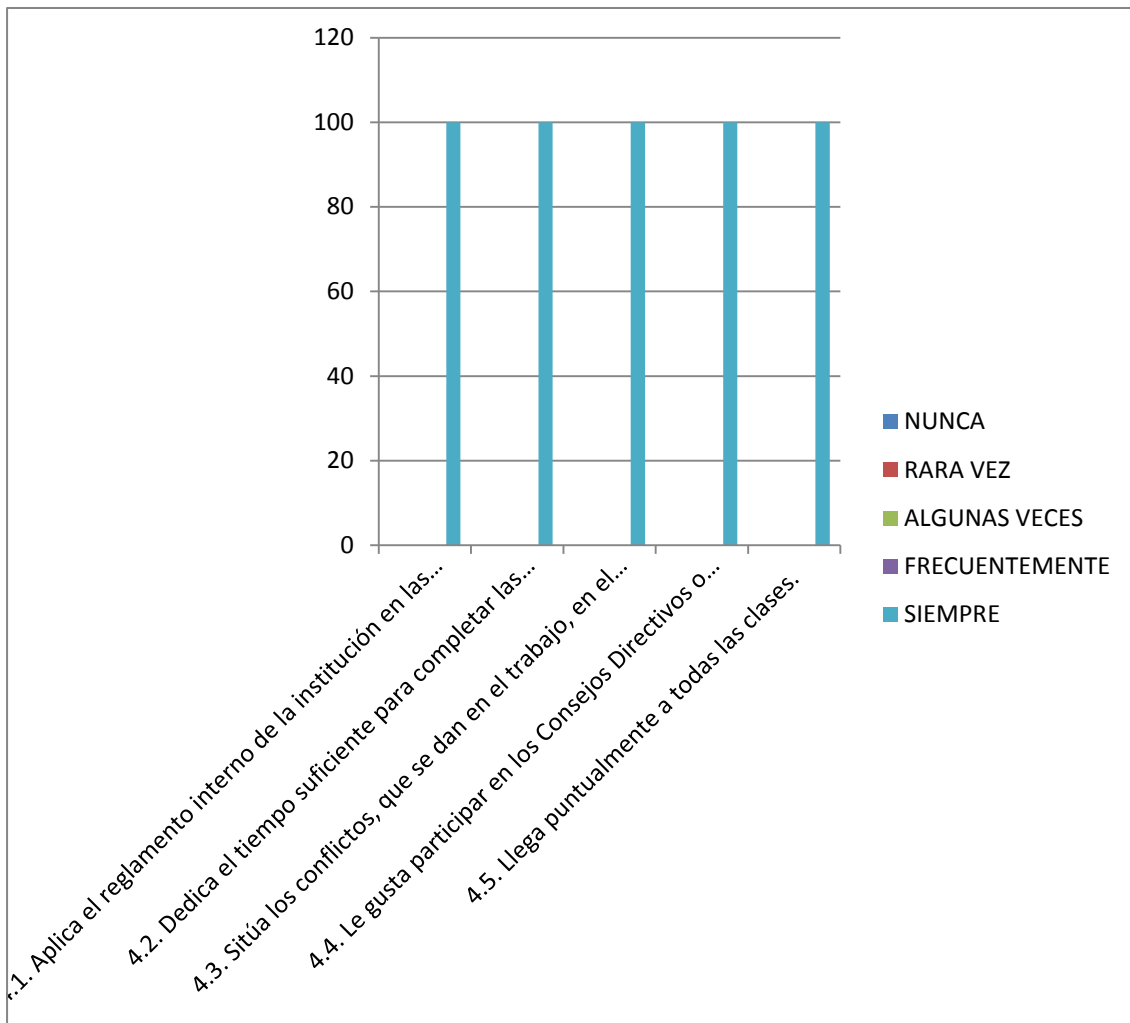
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
En promedio, el docente de su institución:												
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100	20	100
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100	20	100
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100	20	100
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100	20	100
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100	20	100
TOTAL												1,475
PUNTAJE												1,475
PUNTAJE PROMEDIO												100 %

Fuente: Encuesta a directivo

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 15: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS



Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: Luz Angélica Sarango

Como se observa los datos, en lo relacionado a la aplicación de normas y reglamentos por parte de los profesores, los resultados indican el 100% siempre aplican el reglamento interno establecido por la institución y los demás aspectos. Pues como se dice, para lograr una educación de calidad se debe acatar las normativas para llevar a cabo de manera eficiente y eficaz la práctica educativa. Al realizar las actividades en el tiempo previsto permite cumplir a cabalidad con todo lo propuesto en el currículo para cada nivel y área. Estos resultados tienen una estrecha relación con los datos obtenidos en el instrumento de autoevaluación docente en lo que respecta a la aplicación de normas y reglamentos.

TABLA 16: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR

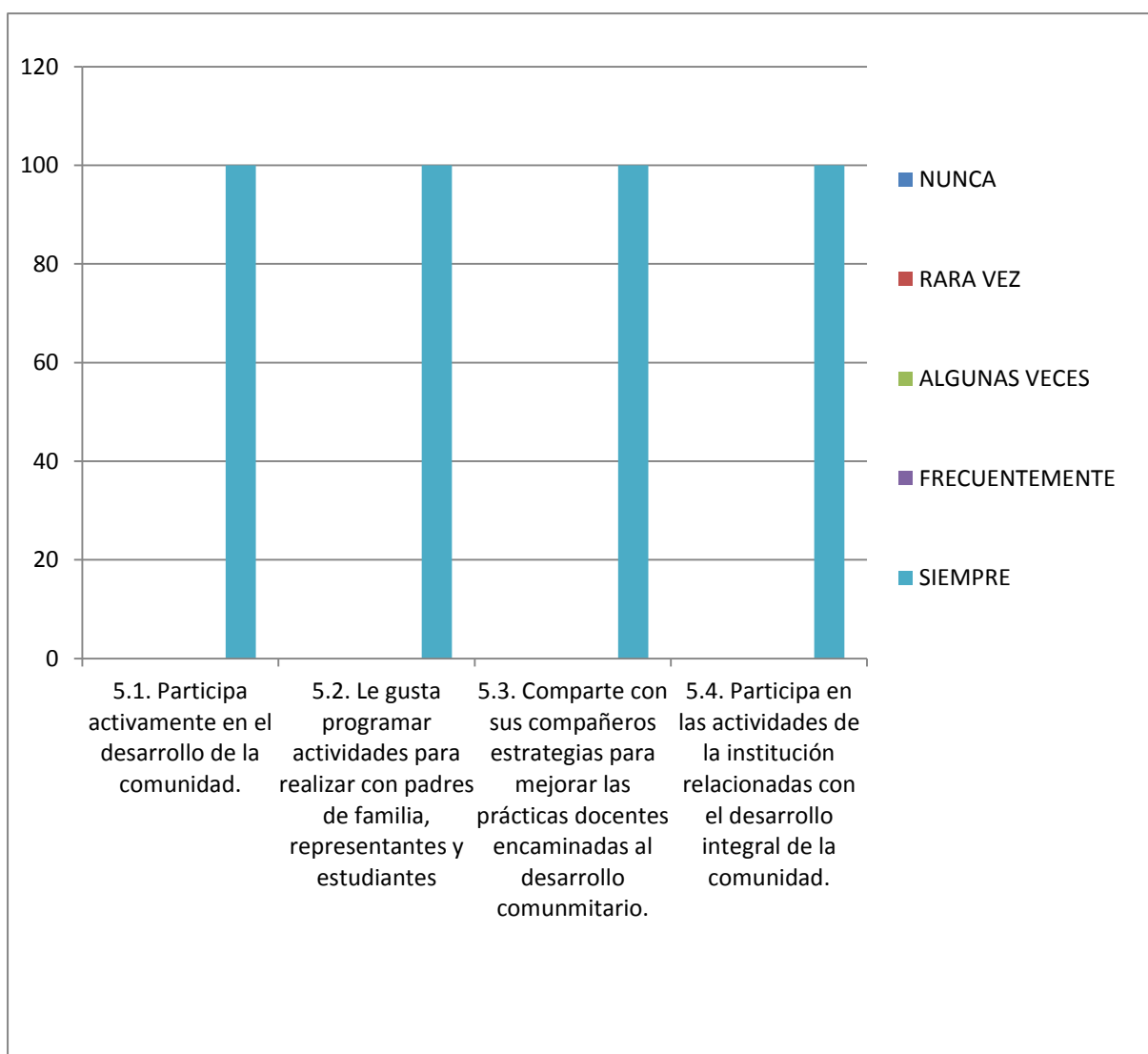
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
En promedio, el docente de su institución:												
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100	20	100
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100	20	100
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100	20	100
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100	20	100
TOTAL												1,180
PUNTAJE												1,180
PUNTAJE PROMEDIO												100 %

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 16: RELACION CON LA COMUNIDAD



Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: Luz Angélica Sarango

Mantener buenas relaciones entre los miembros de una comunidad genera armonía y permite el desarrollo de sus integrantes. Así el rector da una valoración de siempre en un 100%.

para la población investigada, indica que siempre participan en el desarrollo de la comunidad, programas y actividades para realizar conjuntamente con los padres de familia, comparte estrategias para mejorar las prácticas docentes. Se puede deducir que la convivencia es armónica.

TABLA 17: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

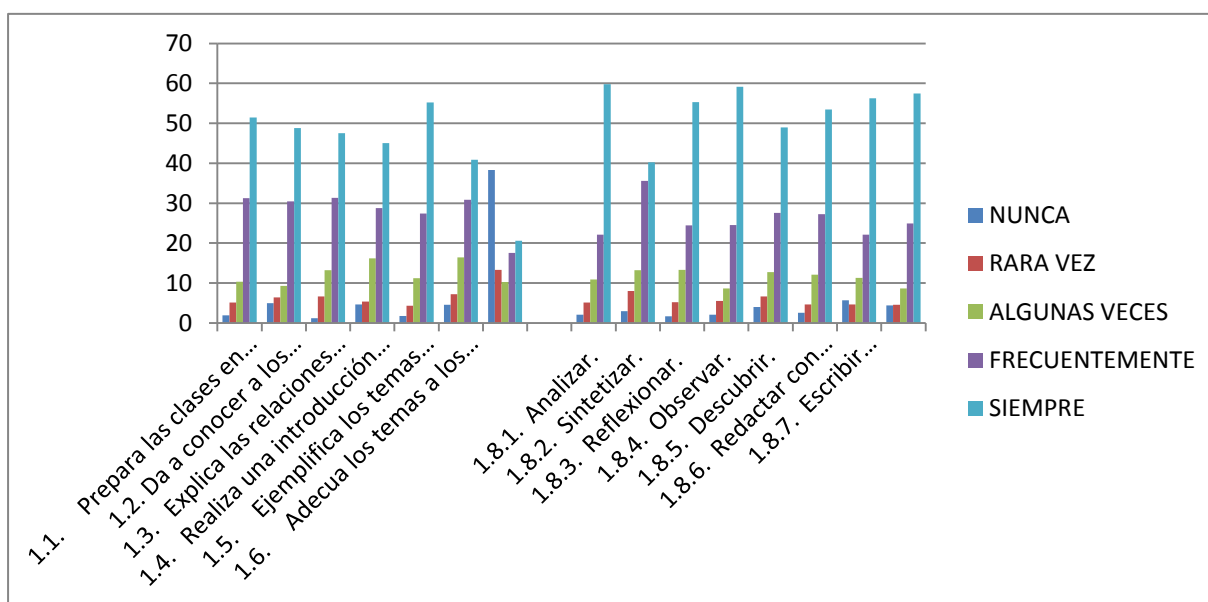
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
El docente:												
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	17	1,89	46	5,11	93	10,3	281	31,2	463	51,4	900	100
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	45	5	58	6,44	84	9,33	274	30,4	439	48,8	900	100
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	11	1,22	60	6,67	119	13,2	282	31,3	428	47,6	900	100
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	42	4,67	48	5,33	146	16,2	259	28,8	405	45	900	100
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	16	1,78	39	4,33	101	11,2	247	27,4	497	55,2	900	100
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	41	4,56	65	7,22	148	16,4	278	30,9	368	40,9	900	100
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	345	38,33	120	13,3	92	10,2	158	17,6	185	20,6	900	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:												
1.8.1. Analizar.	19	2,11	46	5,11	98	10,9	199	22,1	538	59,8	900	100
1.8.2. Sintetizar.	27	3	72	8	119	13,2	320	35,6	362	40,2	900	100
1.8.3. Reflexionar.	15	1,67	47	5,22	120	13,3	220	24,4	498	55,3	900	100

1.8.4. Observar.	19	2,11	50	5,56	78	8,67	221	24,6	532	59,1	900	100
1.8.5. Descubrir.	36	4	60	6,67	115	12,8	248	27,6	441	49	900	100
1.8.6. Redactar con claridad.	23	2,56	42	4,67	109	12,1	245	27,2	481	53,4	900	100
1.8.7. Escribir correctamente.	51	5,67	42	4,67	102	11,3	199	22,1	506	56,2	900	100
1.8.8. Leer comprensivamente.	40	4,44	41	4,56	78	8,67	224	24,9	517	57,4	900	100
TOTAL											8,169	
PUNTAJE											10,97	
PUNTAJE PROMEDIO											74,47 %	

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 17: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS



Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

Enseñar no sólo implica proporcionar información, sino también ayudar a aprender y a desarrollarse como personas, y para ello el docente debe conocer bien a sus alumnos: los hábitos de trabajo, las actitudes y valores que manifiestan frente al

estudio concreto de cada tema. Los estudiantes manifiestan que los docentes entre el 40% y 50% siempre muestran las habilidades en sus clases, preparan las clases en función de las necesidades de los estudiantes, dan a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos al inicio del año, explican las relaciones que existen entre los diversos temas, realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema, desarrollan en los estudiantes habilidades como, reflexionar, observar, descubrir, redactar, escribir correctamente y leer comprensivamente. Sin embargo hacen notar que el 38.33% nunca utilizan las tecnologías de información y comunicación en el desarrollo de sus clases, este dato coincide con la tabla 2, es dable mejorar esta debilidad, ya que en el ámbito educativo este recurso hace más interactivo el proceso pedagógico.

TABLA 18 : EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

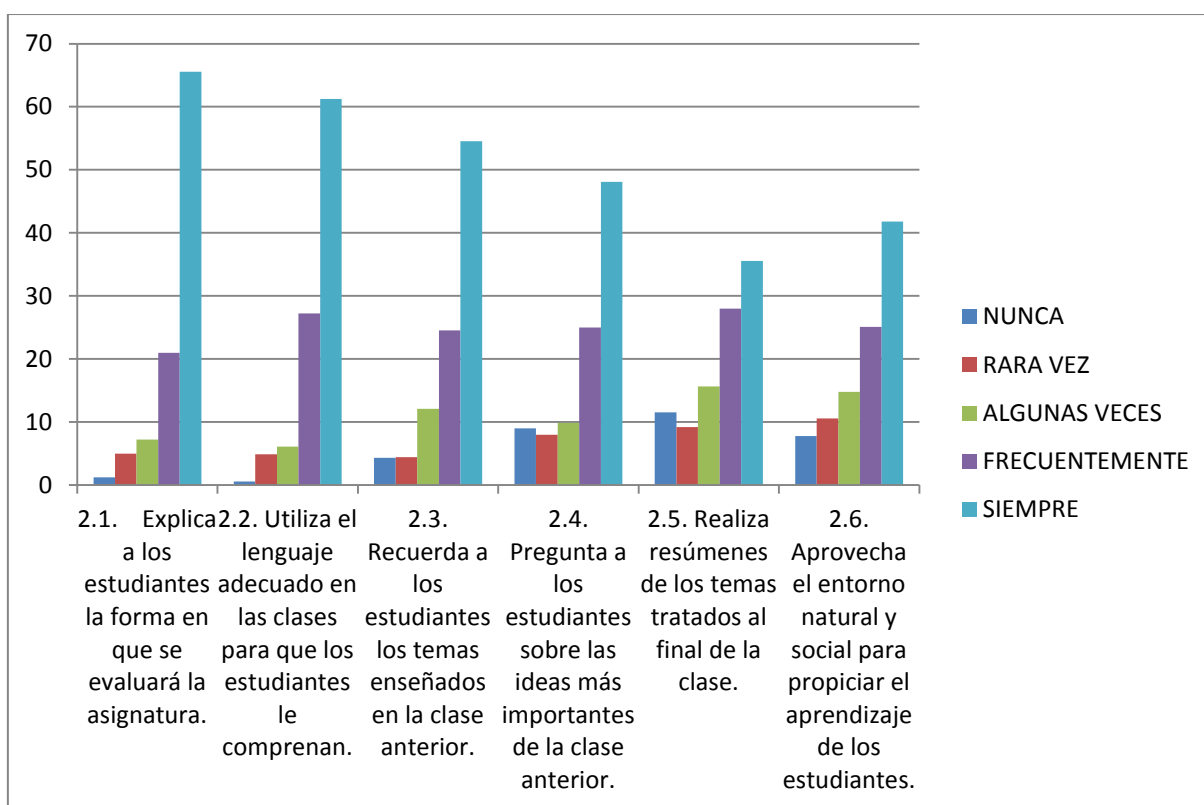
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
El docente:												
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	11	1,22	45	5	65	7,22	189	21	590	65,6	900	100
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	5	0,56	44	4,89	55	6,11	245	27,2	551	61,2	900	100
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	39	4,33	40	4,44	109	12,1	221	24,6	491	54,6	900	100
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	81	9	72	8	89	9,89	225	25	433	48,1	900	100
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al	104	11,56	83	9,22	141	15,7	252	28	320	35,6	900	100

final de la clase.														
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	70	7,78	95	10,6	133	14,8	226	25,1	376	41,8	900	100		
TOTAL													3,272	
PUNTAJE													4,12	
PUNTAJE PROMEDIO													79,41 %	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 18: HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

Las habilidades de sociabilidad pedagógica implica relación - afecto entre los intervinientes en el proceso educativo. Los investigados expresan que entre el 40%, 50% Y 60% siempre explican a los estudiantes la forma de evaluar, utilizan un

lenguaje adecuado en sus clases, hacen un recuerdo de los temas anteriores y aprovechan el entorno natural para propiciar el aprendizaje. Es dable mencionar el 20% rara vez explica como se evaluará, emplea lenguaje adecuado, indaga lo importante, aprovecha el entorno para promover el aprendizaje. Los estudiantes manifiestan que existen puntos débiles en el proceso didáctico de las clases que deben ser corregidos, así el 12% nunca realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.

Una clase para que sea comprendida requiere siempre al final realizar una síntesis a través de un resumen, este aspecto no debe faltar, por lo que facilita el aprendizaje.

TABLA 19: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

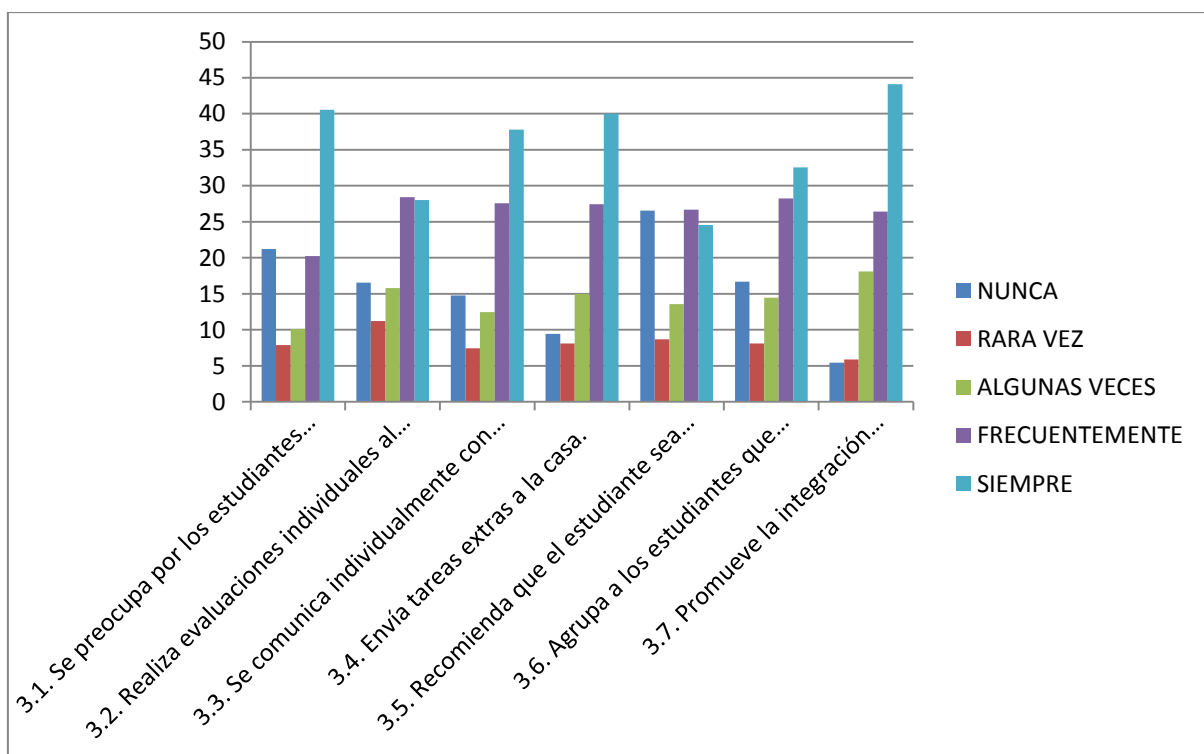
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
El docente:												
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	191	21,22	71	7,89	91	10,1	182	20,2	365	40,6	900	100
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	149	16,56	101	11,2	142	15,8	256	28,4	252	28	900	100
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	133	14,78	67	7,44	112	12,4	248	27,6	340	37,8	900	100
3.4. Envía tareas extras a la casa.	85	9,44	73	8,11	135	15	247	27,4	360	40	900	100
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional	239	26,56	78	8,67	122	13,6	240	26,7	221	24,6	900	100

especializado.													
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	150	16,67	73	8,11	130	14,4	254	28,2	293	32,6	900	100	
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	49	5,44	53	5,89	163	18,1	238	26,4	397	44,1	900	100	
TOTAL											3,181		
PUNTAJE											4,80		
PUNTAJE PROMEDIO											66,27		

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 19 : ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaboración: Luz Angélica Sarango

El aprendizaje de cada estudiante varia de acuerdo a la capacidad cognitiva, por lo que el maestro debe aplicar nuevos procesos pedagógicos y así facilitar que todos los educandos asimilen los conocimientos. Los alumnos dan una valoración a sus docentes en cuanto a la atención de los estudiantes con necesidades especiales entre el 35 y 40% que siempre se preocupan cuando el estudiante falta, se comunica individualmente con los padres de familia a través de notas, también promueve la integración del estudiante al trabajo de la clase; pero se evidencia que el 21% y 27% nunca se preocupa cuando el estudiante falta, nunca recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado. Entonces se dice que existen debilidades en la atención a estudiantes con necesidades especiales, es necesario fortalecer este aspecto para mejorar la calidad del desempeño profesional docente.

TABLA 20: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

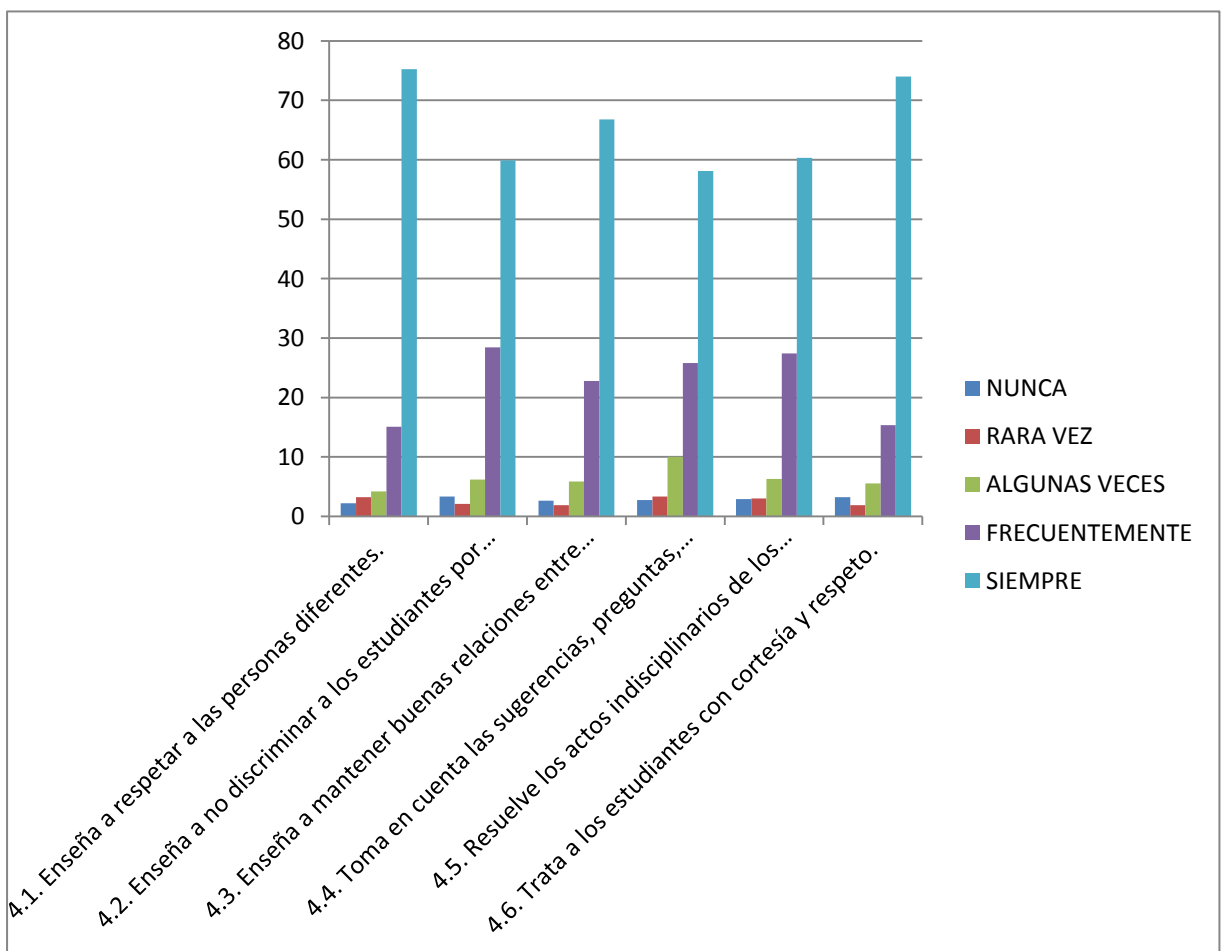
4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
El docente:												
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	20	2,22	29	3,22	38	4,22	136	15,1	677	75,22	900	100
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	30	3,33	19	2,11	56	6,22	256	28,4	539	59,89	900	100
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	24	2,67	17	1,89	53	5,89	205	22,8	601	66,78	900	100
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	25	2,78	30	3,33	90	10	232	25,8	523	58,11	900	100

4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	26	2,89	27	3	57	6,33	247	27,4	543	60,33	900	100
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	29	3,22	17	1,89	50	5,56	138	15,3	666	74,00	900	100
TOTAL											3,661	
PUNTAJE											4,11	
PUNTAJE PROMEDIO											89 %	

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 20: RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES



Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

La relación afectuosa entre el maestro – alumno genera un ambiente favorable en el proceso enseñanza aprendizaje, ya que el estudiante participa con confianza, pues es allí donde se motiva para seguir aprendiendo. Los estudiantes expresan que el 67% y 75% siempre, enseña a mantener buenas relaciones entre los estudiantes, a respetar a las personas diferentes, tampoco agrede cuando el estudiantes comete un acto de indisciplina y trata a los estudiantes con cortesía y respeto. El 50% siempre da importancia a las sugerencias y opiniones de los estudiantes. Sin embargo es importante considerar que una parte de ellos dicen que el 3% de los docentes nunca enseñan a no discriminar a los compañeros, tratan a los estudiantes con respeto y cortesía. Ahora lo que se puede mencionar respecto a esta dimensión según el criterio de los encuestados la relación de los docentes con los estudiantes es excelente.

TABLA 21: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

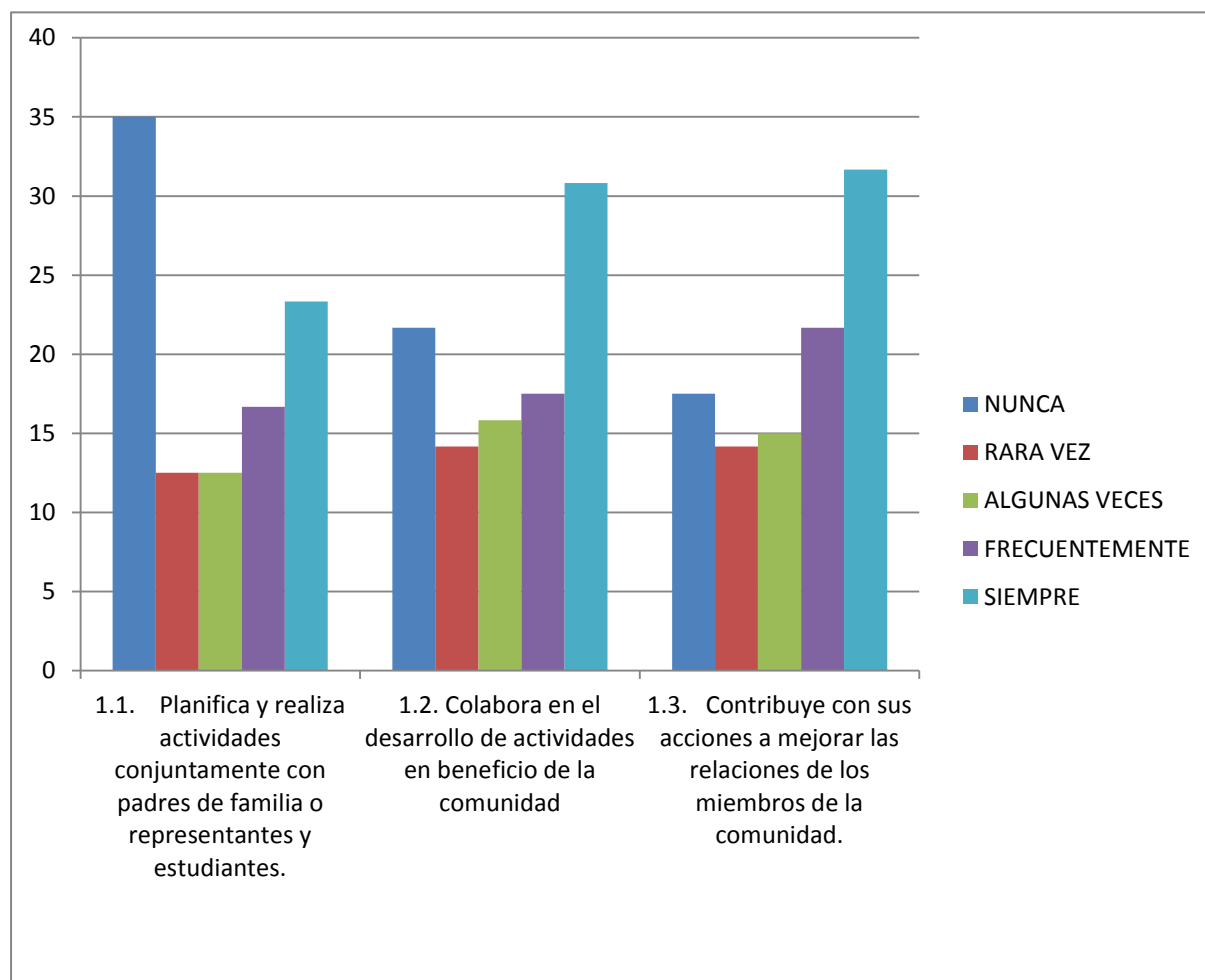
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN												
	1		2		3		4		5		TOTAL		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
El docente:													
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	42	35	15	12,5	15	12,5	20	16,67	28	23,33	120	100	
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	26	21,67	17	14,17	19	15,83	21	17,5	37	30,83	120	100	

1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	21	17,5	17	14,17	18	15	26	21,67	38	31,67	120	100
TOTAL											1,345	
PUNTAJE											2,53	
PUNTAJE PROMEDIO											53,16 %	

Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 21 : RELACIÓN CON LA COMUNIDAD



Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaboración: Luz Angélica Sarango

El 31% y 32% indican que siempre colaboran y contribuyen con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad, desarrollan actividades en beneficio de la comunidad. En tanto que el 35% dicen que nunca planifican actividades con padres de familia; el 18% nunca realiza acciones para mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad. Con esta valoración que hacen los padres de familia hacen notar que la participación de los profesores a mejorar las relaciones con la comunidad muestran dificultades.

Esta dimensión debe ser tomada en cuenta, pues en esta área es donde tiene un índice significativo de debilidad.

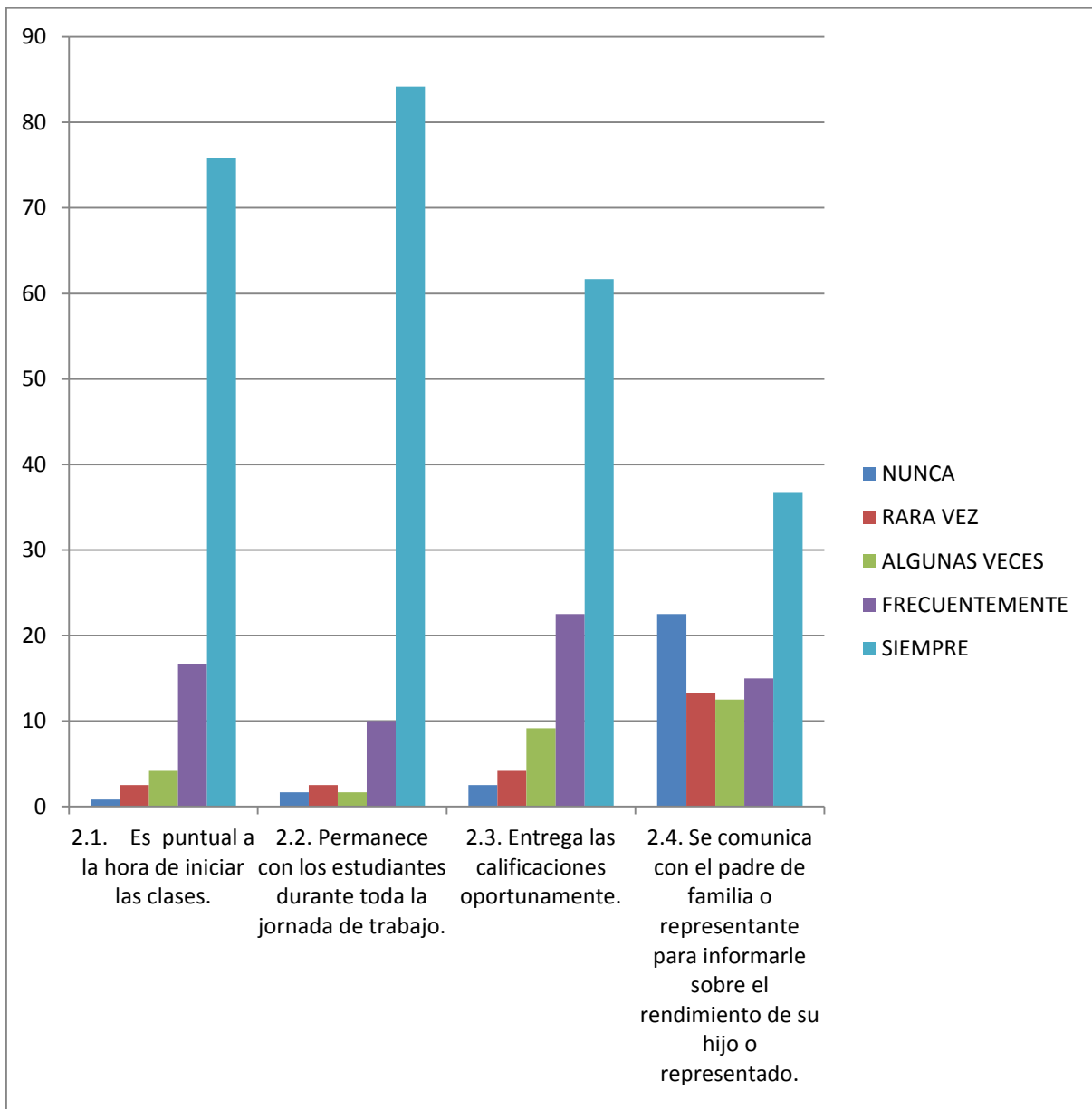
TABLA 22: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N°	%	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%			
El docente:													
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	1	0,83	3	2,5	5	4,17	20	16,67	91	75,83	120	100	
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	2	1,67	3	2,5	2	1,67	12	10	101	84,17	120	100	
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	3	2,5	5	4,17	11	9,17	27	22,5	74	61,67	120	100	
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	27	22,5	16	13,33	15	12,5	18	15	44	36,67	120	100	
TOTAL											2,746		
PUNTAJE											3,37		
PUNTAJE PROMEDIO											81,48		

Fuente: Encuesta a padres de familia
Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 22 : NORMAS Y REGLAMENTOS



Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaboración: Luz Angélica Sarango

Las normas rigen el accionar de las personas inmersas en el mundo social y laboral.

Frente a ello los padres de familia expresan que entre el 60%, 70% y 80% siempre aplican las normas y reglamentos, a pesar de ello es importante destacar que el 20% también manifiestan que nunca se comunican con los representantes. Lo cual el docente debe considerar y poner en práctica para mejorar la relación.

TABLA 23: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES

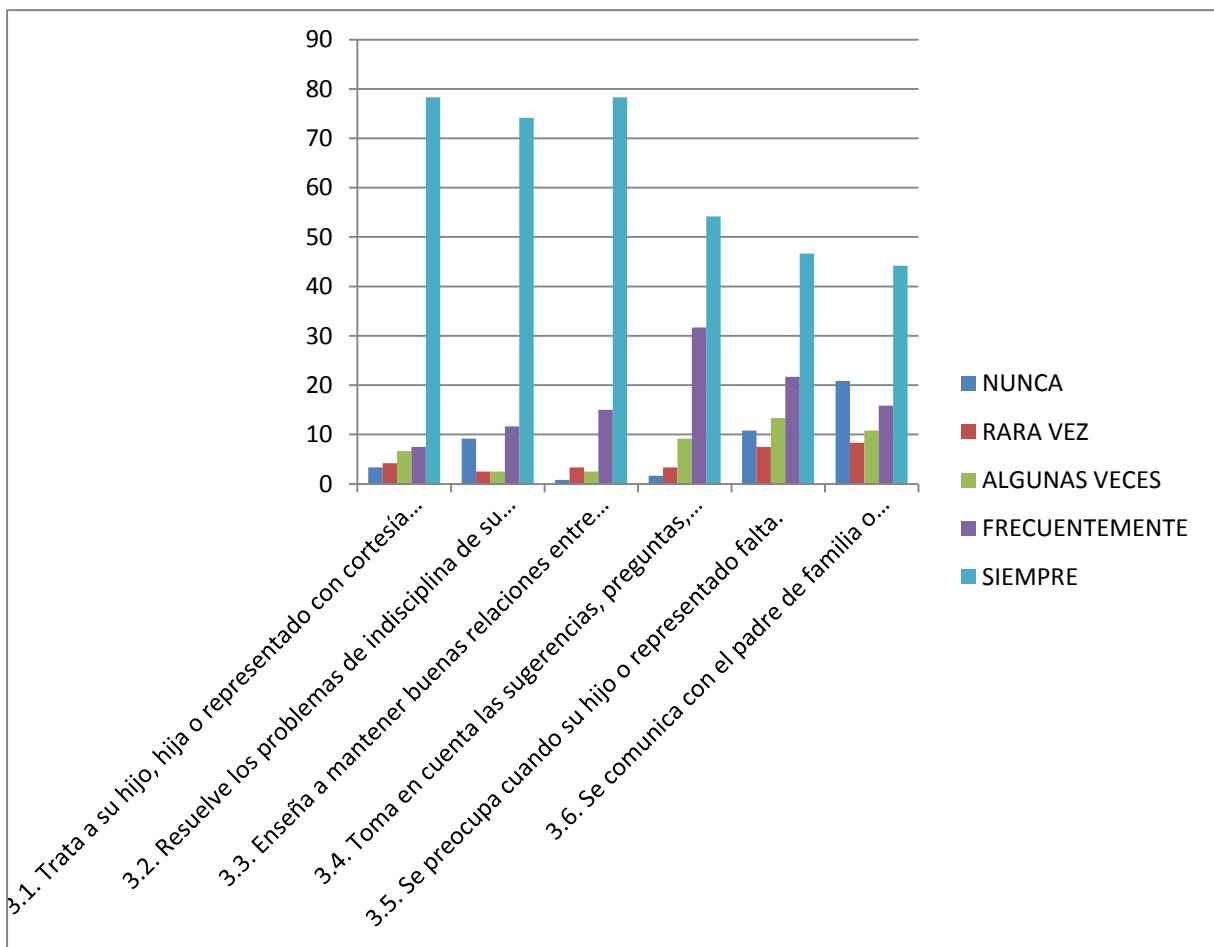
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
El docente:												
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	4	3,33	5	4,17	8	6,67	9	7,50	94	78,33	120	100
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	11	9,17	3	2,5	3	2,50	14	11,67	89	74,17	120	100
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	1	0,83	4	3,33	3	2,50	18	15,00	94	78,33	120	100
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	2	1,67	4	3,33	11	9,17	38	31,67	65	54,17	120	100
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	13	10,83	9	7,50	16	13,33	26	21,67	56	46,67	120	100
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	25	20,83	10	8,33	13	10,83	19	15,83	53	44,17	120	100
TOTAL											4,073	
PUNTAJE											5,05	
PUNTAJE PROMEDIO											80,65 %	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 23: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA



Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaboración: Luz Angélica Sarango

En la dimensión de sociabilidad pedagógica los padres de familia expresan que el 50% y 70% siempre toma en cuenta las sugerencias y criterio de su hijo, enseñan a tener buenas relaciones entre sus compañeros, tratan a su hijo con cortesía y respeto así también resuelve las indisciplinas sin agredirlos verbal o físicamente. Sin embargo el 20% manifiestan que el docente nunca se comunica con el representante, nunca se preocupa cuando el estudiante falta en un 10, 83%.

En cuanto a la incomunicación con los padres de familia, los maestros deben cambiar de actitud, por lo que en el proceso de la educación y formación de los niños/as y jóvenes se lo hace conjuntamente más no de una manera aislada. Por otro lado es prioritario conocer la razón de la inasistencia del educando, pues si las faltas son constantes eso perjudica en su rendimiento académico, por lo que acumula ciertos vacíos difíciles de recuperar.

**TABLA 24: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES
DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES**

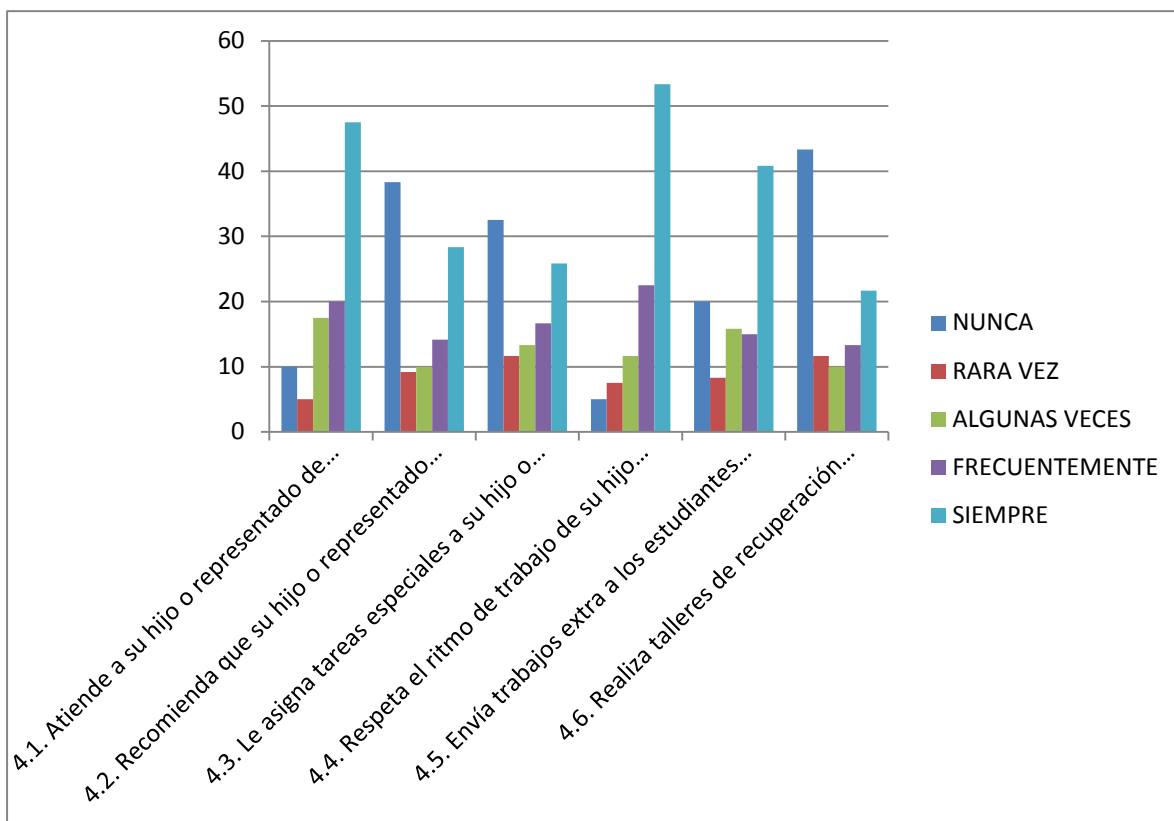
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
El docente:												
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	12	10,08	6	5,04	21	17,65	23	19,33	57	47,9	120	100
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	45	37,82	11	9,24	12	10,08	17	14,29	34	28,57	120	100
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	38	31,93	14	11,76	16	13,45	20	16,81	31	26,05	120	100
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	6	5,00	9	7,50	14	11,67	27	22,5	64	53,33	120	100
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	24	20,00	10	8,33	19	15,83	18	15,00	49	40,83	120	100
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	52	43,70	13	10,92	12	10,08	16	13,45	26	21,85	120	100
TOTAL											2,919	
PUNTAJE											5,05	
PUNTAJE PROMEDIO											57,80 %	

Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 24 : ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES



Fuente: Encuesta a padres de familia
Elaboración: Luz Angélica Sarango

Entre el 48% y 53% atiende a su hijo de manera especial, siempre respetan el ritmo de trabajo de los estudiantes, y envía trabajos extraclases para mejorar su rendimiento. El 31%, 37% y 44% nunca asigna tareas especiales, tampoco recomiendan que su hijo sea atendido por un especialista, así mismo nunca realiza talleres de recuperación pedagógica. Los datos evidencian debilidades en cuanto a la atención de estudiantes con necesidades individuales.

Los maestros nunca deben descuidar las diferencias individuales, el ser humano es único, singular, por lo que tiene su propia cultura, sus ideas, sus anhelos; entonces es lógico proporcionar tareas específicas de manera que el educando desarrolle las destrezas y habilidades, y estos a su vez sirvan de base para que continúen construyendo aprendizajes funcionales aplicables a la realidad.

**TABLA 25: EVALUACIÓN: OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE
POR PARTE DEL MAESTRANTE**

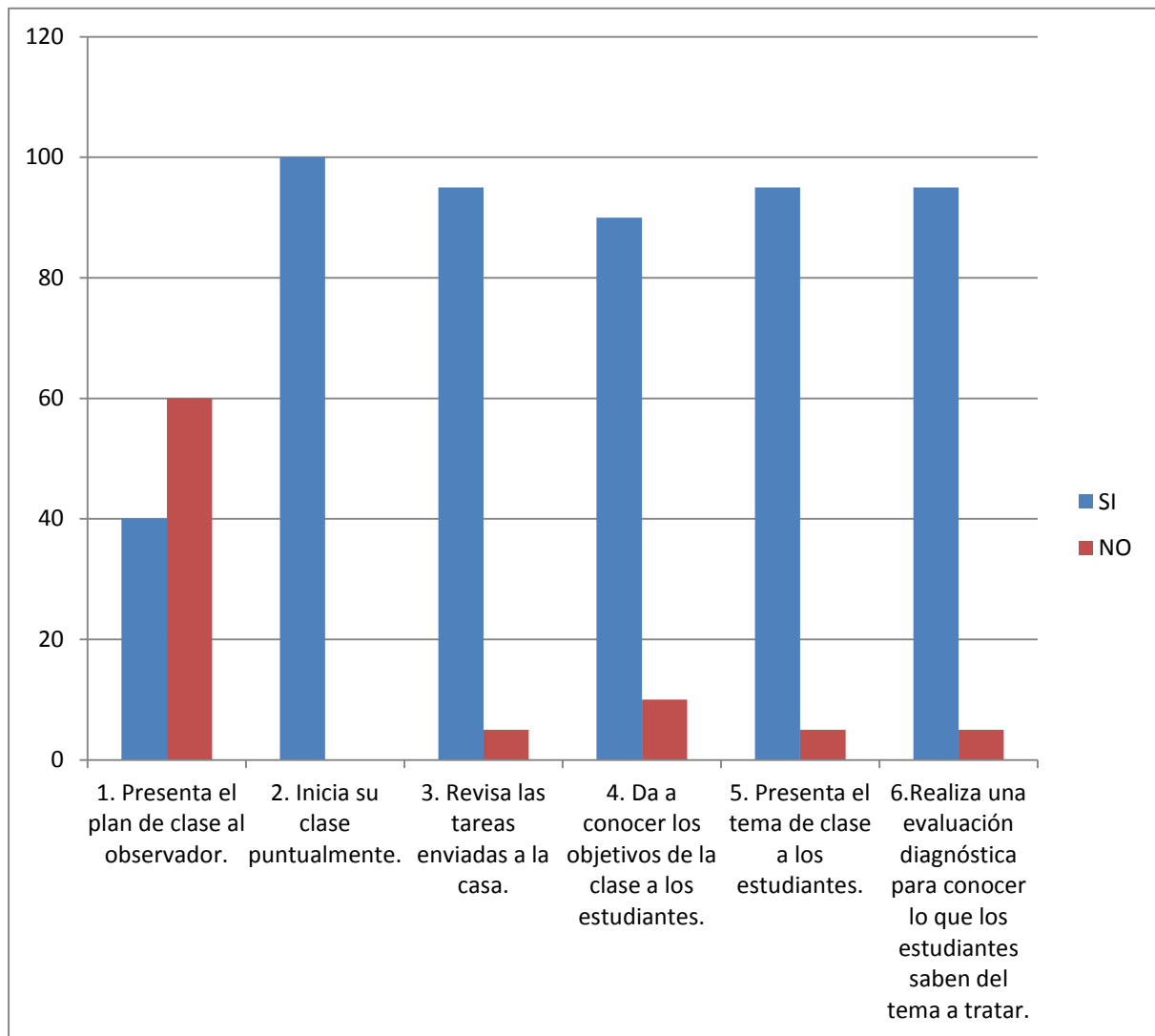
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

ACTIVIDADES INICIALES	VALORACIÓN					
	SI		NO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
El docente:						
1. Presenta el plan de clase al observador.	8	40	12	60	20	100
2. Inicia su clase puntualmente.	20	100	0	0	20	100
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	19	95	1	5	20	100
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	18	90	2	10	20	100
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	19	95	1	5	20	100
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	19	95	1	5	20	100
TOTAL						6,44
PUNTAJE						7,50
PUNTAJE TOTAL						85,86 %

Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 25: ACTIVIDADES INICIALES



Fuente: observación docente

Elaboración: Luz Angélica Sarango

En lo que respecta a la dimensión actividades iniciales que son el punto de partida y el nexo entre la experiencia y lo nuevo se puede evidenciar que el 100% inicia su clase puntualmente, mientras que entre el 90 y 95% % de los docentes revisa las tareas enviadas, da a conocer los objetivos de la clase, así mismo presentan el tema de clase y realizan una evaluación para conocer lo que los estudiantes saben del tema. Pero se observa limitaciones de algunos maestros en algunos aspectos, por lo que el 10% y 20% no dan a conocer los objetivos, de la clase, no presentan el tema. Por otro lado el 60% de los docentes no presentan el plan de clases, lo que se evidencia que los docentes improvisan las clases.

TABLA 26: EVALUACIÓN: OBSERVACIÓN DE CLASE

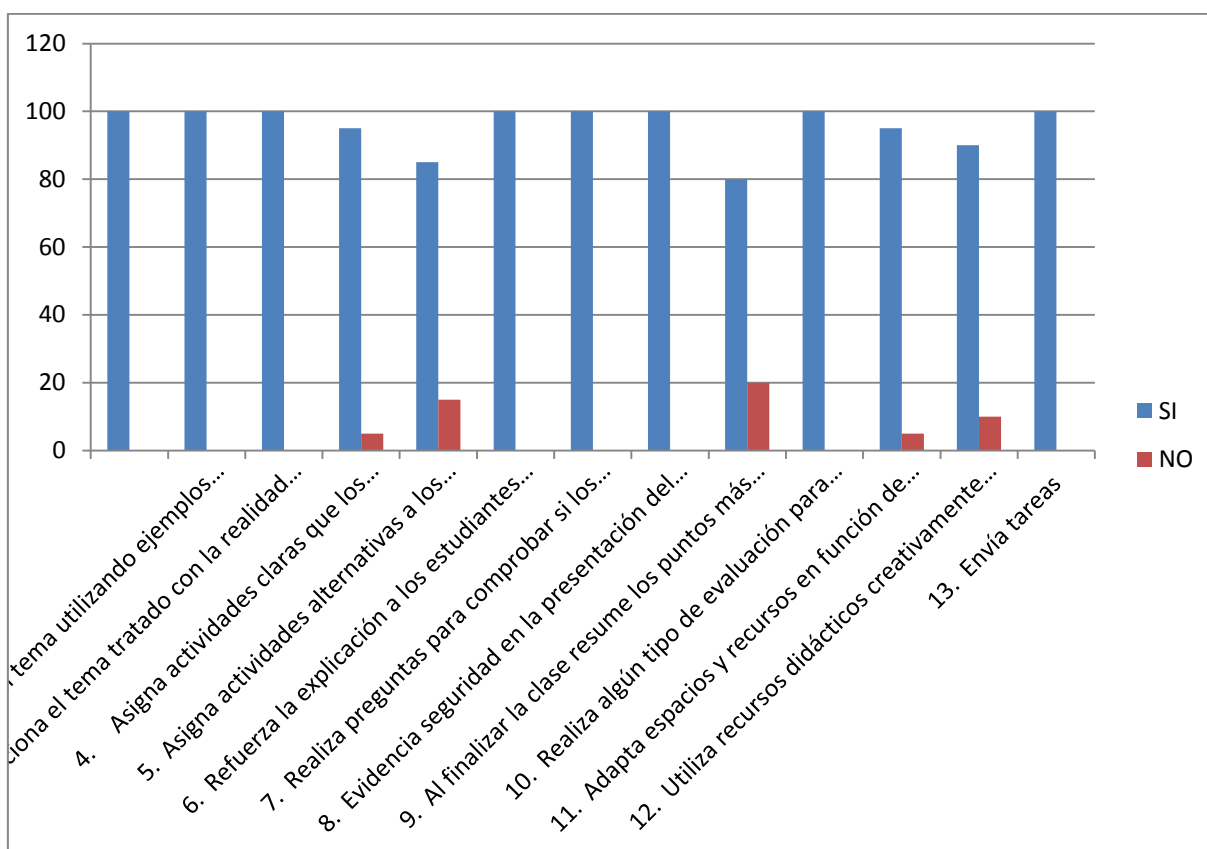
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

PROCESO ENSEÑANZA- APRENDIZAJE	VALORACIÓN					
	SI		NO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
El docente:						
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	20	100	0	0	20	100
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones.</i>	20	100	0	0	20	100
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	20	100	0	0	20	100
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	19	95	1	5	20	100
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	17	85	3	15	20	100
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	20	100	0	0	20	100
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	20	100	0	0	20	100
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	20	100	0	0	20	100
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	16	80	4	20	20	100
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	20	100	0	0	20	100
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	19	95	1	5	20	100
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	18	90	2	10	20	100
13. Envía tareas	20	100	0	0	20	100
TOTAL					14,81	
PUNTAJE					16,25	
PUNTAJE PROMEDIO					91,13 %	

Fuente: observación de clase

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 26: PROCESO ENSEÑANZA- APRENDIZAJE



Fuente: observación de clase

Elaboración: Luz Angélica Sarango

El proceso pedagógico requiere de el manejo de estrategias metodológicas para auscultar los conocimientos que poseen los estudiantes. En el desarrollo de las clases se pudo observar que entre el 80% y 100% siempre consideran las experiencias previas de los estudiantes, también presenta el tema relacionando con el mundo real de los educandos; pues para que se produzca el aprendizaje se relaciona la nueva información con sus esquemas previos, entonces esta forma de aprender permite que el aprendiz de una significatividad lógica a los contenidos para que posteriormente aplique en cualquier momento de su vida. Pues es necesario indicar que existen limitaciones, entre el 10% y 20% no utilizan el material didáctico, nunca realizan resúmenes al finalizar un tema, tampoco asignan alternativas para la ejecución rápida de las actividades.

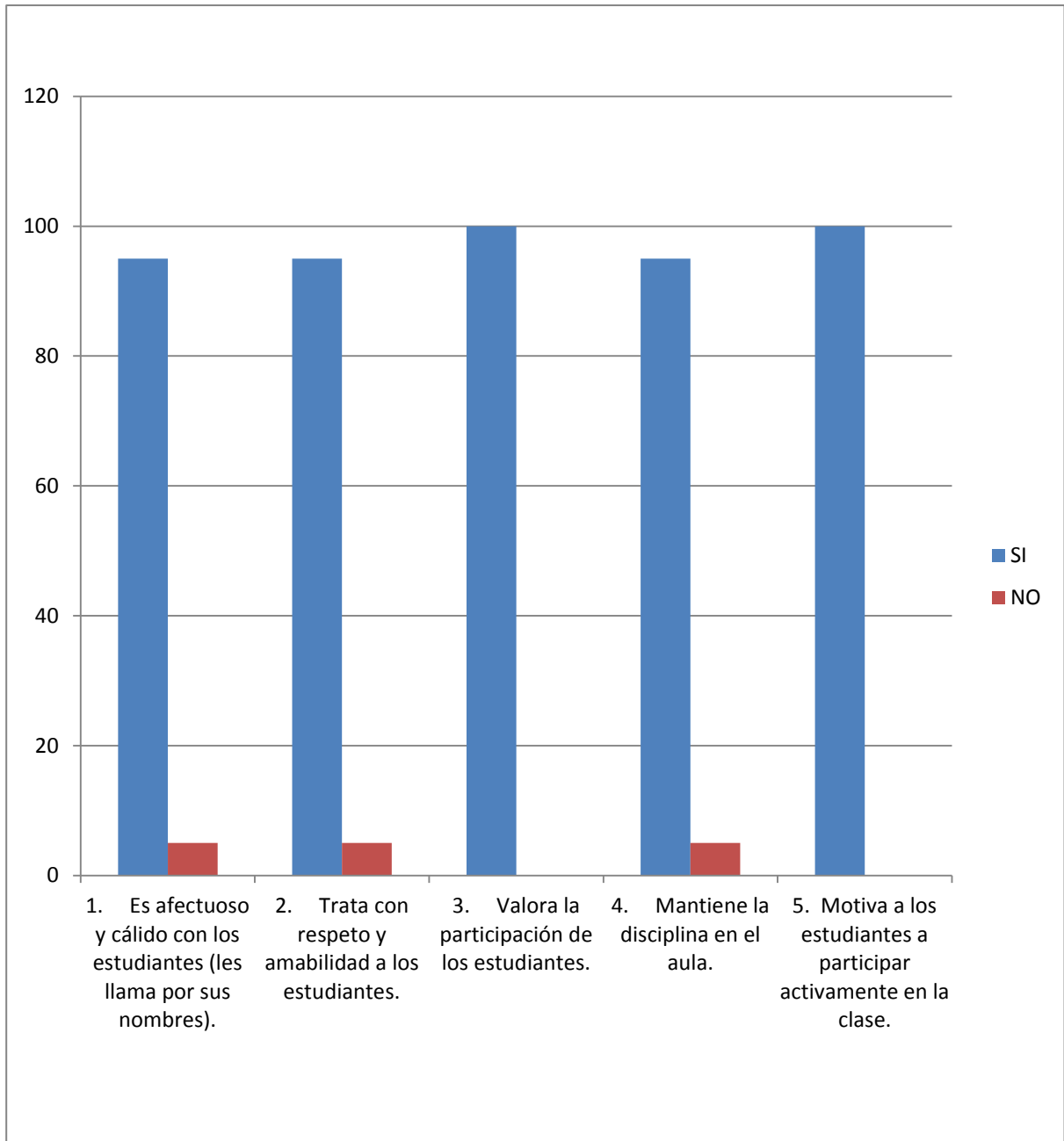
La debilidad detectada se tiene que mejorar, como el caso de que no utiliza el material didáctico para atraer la atención de los estudiantes y mejorar la calidad educativa.

TABLA 27: EVALUACIÓN : OBSERVACIÓN DE CLASE**DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA**

AMBIENTE EN EL AULA	VALORACIÓN					
	SI		NO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
El docente:						
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	19	95	1	5	20	100
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	19	95	1	5	20	100
3. Valora la participación de los estudiantes.	20	100	0	0	20	100
4. Mantiene la disciplina en el aula.	19	95	1	5	20	100
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	20	100	0	0	20	100
TOTAL						6,06
PUNTAJE						6,25
PUNTAJE PROMEDIO						96,96

Fuente: observación de clase**Elaboración:** Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 27: AMBIENTE EN EL AULA



Fuente: observación de clase

Elaboración: Luz Angélica Sarango

Sí el ambiente dentro del aula es armónico , ejerce motivación , participación, entusiasmo y colaboración del estudiante para continuar aprendiendo. Haciendo el análisis de los datos se puede apreciar y decir que el ambiente en el aula es favorable para aprender. Así el 100% de los profesores valoran la participación y motivan a los estudiantes a participar activamente en el aula, es cálido y afectuoso, trata con respeto y amabilidad.

**TABLA 28: AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR, VICERECTOR O
SUBDIRECTOR Y MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Docente												
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	1	14,29	6	85,71	7	100
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100

1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	1	14,29	1	14,29	5	71,43	7	100	
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	14,29	6	85,71	7	100	
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100	
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100	
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100	
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100	
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	2	28,57	5	71,43	7	100	

1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	4	57,14	3	42,86	7	100
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	1	14,29	0	0	6	85,71	7	100
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	1	14,29	0	0	6	85,71	7	100
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	1	14,29	2	28,57	3	42,86	1	14,29	7	100
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	1	14,29	0	0	4	57,14	2	28,57	7	100
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	1	14,29	6	85,71	7	100
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	1	14,29	6	85,71	7	100
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100

1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	1	14,29	6	85,71	7	100
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	1	14,29	6	85,71	7	100
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	1	14,29	6	85,71	7	100
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	1	14,29	4	57,14	2	28,57	7	100
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0	0	3	42,86	4	57,14	7	100

1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	4	57,14	3	42,86	7	100
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	3	42,86	4	57,14	7	100
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	4	57,14	3	42,86	7	100
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	2	28,57	5	71,43	7	100
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	1	14,29	3	42,86	2	28,57	1	14,29	7	100
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	1	14,29	4	57,14	0	0	2	28,57	7	100
1.50. Aplico las normas	0	0	0	0	0	0	4	57,14	3	42,86	7	100

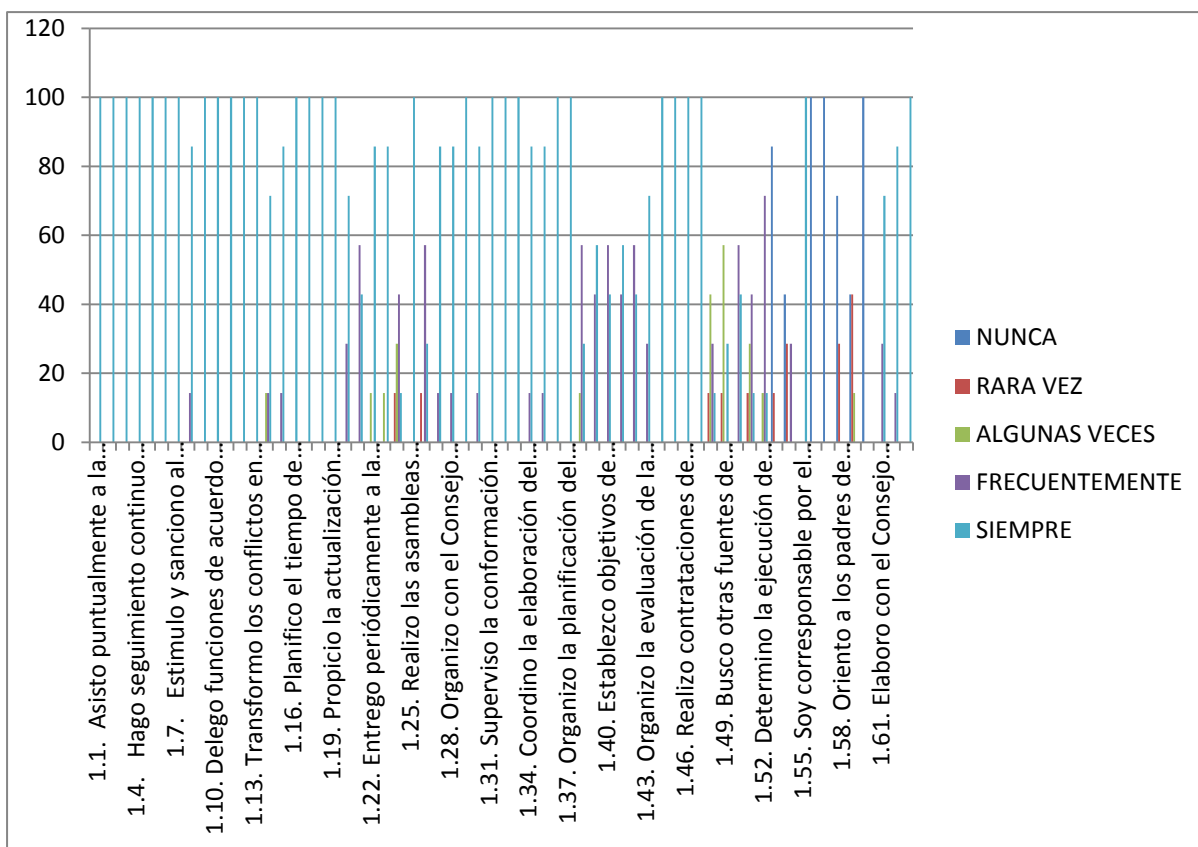
legales presupuestarias y financieras.												
1.51. Realizo arqueo de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	1	14,29	2	28,57	3	42,86	1	14,29	7	100
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0	1	14,29	5	71,43	1	14,29	7	100
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	6	85,71	1	14,29	0	0	0	0	0	0	7	100
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	3	42,86	2	28,57	0	0	2	28,57	0	0	7	100
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	7	100	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	7	100	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100

1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	5	71,43	2	28,57	0	0	0	0	0	0	7	100
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	3	42,86	3	42,86	1	14,29	0	0	0	0	7	100
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	7	100	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0	0	2	28,57	5	71,43	7	100
1.62 . Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	1	14,29	6	85,71	7	100
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
TOTAL											12,309	
PUNTAJE											14,65	
PUNTAJE PROMEDIO											84 %	

Fuente: Encuesta directivos

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 28: COMPETENCIAS GERENCIALES



Fuente: Encuesta directivos

Elaboración: Luz Angélica Sarango

Según la autoevaluación de los directivos los datos evidencian lo siguiente: entre el 80% y 100% manifiestan que siempre cumplen a cabalidad los puntos mencionados en el instrumento de evaluación; por lo que asiste puntualmente, el uso de los recursos es eficaz, exige puntualidad, esta pendiente a que la jornada del trabajo se cumpla en su totalidad, realiza seguimiento a todas las actividades, sanciona de acuerdo a las normas, transforma los conflictos en oportunidades de aprendizaje, establece el trabajo en equipo, coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de la institución, incentiva a la mejora profesional, propicia el cumplimiento del código de la niñez, evalúa la ejecución del plan institucional, monitorea el proceso evaluativo de los estudiantes, informa oportunamente sobre problemas de aprendizaje de los estudiantes. En la actualidad la educación considera al estudiante como el eje principal del proceso educativo, desde ese enfoque el accionar de los directivos está enmarcado a proteger a los estudiantes en todos los ámbitos. El 100% nunca coordina la forma de ejecutar los recursos como parte de sus funciones.

TABLA 29**AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR, VICERECTOR O SUBDIRECTOR Y MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO****DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA**

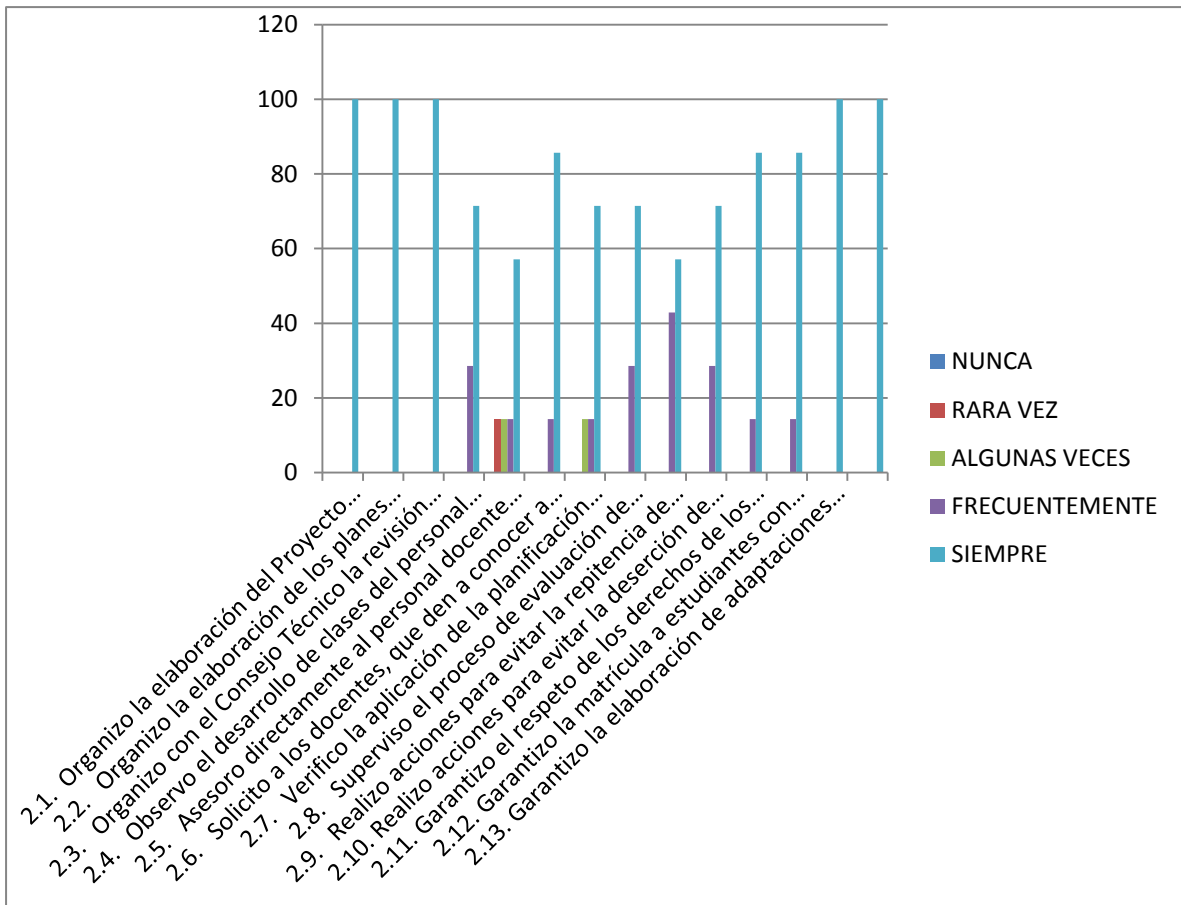
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0	0	2	28,57	5	71,43	7	100
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	1	14,29	1	14,29	1	14,29	4	57,14	7	100

2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	0	0	1	14,29	6	85,71	7	100
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	1	14,29	1	14,29	5	71,43	7	100
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	2	28,57	5	71,43	7	100
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	3	42,86	4	57,14	7	100
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	28,57	5	71,43	7	100
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	1	14,29	6	85,71	7	100
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	1	14,29	6	85,71	7	100
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
TOTAL												3,087
PUNTAJE												3,26
PUNTAJE PROMEDIO												94,69 %

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 29: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS



Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: Luz Angélica Sarango

Las competencias pedagógicas es fomentar un liderazgo pedagógico que facilite a todos los estudiantes ecuatorianos alcanzar los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Entre el 70%, 80% y 100% siempre organizan la elaboración del PEI en equipo y los planes anuales, observa el desarrollo de clases por parte de los profesores, conjuntamente con el Consejo Técnico revisa la planificación didáctica; garantiza el respeto de los derechos, la matrícula y la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran, monitorea el proceso evaluativo, a través de acciones evita la repitencia y deserción de los estudiantes. Se puede deducir que la dirección de la autoridad frente a la institución es excelente.

**TABLA 30: AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR, VICERECTOR O
SUBDIRECTOR Y MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO**

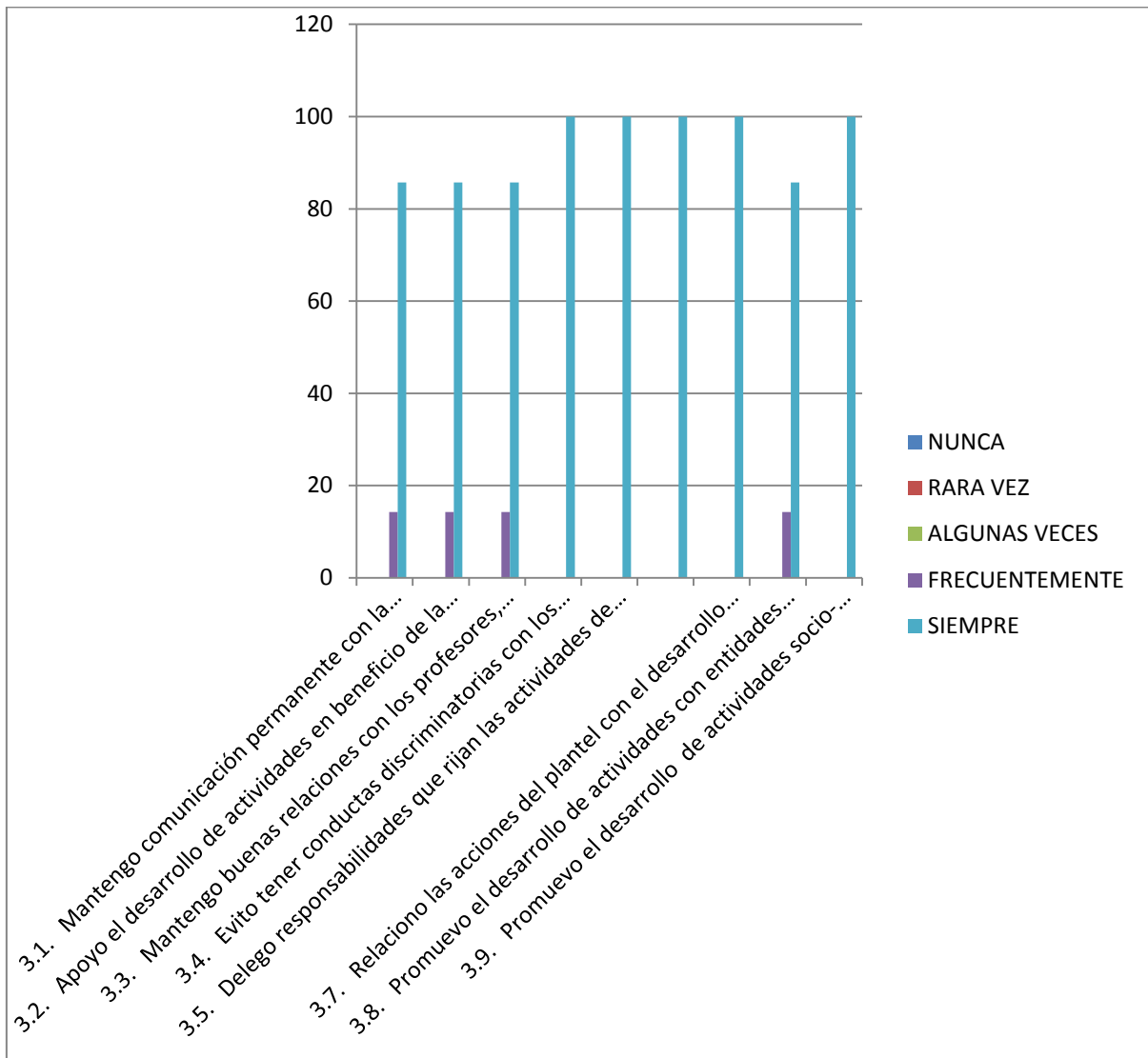
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Docente												
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	14,29	6	85,7	7	100
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	1	14,29	6	85,7	7	100
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	1	14,29	6	85,7	7	100
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	1	14,29	6	85,7	7	100
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
TOTAL											2,065	
PUNTAJE											2,09	
PUNTAJE PROMEDIO											98,80 %	

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 30: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD



Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: Luz Angélica Sarango

Ser líder implica muchos aspectos, es decir lograr que las personas hagan lo que la dirección espera, pero en un ambiente agradable en donde todos estén motivados.

En lo referente a la dimensión competencias de liderazgo, el rector expresa que en un 80% y 100% siempre cumplen con los aspectos mencionados anteriormente como: evita tener conductas discriminatorias, delega actividades a cada miembro de la comunidad, promueve la participación de todos los actores educativos, comunicación permanente con la comunidad, realiza actividades en beneficio de la comunidad, mantiene buenas relaciones con los estudiantes, profesores y padres de familia, constituyéndose en una fortaleza para lograr el éxito.

TABLA 31: EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	19	86,36	3	13,64	0	0	0	0	0	0	22	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.4.Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.6.Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.7.Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.8.Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100

1.11.Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.13.Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.14.Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.15.Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.16.Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.17.Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.18.Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.20.Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.20.Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.21.Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.22.Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100

personal docente, administrativo y de servicio													
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100	
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100	
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100	
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100	
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100	
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100	
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100	
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100	
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100	
1.32. Propicia el cumplimiento del	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100	

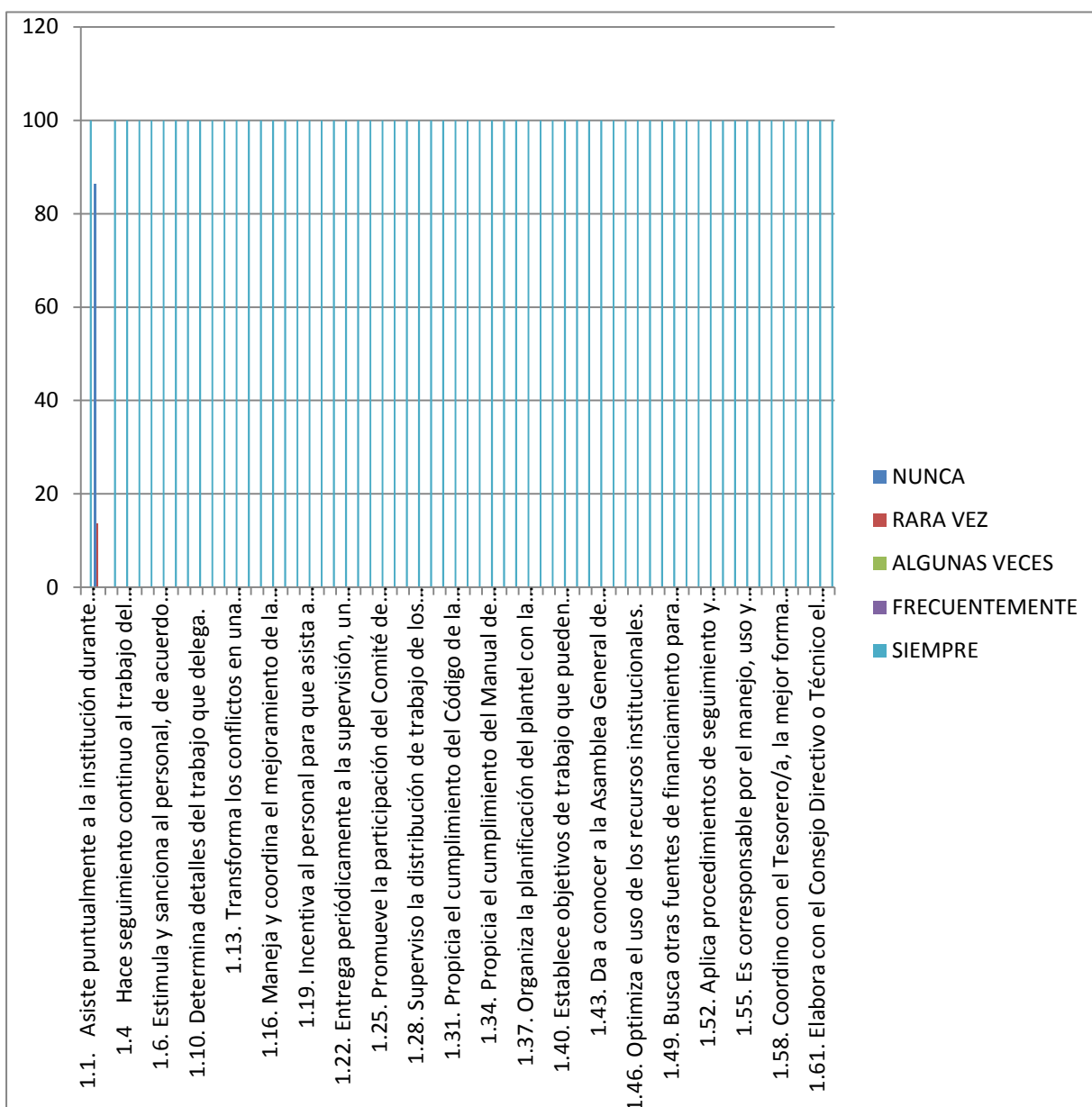
Reglamento Interno de la institución.													
1.33.Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.34.Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.35.Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.36.Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.37.Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.38.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.39.Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.40.Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.41.Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.42.Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.44.Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.45.Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.46.Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100

1.47.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.48.Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.49.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.50.Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.51.Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.52.Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.53.Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.54.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.55.Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.56.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100

1.57.Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.58.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.59.Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.60.Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.61.Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
1.62.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
TOTAL													14,404
PUNTAJE													14,59
PUNTAJE PROMEDIO													98,72 %

Fuente: Encuesta a miembros del consejo directivo
Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 31: COMPETENCIAS GERENCIALES



Fuente: Encuesta a miembros del consejo directivo

Elaboración: Luz Angélica Sarango

En lo relacionado a las competencias gerenciales, se ejerce la función de líder, es así de conducir una organización de la situación actual a una situación futura. El Consejo Directivo expresa que el rector en un 100% siempre realiza las acciones de las competencias gerenciales en todos los aspectos. Al cubrir todas las expectativas, fomenta que todos los estudiantes alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

**TABLA 32: EVALUACIÓN DEL RECTOR POR LOS MIEMBROS DEL
CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

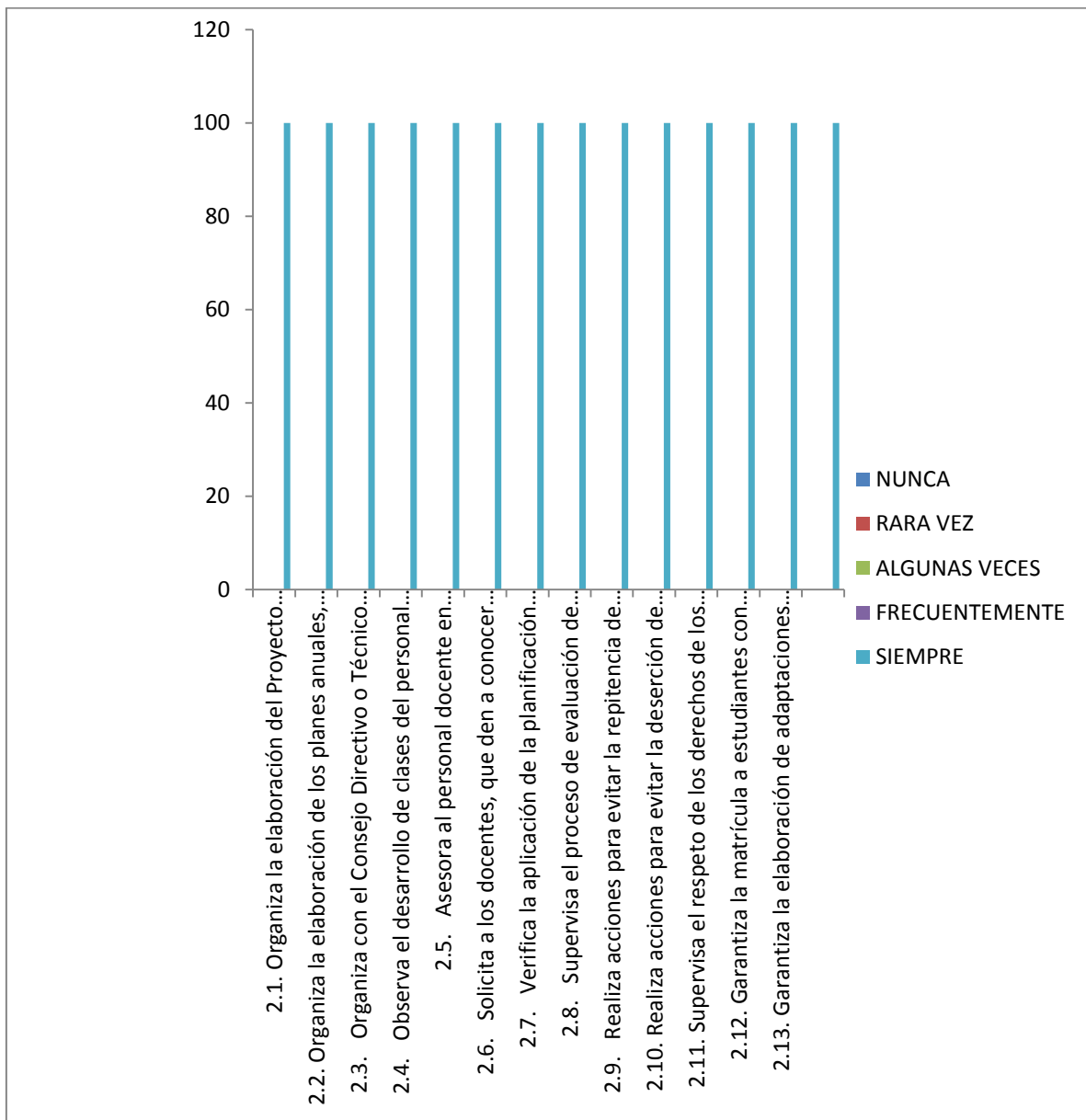
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100

inicio del año escolar.												
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
TOTAL											3,29	
PUNTAJE											3,29	
PUNTAJE PROMEDIO											100 %	

Fuente: Encuesta a miembros del consejo directivo

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 32: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS



Fuente: Encuesta a miembros del consejo directivo

Elaboración: Luz Angélica Sarango

Los porcentajes contenidos en la tabla demuestran una confluencia de las calificaciones del 100%, entonces, se dice que las características evidencian la calidad. Pues estos procesos de gestión y prácticas institucionales contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, también los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente.

Pues todo lo mencionado se constituye en una fortaleza para conseguir el éxito.

TABLA 33: EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO

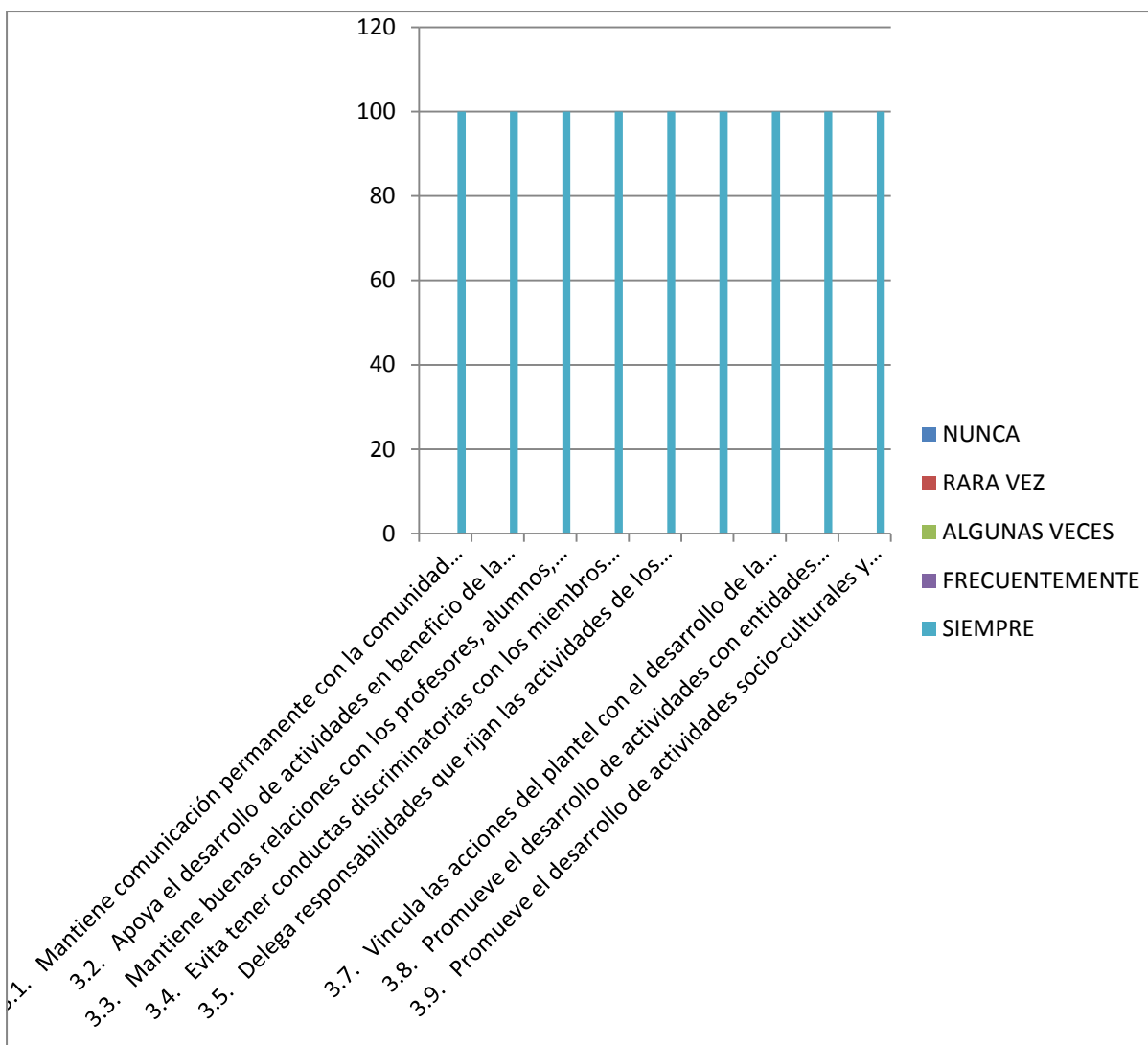
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100	22	100
TOTAL											2,124	
PUNTAJE											2,124	
PUNTAJE PROMEDIO											100 %	

Fuente: Encuesta a miembros del consejo directivo

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 33 : COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD



Fuente: Encuesta a miembros del consejo directivo

Elaboración: Luz Angélica Sarango

Un buen líder incluye a los miembros implicados en el proceso educativo para la toma de decisiones, es decir es democrático. el 100% de los encuestados manifiestan que siempre realiza acciones encaminados a la integración de todos los miembros de la comunidad, pues las prácticas de gestión y liderazgo están positivamente correlacionados con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión de la institución y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

TABLA 34 : EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

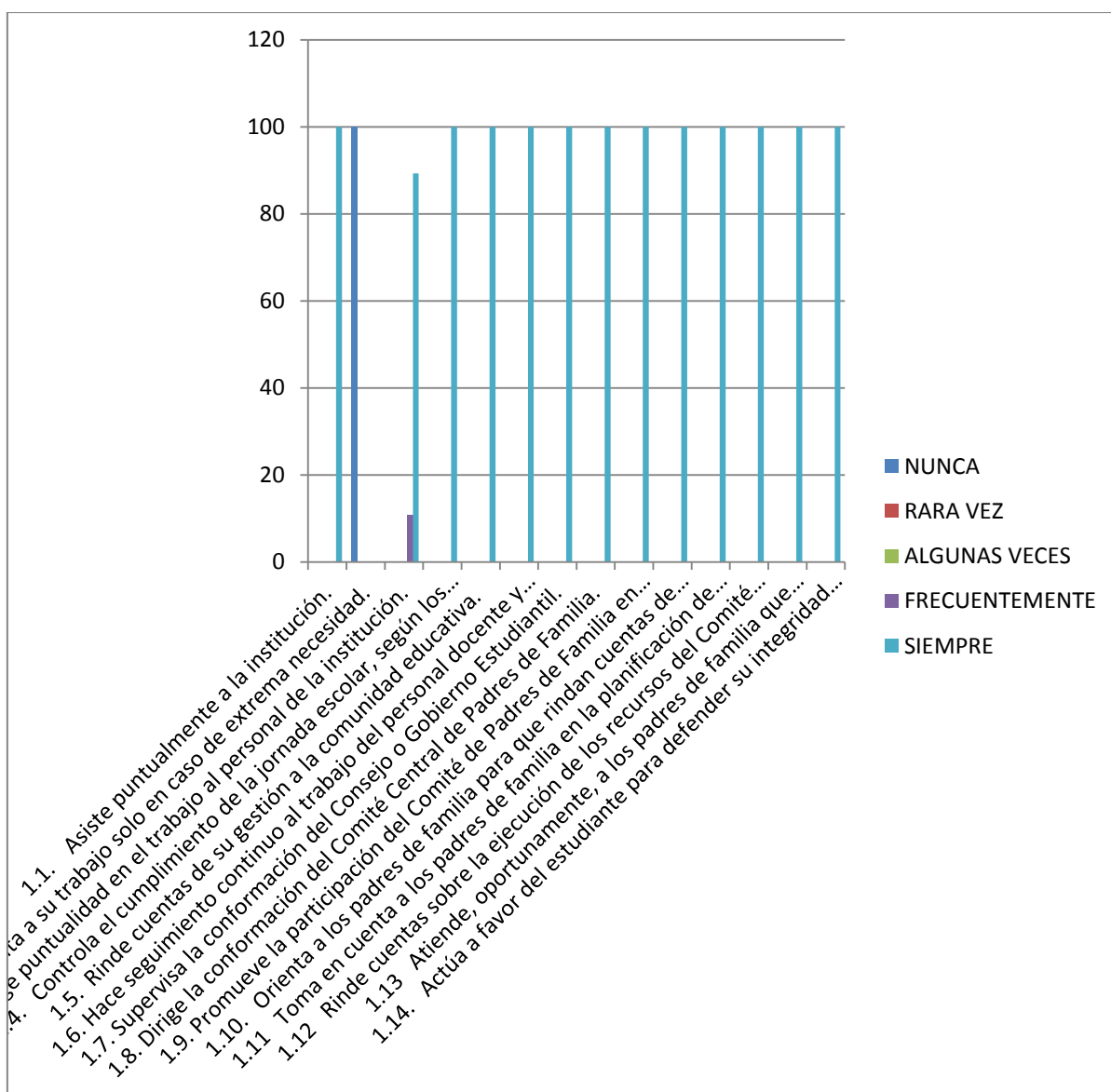
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	100	28	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	28	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	100
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	10,71	25	89,29	28	100	
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0	0	0	0	28	100	28	100	
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	28	100	28	100	
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	0	0	28	100	28	100	
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0	28	100	28	100	
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	28	100	28	100	

1.9.Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	100	28	100
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	100	28	100
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	100	28	100
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	100	28	100
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	100	28	100
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	100	28	100
TOTAL													9,991
PUNTAJE													10,00
PUNTAJE PROMEDIO													99,91 %

Fuente: Encuesta a miembros del Consejo Estudiantil

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 34: COMPETENCIAS GERENCIALES



Fuente: Encuesta a miembros del consejo directivo
Elaboración: Luz Angélica Sarango

Pues todos los criterios coinciden en los porcentajes es decir tienen una valoración del 100%. Está claro observar el liderazgo que proveen los directivos de la institución. Cabe señalar que, la evaluación proporcionada por el consejo estudiantil demuestran satisfacción en todos los criterios que son los indicadores de que si está cumpliendo con los estándares de calidad establecidos por el ministerio de educación. Al cumplir con las condiciones básicas del buen desempeño es indiscutible que se está proveyendo una educación de calidad. Ya que la calidad no sólo hace referencia a cuanto saben los estudiantes sino también que aspectos interfirieron para lograr la misma.

TABLA 35: EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

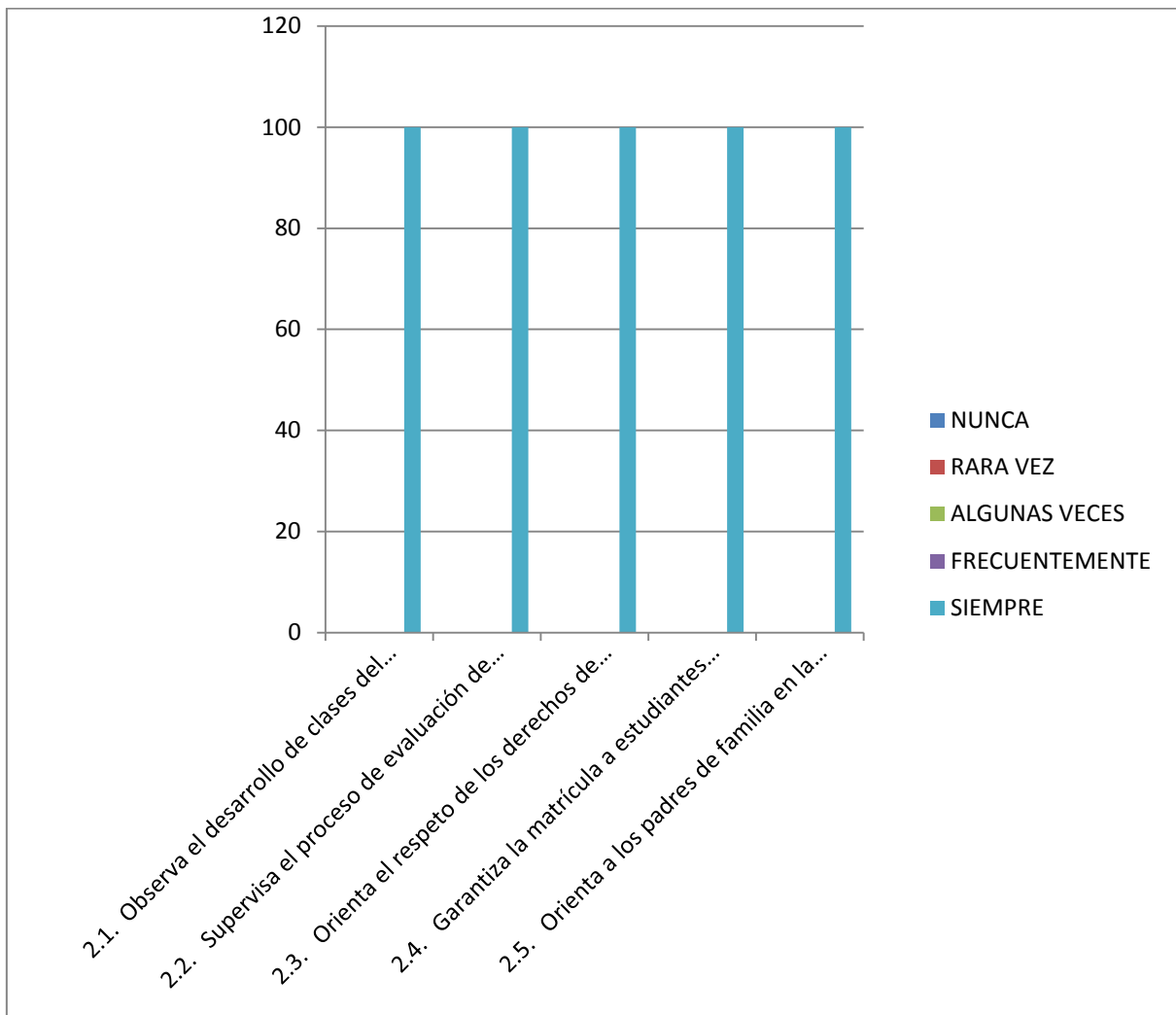
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0	0	0	0	28	100	28	100
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	0	0	28	100	28	100
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	28	100	28	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	28	100	28	100
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	28	100	28	100
TOTAL											3,575	
PUNTAJE											3,575	
PUNTAJE PROMEDIO											100 %	

Fuente: Encuesta a miembros del consejo directivo

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 35: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS



Fuente: Encuesta a miembros del consejo directivo
Elaboración: Luz Angélica Sarango

En lo que respecta a las dimensiones implicadas en el desempeño del Rector, se puede constatar una vez más, los resultados indican eficiencia y eficacia.

Así el 100% para todos los criterios, pues con estos calificativos se está creando espacios de participación y promoción de derechos, por una parte el derecho a la educación es un componente esencial del Buen Vivir, en la medida en que permite el desarrollo de las potencialidades humanas y como tal, garantiza la igualdad de oportunidades para todas las personas.

Entonces al garantizar la igualdad de oportunidades se está arribando hacia la calidad con calidez.

TABLA 36: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

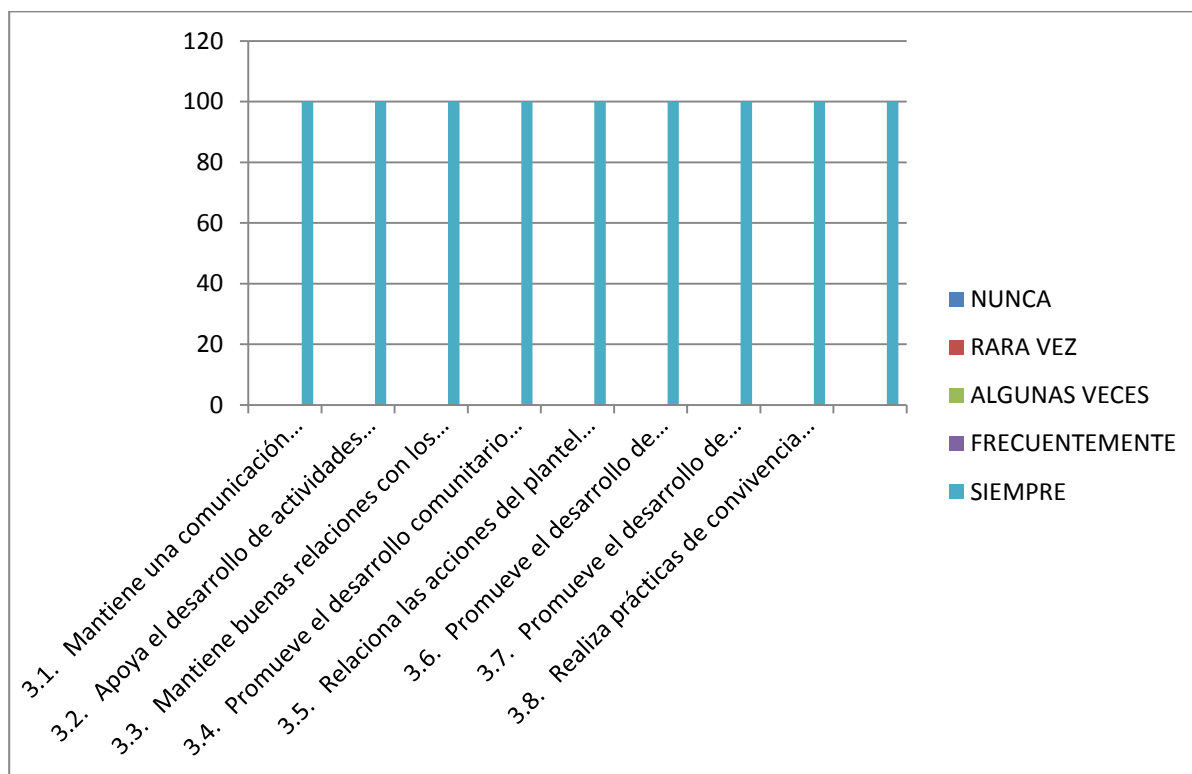
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	100	28	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	100	28	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	100	28	100
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	100	28	100
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	100	28	100
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	100	28	100
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	100	28	100
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	100	28	100

3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	100	28	100
TOTAL													6,435
PUNTAJE													6,435
PUNTAJE PROMEDIO													100 %

Fuente: Encuesta a miembros del consejo directivo
Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 36: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD



Fuente: Encuesta a miembros del consejo directivo
Elaboración: Luz Angélica Sarango

Ser líder implica influir positivamente sobre los demás para lograr el éxito. En la dimensión competencia de liderazgo en la comunidad el 100% de los miembros que conforman el Consejo Estudiantil indican que siempre realizan acciones de liderazgo en la comunidad.

TABLA 37: EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

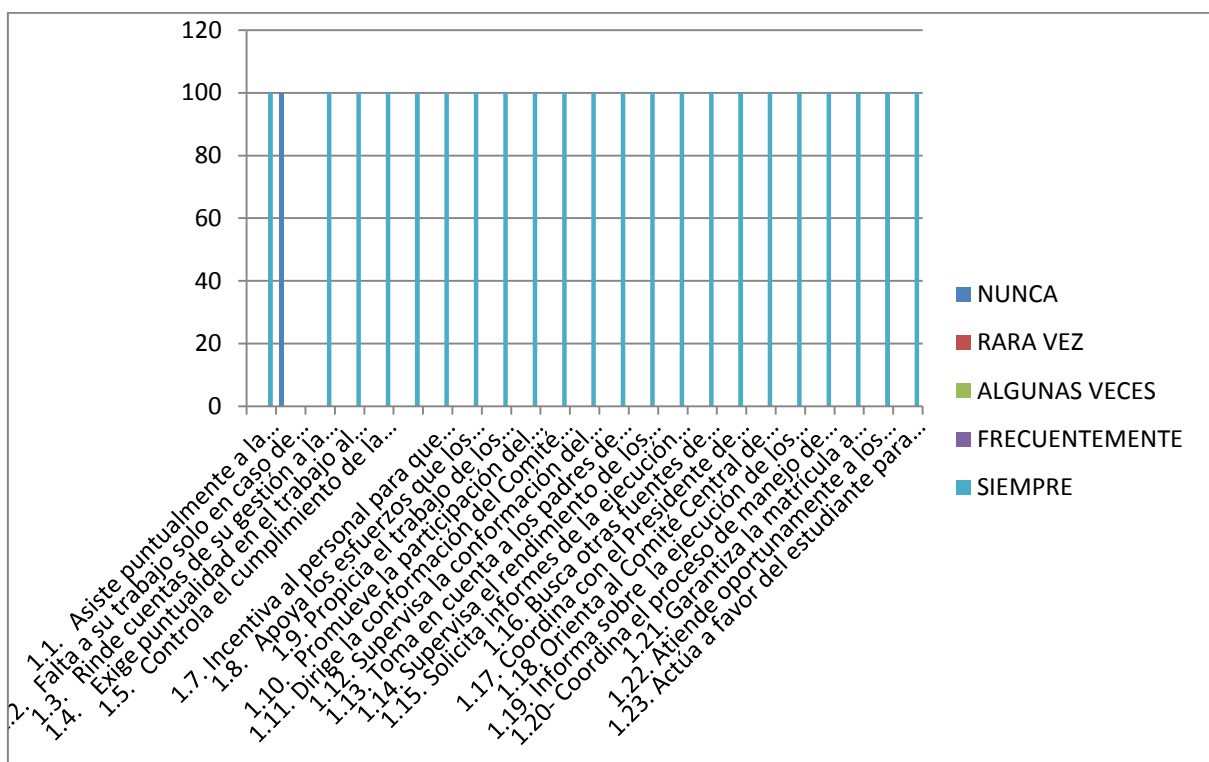
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	8	100	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
1.11. Dirige la conformación del	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100

Comité Central de Padres de Familia.													
1.12.Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
1.13.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
1.14.Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
1.15.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
1.16.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
1.17.Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
1.18.Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
1.19.Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
1.20-Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
1.21.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
1.22 .Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100

1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
TOTAL													11,994
PUNTAJE													12,10
PUNTAJE PROMEDIO													99,12

Fuente: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia
Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 37: COMPETENCIAS GERENCIALES



Fuente: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia
Elaboración: Luz Angélica Sarango

Bien, se observa, los padres de familia del plantel dan una calificación de excelente, al desempeño en las competencias gerenciales pues todos los criterios evaluados arrojan un porcentaje alto, es decir el 100%, con estos resultados se puede afirmar la satisfacción de los representantes. Cabe recalcar que, trabajar unidos, comunicarse oportunamente crea lazos exitosos y confiables para caminar seguros y avanzar día a día hacia la excelencia educativa.

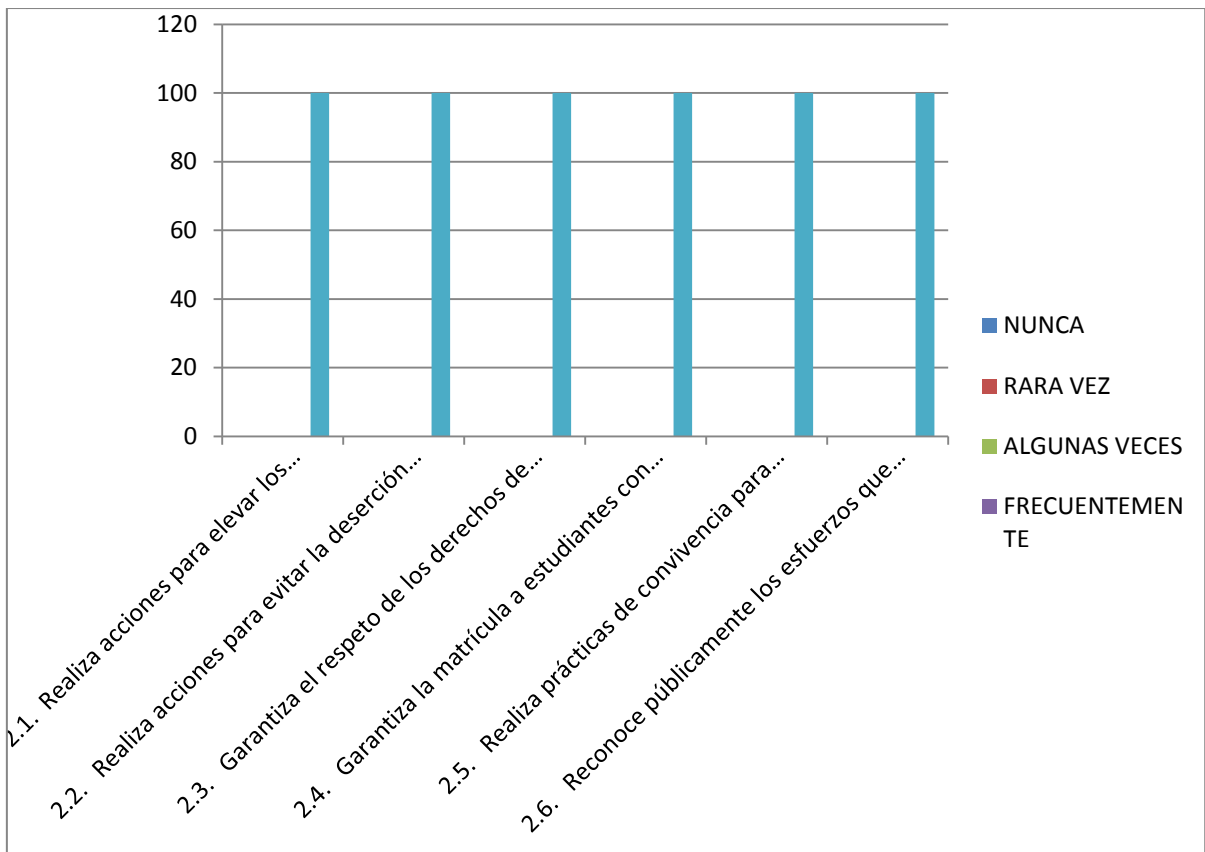
TABLA 38: EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
TOTAL												3,162
PUNTAJE												3,162
PUNTAJE PROMEDIO												100 %

Fuente: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia
Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 38: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS



Fuente: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Luz Angélica Sarango

Estar a la expectativa de lo que acontece en el establecimiento y proponer acciones que encaminen a mejorar la armonía y el desarrollo académico de los estudiantes es parte de las competencias pedagógicas que enmarcan el perfil del profesional de una autoridad en beneficio de la comunidad. El 100%, del Comité de padres de familia evidencia que las competencias pedagógicas son excelentes, manifiestan que siempre realizan acciones para evitar la deserción de los estudiantes, garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes, realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución.

Entonces un buen líder, para conseguir éxito y encaminar por el camino de la calidad y calidez posee una formación íntegra, desde su experiencia aporta con ideas y acciones para garantizar una educación de calidad, pues sólo la calidad permite avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural y segura.

**TABLA 39: EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL COMITÉ
CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

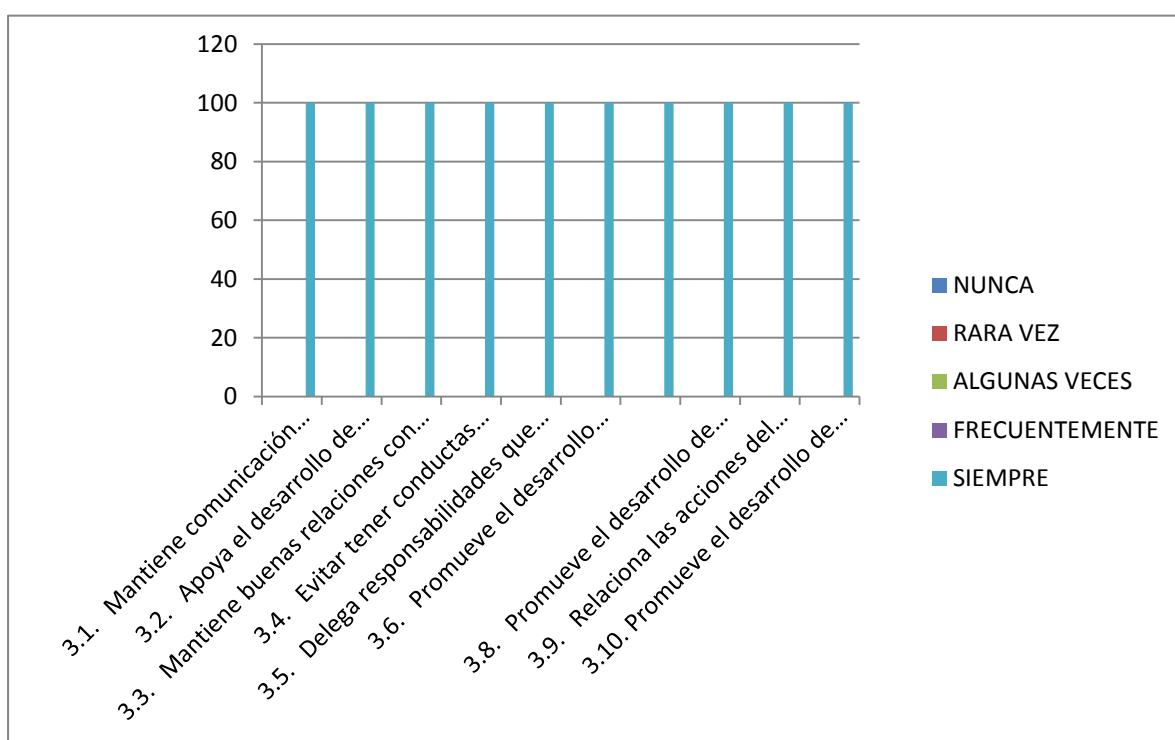
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100

3.10.Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100	8	100
TOTAL													4,74
PUNTAJE													4,74
PUNTAJE PROMEDIO													100 %

Fuente: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 39: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD



Fuente: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Luz Angélica Sarango

Así el 100% del Comité de padres de familia expresan que siempre mantiene comunicación permanente con la comunidad, consideramos que la oportuna comunicación crea confianza y armonía en el ambiente educativo, mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad, pues las buenas relaciones motivan y generan entusiasmo por el trabajo, promueve el desarrollo de actividades con entidades y organizaciones gubernamentales y privadas. Entonces la calidad educativa se consigue cuando se crea un ambiente de unidad, armonía y equidad en todos los aspectos mencionados.

TABLA 40: EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR EL SUPERVISOR ESCOLAR

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	7	100	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100

11.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100

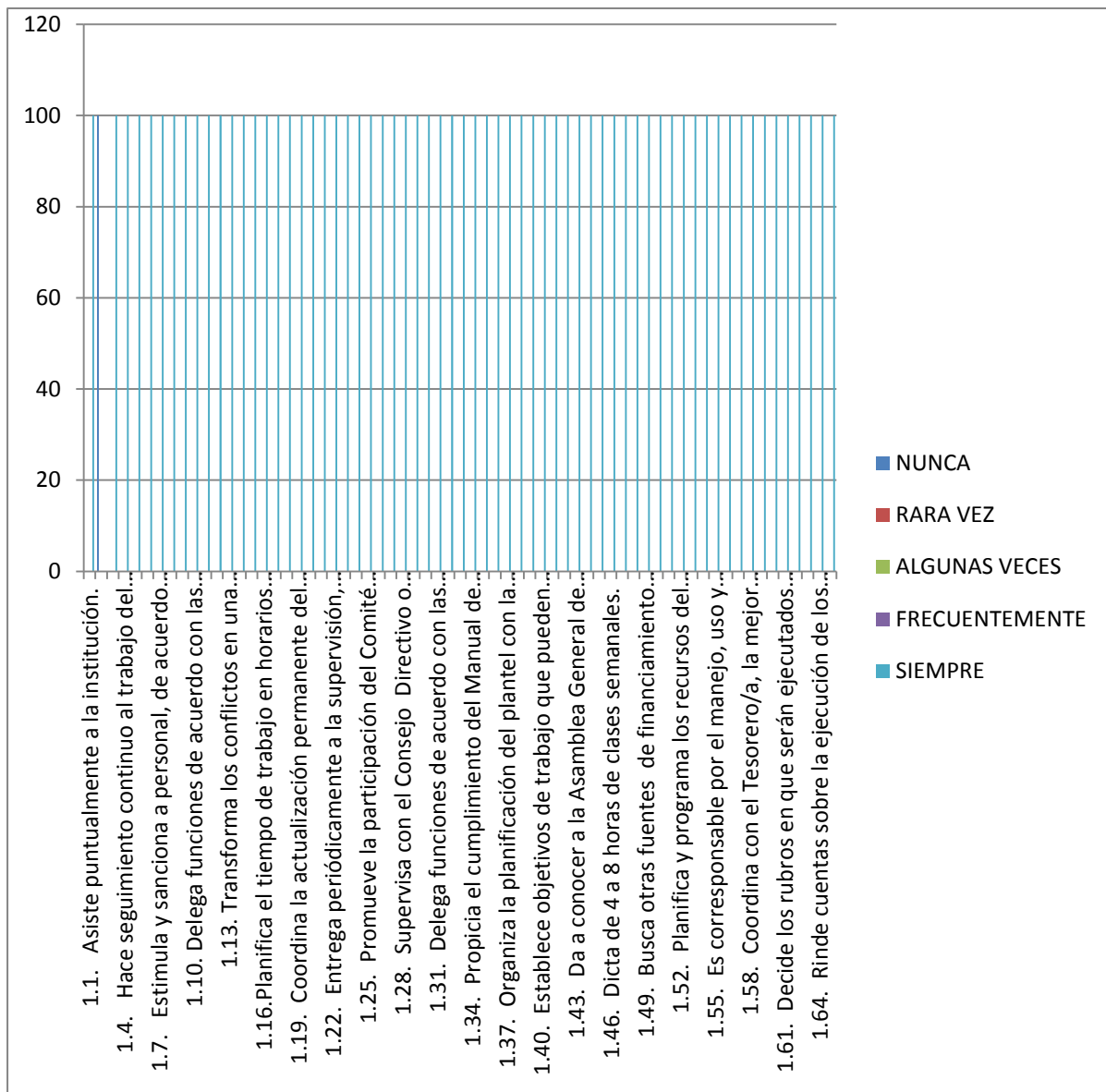
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100

1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100

1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
TOTAL													10,855
PUNTAJE													14,45
PUNTAJE PROMEDIO													75,12 %

Fuente: Encuesta al Supervisor
Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 40: COMPETENCIAS GERENCIALES



Fuente: Encuesta al Supervisor

Elaboración: Luz Angélica Sarango

La evaluación que hace el supervisor al rector, los datos demuestran en todos los aspectos el 100% en siempre, esto evidencia la eficiencia y eficacia de la persona que lidera el accionar de todas las personas involucradas en el ámbito educativo de la institución. Es loable de felicitaciones, pues al satisfacer las necesidades y buscar el bienestar de todas las personas, está contribuyendo a conseguir todas las metas propuestas, por ende la excelencia académica de los estudiantes como también la excelencia pedagógica de los docentes.

TABLA 41: EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR EL SUPERVISOR ESCOLAR

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

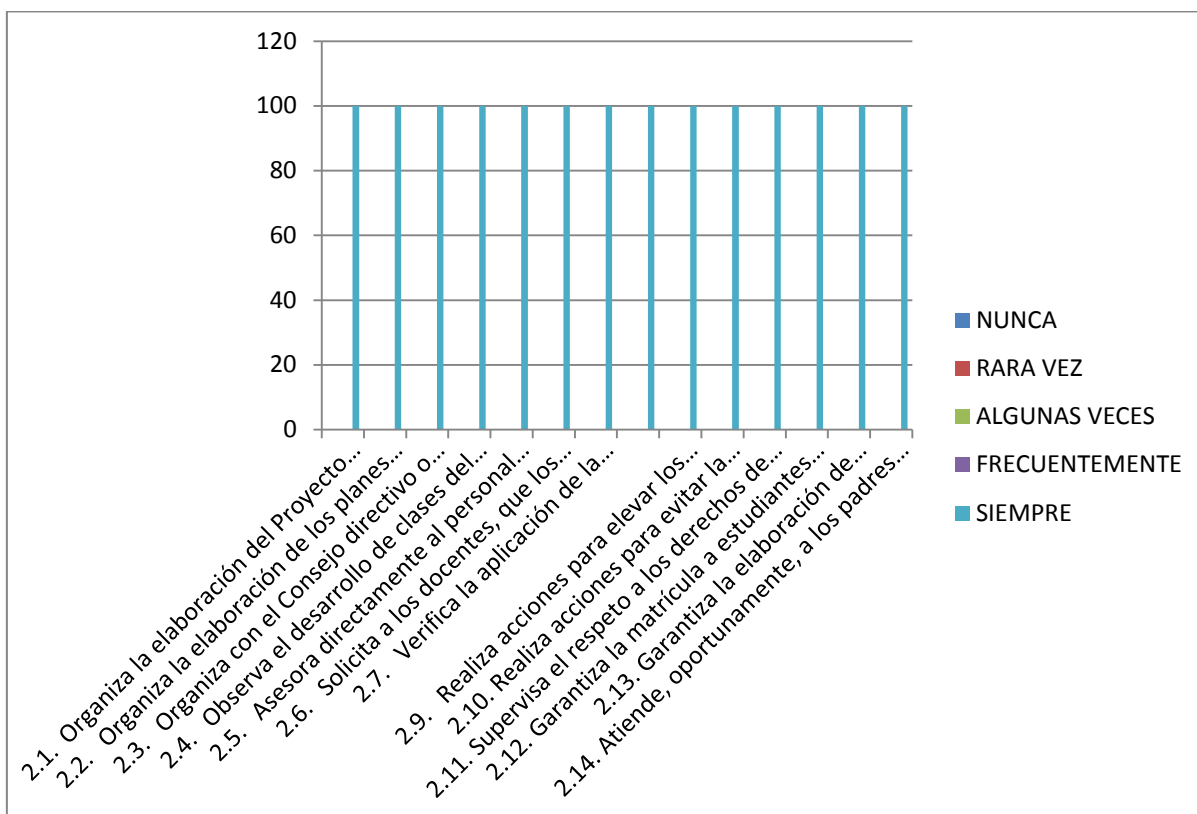
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100

2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
TOTAL													2,338
PUNTAJE													3,11
PUNTAJE PROMEDIO													75,17 %

Fuente: Encuesta al Supervisor

Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 41: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS



Fuente: Encuesta al Supervisor

Elaboración: Luz Angélica Sarango

Las competencias pedagógicas que ejerce la autoridad institucional le permite organizar, observar, asesorar las actividades de carácter pedagógico y garantizar una educación de calidad. El supervisor indica que el 100% siempre organizan los planes anuales conjuntamente con los miembros del Consejo Directivo y el personal docente, observan el desarrollo de la clase que dicta el docente, asesoran al personal docente sobre el uso de las estrategias metodológicas a fin de que los aprendizajes sean funcionales, realizan acciones para evitar la deserción de los estudiantes, garantizan la adaptación curricular para los estudiantes que lo requieren, atienden oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.

Bien, al trabajar con equidad, justicia, empatía es un avance que trascenderá y permitirá que la mayoría de los niños, adolescentes tengan acceso a la educación y lograr erradicar el analfabetismo y por consiguiente la pobreza.

Como se observa, existe excelencia en la forma de dirigir a la institución educativa.

TABLA 42 : EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR EL SUPERVISOR ESCOLAR

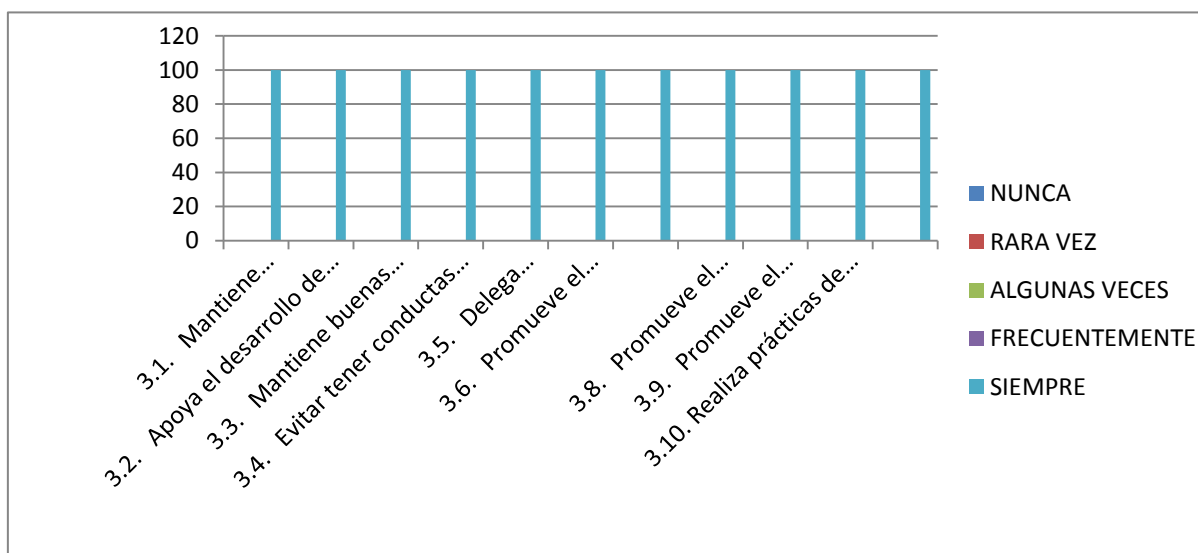
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100

3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
TOTAL												1,837	
PUNTAJE												2,44	
PUNTAJE PROMEDIO												75,28 %	

Fuente: Encuesta al Supervisor
 Elaboración: Luz Angélica Sarango

GRÁFICO 42: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO



Fuente: Encuesta al Supervisor
 Elaboración: Luz Angélica Sarango

El supervisor manifiesta que el rector de la institución educativa en un 100% siempre, realiza actividades en beneficio de la comunidad, se relacionan con los profesores, alumnos, padres de familia y autoridad; vinculan acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad, promueven el desarrollo de las actividades comunitarias con otras organizaciones gubernamentales y privadas. Los resultados representan un alto nivel de desempeño, es decir posee un vasto conocimiento para liderar la institución y consecuentemente llegar a la excelencia.

5.2 ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Se evalúa no para juzgar sino más bien para detectar las debilidades, fortalezas y a partir de allí aplicar alternativas de solución, para optimizar los conocimientos, recursos, técnicas y estrategias, por consiguiente llegar a la cima de la excelencia condición indispensable para el “Buen Vivir”, objetivo primordial establecida en la Constitución (2008, Art. 26)

Después de haber realizado la tabulación y analizado los datos obtenidos en el proceso de la investigación de campo en la Unidad Educativa “Liceo Americano Católico”, cuyo sostenimiento autónomo, género mixto se puede mencionar que la calidad del desempeño directivo obtuvo una valoración de 92% ; El desempeño docente el 85% ; la institución educativa el 88% . cuyos resultados ubica tanto a los docentes, directivos e institución en la categoría “A” que equivale a excelente.

TABLA 43: RESULTADOS DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

DIMENSIONES	TOTAL	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
Sociabilidad pedagógica	0,627	0,72	87 %
Habilidades pedagógicas y didácticas	3,621	4,23	85,60 %
Desarrollo emocional	0,992	1,13	87,78 %
Atención a estudiantes con necesidades	0,672	1,03	65,24 %
Aplicación de normas y reglamentos	0,925	1,03	89.80 %
Relaciones con la comunidad	0,787	0,93	84,62%
Climad de trabajo	0,826	0,93	88,81%
TOTAL	8,450	10	83, 12

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

Los resultados que vierten en el instrumento de autoevaluación del desempeño docente en forma general alcanza un nivel alto de porcentaje con el 83,12 % .Se puede observar que la mayor debilidad esta dentro de la dimensión de atención a los estudiantes con necesidades especiales por lo que rara vez recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado y sobre todo no agrupa a los estudiantes por dificultades, tampoco envía tarea extra clases. Lo que se puede manifestar que el primer descriptor no se aplica constantemente debido a que no existen diversos alumnos con problemas extremas y como en la actualidad la educación es inclusiva el docente debe poseer un amplio conocimiento para ayudar a los educandos con dificultades. Además un maestro, nunca debe esperar que los estudiantes aprendan de igual forma ya que cada ser procede de una cultura diferente, con intereses y necesidades distinto de los demás, siendo cada uno singular e insustituible.

TABLA 44: RESULTADOS DE LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

DIMENSIONES	TOTAL	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	3,465	3,46	100 %
Cumplimiento de normas y reglamentos	1,925	1,92	100 %
Disposición al cambio en educación	1,540	1,54	100 %
Desarrollo emocional	2,972	3,08	96,49 %
TOTAL	9,902	10,00	99,12

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angèlica Sarango

Los resultados de los instrumentos de coevaluación de los docentes sube el porcentaje al 99,12 % .Estos resultados indican que los maestros poseen excelentes habilidades pedagógicas y didácticas , cumplen a cabalidad las normas y reglamentos establecidas por la institución, también están dispuestos al cambio,y poseen un excelente desarrollo emocional. La primera es el meollo mismo del que

hacer educativo ya que permite llegar al estudiante y desarrollar las competencias necesarias, la segunda necesaria también, por lo que direcciona el accionar de los involucrados en la educación, la tercera fundamental, pues, inmersos en el mundo del conocimiento requiere que el docente se innove constantemente. El desarrollo emocional es el eje de toda actividad humana por eso el docente debe ponerlo en práctica, ya que trabaja con personas que están en proceso de formación y educación.

TABLA 45 : RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS

DIMENSIONES	TOTAL	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
Sociabilidad pedagógica	2,333	2,35	99,27 %
Atención a estudiantes con necesidades individuales	2,049	2,06	99,46%
Habilidades pedagógicas y didácticas	2,942	2,942	100 %
Aplicación de normas y reglamentos	1,475	1,475	100 %
Relación con la comunidad	1,180	1,18	100 %
TOTAL	9,979	10	9,979 %

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

Los directivos dan una excelente calificación a los docentes con un porcentaje correspondiente al 99,79%. Esto quiere decir que el desempeño profesional de los docentes cumple los estándares establecidos que determinan la calidad educativa.

**TABLA 46 : RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR
PARTE DE LOS ESTUDIANTES**

DIMENSIONES	TOTAL	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
Habilidades pedagógicas y didácticas	8,169	10,97	74,46 %
Habilidades de sociabilidad pedagógica	3,272	4,12	79,41
Atención a estudiantes con necesidades individuales	3,181	4,80	66, 27 %
Relación con los estudiantes	3,661	4,11	89, 81 %
TOTAL	18,283	24	76,18 %

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

En esta tabla observamos que los estudiantes concuerdan con los resultados respecto a la autoevaluación de los docentes. El valor más bajo es la atención a estudiantes con necesidades especiales. Este resultado obedece, por que en la institución no hay una diversidad de estudiantes con requerimientos especiales del docentes.

**TABLA 47: RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR
PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA**

DIMENSIONES	TOTAL	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
Relación con la comunidad	1,345	2,53.	53, 16 %
Normas y reglamentos	2,746	3,37	81, 48 %
Sociabilidad pedagógica	4,073	5,05	80, 65 %
Atención a estudiantes con necesidades individuales	2,919	5,05	57, 80 %
TOTAL	11, 083	16	69,26 %

Fuente: Encuesta a Padres de Familia

Elaboración: Luz Agélica Sarango

Por otro lado los padres de familia dan una valoración en forma general a los docentes, que corresponde a un porcentaje de 69,26 %. Los valores más bajos son la relación con la comunidad y atención a estudiantes con necesidades individuales; el segundo descriptor coincide con la evaluación de los estudiantes a los docentes; Mientras que el primer parámetro se debe a que el maestro se centra únicamente a desempeñar su rol de docente por obvias razones. Una por la exigencia de cumplir el currículo y desarrollar en los estudiantes las destrezas y habilidades que serán consideradas en la rendición de cuentas.

Otra razón es la formación constante que implica ser un buen maestro para desenvolver con eficacia y eficiencia.

TABLA 48 : RESULTADOS DE LA OBSERVACIÓN DE CLASES DE LOS DOCENTES

DIMENSIONES	TOTAL	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
Actividades iniciales	6,44	7,50	85, 86 %
Proceso de enseñanza aprendizaje	14,81	16,25	91, 13 %
Ambiente en el aula	6,06	6,25	96, 96 %
TOTAL	27,31 %	30	91%

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Luz Agèlica Sarango

El desempeño profesional docente tiene una valoración alta que corresponde al 91%. Sin embargo los maestros tienen mayor dificultad al iniciar las actividades en la hora clase por lo que no llevan consigo la planificación diaria, tampoco dan a conocer los objetivos a los estudiantes. Nunca el docente debe improvisar una clase, pues para que los estudiantes obtengan conocimientos significativos y funcionales el proceso pedagógico debe ser sistemático y organizado.

Cuando el educando sabe a donde quiere llegar, él se motiva y se esfuerza por alcanzar el objetivo planteado, de lo contrario seria como un barco sin dirección en alta mar.

TABLA 49 : RESULTADOS DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS

DIMENSIONES	TOTAL	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
Competencias gerenciales	12,309	14,65	84 %
Competencias pedagógicas	3,087	3,26	94, 68 %
Competencia de liderazgo en la comunidad	2,065	2,09	98, 80 %
TOTAL	17,461	20,00	87,30 %

Fuente: Encuesta a Directivos

Elaboración: Luz Agèlica Sarango

En lo que respecta a los instrumentos de autoevaluación de la parte directiva , es en la dimensión de competencias gerenciales donde presenta mayor dificultad; por lo tanto se requiere de una mayor capacitación y preparación en cuanto a ejercer con calidad y eficacia su rol de liderazgo y gerencia.

TABLA 50 : RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO

DIMENSIONES	TOTAL	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
Competencias gerenciales	14,404	14,59	98, 72 %
Competencias pedagógicas	3,304	3,29	100,43 %
Competencias de lidareazgo en la comunidad	2,124	2,124	100 %
TOTAL	19,836	20	99,18 %

Fuente: Encuesta a Directivos

Elaboración: Luz Agèlica Sarango

Por otro lado los resultados de la evaluación del director por parte del consejo directivo corresponde al 99,18%. Esto quiere decir que su desempeño profesional como autoridad de la institución cumple con los estándares de calidad. Cuando un líder tiene carisma y profesionalismo satisface las expectativas de aquellos que lo rodean.

TABLA 51 : RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

DIMENSIONES	TOTAL	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
Competencias gerenciales	9,991	10,00	99,91 %
Competencias pedagógicas	3,575	3,575	100 %
Competencias de liderazgo en la comunidad	6,435	6,43	100 %
TOTAL	20,00	20,00	100 %

Fuente: Encuesta a Consejo Estudiantil

Elaboración: Luz Agèlica Sarango

En lo que respecta a la valoración que dan los miembros del Consejo Estudiantil hacia los directivos es del 100 % , observamos que hay una correlación en cuanto a la coevaluación de los directivos, pues los porcentajes así evidencian.

De todo lo expuesto se puede deducir que, el rector es una persona competente, altamente capacitado para dirigir a la institución por los caminos viables que conducen a la excelencia académica.

TABLA 52: RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

DIMENSIONES	TOTAL	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
Competencias gerenciales	11,994	12,10	99,12
Competencias pedagógicas	3,162	3,16	100, 15 %
Competencias de liderazgo en la comunidad	4,74	4,74	100 %
TOTAL	19,976	20,00	99,88 %

Fuente: Encuesta a Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Luz Agèlica Sarango

Por otro lado el Comité Central de Padres de Familia dan una valoración bastante significativo en forma general a los directivos, que corresponde al 99,88%. Una vez más los porcentajes indican la eficiencia y eficacia del rector en cuanto a dirigir a la institución educativa.

TABLA 53 : RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR

DIMENSIONES	TOTAL	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
Competencias gerenciales	10,855	14,45	75, 12 %
Competencias pedagógicas	2,338	3,11	75, 17 %
Competencias de liderazgo en la comunidad	1,837	2,44	75, 28 %
TOTAL	15,030	20	75,15 %

Fuente: Encuesta al Supervisor

Elaboración: Luz Agèlica Sarango

Finalmente el puntaje que dá el supervisor institucional es un promedio de 75,15 %. Según la valoración el rector tiene que mejorar en lo que respecta a competencias gerenciales, pedagógicos y liderazgo en la comunidad. Estos tres aspectos son fundamentales, ya que al carecerlas, no puede dirigir, tampoco orientar adecuadamente a quienes conforman el equipo educativo.

TABLA 54: CALIFICACIÓN AL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA LICEO AMERICANO CATÓLICO DURANTE EL AÑO 2011-2012

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTOS:	PUNTOS	CATEGORÌA	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	8,450	10	83,14 %
Coevaluación de los docentes	9,902	10	99,02 %
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Directo, Vicerrector o Subdirector,y 5 Vocales Consejo Directivo o Técnico)	9,979	10	99,79 %
Evaluación de los docentes por los estudiantes	18,283	24	76,18 %

Evaluación de los docentes por los padres de familia	11,083	16	69,26
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	57,697		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	27,313	30	91%
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	85,010	A	Excelente 85,010 %

Fuente: Conjunto de instrumentos de evaluación a los docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

Como consecuencia de la investigación finalizada, se ha obtenido la calificación del desempeño profesional docente en la Unidad Educativa "Liceo Americano Católico" en base a la aplicación de los seis instrumentos a cada uno de los actores educativos (rector, Vicerrector, docentes, estudiantes, padres de familia, supervisor) alcanzando el porcentaje de 85% ubicándose en la categoría "A" que equivale a excelente.

En síntesis, en la dimensión de habilidades pedagógicas se observa en los instrumentos de evaluación realizado a los docentes: tanto la autoevaluación de los mismos, como realizado por los estudiantes la carencia de uso tecnológico como herramienta de clases por la necesidad de ser capacitado y familiarizado en su uso.

Esta herramienta es muy valiosa para que la clase sea interactiva ya que el estudiante aprende haciendo, teniendo una actitud activa y no pasiva.

En cuanto a la dimensión de sociabilidad pedagógica se observa algunas debilidades en un porcentaje mínimo indicado por los estudiantes y padres de familia. Ellos dan énfasis en cuanto a la importancia de comunicarse con los padres de familia a través de notas esquelas y entrevistas; No existe la preocupación por parte del maestro cuando el estudiante falta. Otra falla está en que el 11,56% de los maestros nunca realiza resúmenes al finalizar un tema.

El maestro debe ser consciente, que la comunicación es lo elemental en el convivir diario lo cual no debe descuidar y peor aún si se trata de la formación y educación de los niños/ ninas y jóvenes. Por otro lado si queremos que el estudiante posea un

cúmulo de conocimientos es dable sintetizar los contenidos, utilizando diversas estrategias como resúmenes, nunca debe pasar por alto esta situación.

En la dimensión de desarrollo emocional los maestros manifiestan que en el ámbito personal siempre disfrutan al impartir sus clases, perciben que le agrada a sus estudiantes se sienten gratificados al sentirse miembros de una comunidad, lo mismo se observa en la coevaluación, hay compañerismo, unidad empática. Entonces se puede decir que todos los docentes están motivados y empeñosos por ser cada día mejores personas, pues aunando esfuerzos se logra grandes sueños en la vida.

La atención a estudiantes debe ser considerado por el maestro de manera énfatica, por lo que los padres de familia y estudiantes indican que el 37,82% y 26,22 nunca recomienda que el estudiante sea atendido por un especialista, quizá esta valoración sea por la poca presencia de estudiantes con problemas que realmente requieren de la ayuda de un profesional; pero de existir estudiantes con dificultades es dable pedir ayuda, mientras más temprano se diagnostica la situación del estudiante es obvio mejorar paulatinamente el problema. Otra debilidad esta en que no envía tareas extraclase. Si se quiere mejorar el rendimiento académico de los discentes es prioritario enviar tareas extraclases, pues de esta manera el estudiante desarrollará las destrezas requeridas, los mismos que, servirán de base para continuar aprendiendo; tampoco propone tareas diferenciadas según las necesidades de los educandos. Los docentes deben tener presente que cada persona tiene una forma peculiar de aprender razón por la cual las actividades deben ser seleccionadas. Otro aspecto que todo docente debe dar realce es la comunicación, aunque en la actualidad existe muy poca comunicación y por eso existen muchos problemas. Los padres de familia deben conocer todo lo que sus representados realizan dentro del proceso educativo y así ayudar y motivar constantemente a sus hijos. En lo relacionado a realizar talleres de recuperación, algunos profesores nunca lo hacen, es fundamental cambiar esta actitud negativa. En el proceso educativo se debe realizar esta actividad para de esta forma lograr que los estudiantes retroalimenten y consoliden los conocimientos.

En la aplicación de normas y reglamentos tanto los directivos y los jefes de área indican que los docentes cumplen a cabalidad las normas establecidas por la institución. Pues el cumplimiento veraz de las reglas hace factible la consecución de las actividades previstas y consecuentemente la calidad educativa. Sin embargo,

en la autoevaluación de los docentes indican que el 50% nunca falta a su trabajo solo en caso de fuerza mayor, pues no es lógico esta actitud, al ser recurrente la falta, afecta tanto al docente como a los estudiantes, porque se desestabiliza el proceso pedagógico al carecer de continuidad.

La dimensión de la relación de los docentes con la comunidad, los directivos y los estudiantes indican que los docentes participan muy entusiasmados en la ejecución de proyectos que beneficia a la comunidad; solo deben mejorar el 3,33% por lo que nunca enseñan a no discriminar a las personas, este valor se debe trabajar constantemente en el aula y así evitar la exclusión; Mientras que el 35% de los padres de familia muestran inconformidad ya que los docentes nunca realizan actividades que involucre la participación de ellos. Hay pocas tareas en la cual pueden participar los padres de familia; mientras que la mayoría de actividades le compete exclusivamente al docente.

El clima de trabajo es muy bueno ya que todos los involucrados en el ámbito educativo están dispuestos a aprender de las demás personas, criterios, ideas y así conseguir grandes logros, en este caso la calidad educativa de la institución.

En las actividades iniciales de la clase observada, los docentes deben considerar importante la planificación, ya que constituye el camino a seguir para la consecución de los objetivos establecidos. En el proceso de aprendizaje no resume los puntos relevantes del tema tratado, pues es necesario reforzar y esquematizar para facilitar la asimilación de los conocimientos y nunca debe olvidar el empleo del material didáctico por lo que se constituye en el foco de atención de los estudiantes y así los conocimientos sean perdurables y funcionales. Pasando al desempeño profesional docente observamos en el siguiente cuadro los resultados sobre el desempeño profesional directivo

TABLA 55 CALIFICACIÓN AL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA LICEO AMERICANO CATÓLICO DURANTE EL AÑO 2011-2012

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los Directivos Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Directivo	17,461	20	87,30

Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	19,836	20	99,18
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	20,00	20	100%
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	19,976	20	99,88 %
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	15,030	20	75,16
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	92,030	A	EXCELENTE 92, 030

Fuente: Conjunto de instrumentos de evaluación a los docentes

Elaboración: Luz Angélica Sarango

Como podemos observar el nivel de desempeño profesional directivo es excelente cuyo porcentaje es de 92,30% ubicándose en la categoría "A".

Los Directivos del Consejo Estudiantil dan una calificación del 100% , seguido por el Comité Central de Padres de Familia con 99,88 %. El Consejo Directivo con 99,18%. En lo que se refiere a la autoevaluación de los directivos con una valoración de 87,30%. Y finalmente el 76,16 % que hace el Supervisor Escolar.

La valoración expuesta manifiesta que siempre cumplen con los estándares que determinan la calidad profesional directiva.

Es loable la actitud y el buen desempeño de los directivos y padres de familia, ya que por sus esfuerzos han construido una institución que está dentro de los parámetros que la ubica en la categoría "A". Una vez más se constató, que para cumplir con los estándares de calidad educativa depende del factor humano en todas sus dimensiones y facultades, pues con su eficacia y eficiencia ayudará para que la institución construya la excelencia para las futuras venideras.

Aunque la institución posea una excelente puntuación, no esta por demás continuar capacitándose, pues estamos inmersos en el acelerado cambio de: modos de vivir de los seres humanos, de la ciencia y tecnología y de todo aquello que nos rodea, pues solamente así podemos enfrentar a los problemas contemporáneos.

TABLA 56
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA: LICEO AMERICANO CATÓLICO DE LA CIUDAD DE CUENCA

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	85,010	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	92,303	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	88,657	A	EXCELENTE

Fuente : Encuesta a docentes, directivos, estudiantes, padres de familiar

Autora: Luz Angélica Sarango.

Todo lo que se ha evidenciado a través de la investigación, se puede manifestar que el quehacer educativo no lo hace un maestro, un padre de familia o un estudiante; sino todos y al mismo tiempo cada uno de los miembros que forman parte de esta institución es responsable y corresponsable de obtener prestigio y un alto calificativo de excelente. Como se mencionó en el marco teórico para que una institución educativa sea de calidad y este preparada para competir en lo externo, es prioritario que internamente trabaje de forma sistemática, organizada y en equipo: solo así el mejoramiento será continuo y reflejará lo que realmente es la calidad de la educación.

Urge la necesidad de capacitar al docente, para a través de ella innovar y aplicar estrategias actualizadas donde el proceso pedagógico sea verdaderamente un éxito de calidad de enseñanza, de desempeño, que es lo que todo docente debe aspirar, permitiendo aprovechar del uso de las TICs y adecuar la programación de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.

Por otro lado en cuanto a la debilidad en la parte directiva, debe mejorar solo un aspecto, por lo que indica que nunca falta solo en caso de fuerza mayor. Mientras que los demás descriptores indican un excelente desempeño por parte de los directivos.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Después de haber concluido el trabajo de investigación en la unidad educativa “Liceo Americano Católico”, se arribó a las siguientes conclusiones y recomendaciones.

educación básica y bachillerato

Conclusiones:

- El diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, determinó que la institución tiene una valoración de 88,657%, (excelente), que equivale a categoría “A”
- La investigación del marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, fue lo básico para el análisis e interpretación de la información de campo, los mismos que aportaron para tener un conocimiento más certero en la investigación.
- Al aplicar los instrumentos de evaluación se pudo obtener la valoración de cada actor educativo determinando el nivel de los docentes, es excelente con un puntaje de (85,010 %) que corresponde a la categoría “A”
- La investigación permitió conocer el desempeño profesional directivo, el cual obtuvo un promedio bastante alto (92,030) ubicándose en la categoría “A”, pues los resultados demuestran una buena dirección administrativa y académica.
- Como un aporte para superar algunas debilidades detectadas en la investigación institucional se planteó la propuesta: “Estrategias de fortalecimiento para mejorar el proceso pedagógico y la relación con la comunidad de los docentes de la unidad educativa” Liceo Americano católico” del cantón Cuenca, provincia del Azuay, durante el período 2013-2014.
- En lo relacionado a las habilidades pedagógicas los docentes en su mayoría tienen un buen desempeño, están capacitados contribuyen a que los

estudiantes desarrollen las habilidades y destrezas, realidad que se ve reflejada en la evaluación realizado por directivos, alumnos, padres de familia; pero existe cierta debilidad en el uso de las TICs, atención a estudiantes con necesidades individuales en la relación de los docentes con la comunidad y no presentan el plan de calses.

Recomendaciones:

- Se recomienda a los actores educativos de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, realizar un arduo esfuerzo conjuntamente para mejorar su calidad educativa institucional
- Los docentes y directivos deben continuar con la adquisición de conocimientos, a través de la investigación que hoy las tecnologías facilitan llegar a un mundo infinito de conocimientos, que día a día se actualiza en relación a las necesidades del mundo cambiante y especialmente relacionado en el ámbito educativo.
- Los docentes deben continuar con la formación profesional ya sea a través de estudios formales o autoformación, que permitirá conocer y aplicar las metodologías actuales, para mejorar las habilidades pedagógicas y con ello llegar a optimizar el proceso enseñanza – aprendizaje
- Los directivos a pesar de tener un excelente desempeño es conveniente y necesario capacitarse en el área administrativa, especialmente en dirección de instituciones educativas lo que permitirá ser un líder y facilitará mejorar el desempeño institucional.
- Se recomienda a los directivos , con el apoyo de los docentes y estudiantes ejecutar la propuesta: "Estrategias de fortalecimiento para mejorar el proceso pedagógico y la relación con la comunidad de los docentes de la unidad educativa" Liceo Americano católico" del cantón Cuenca, provincia del Azuay, durante el período 2013-2014, que permitirá superar algunas debilidades que se detectó en la investigación

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1. TÍTULO DE LA PROPUESTA

Estrategias metodológicas para mejorar el proceso pedagógico y la relación con la comunidad de los docentes de octavo, noveno, décimo y bachillerato de la unidad educativa “Liceo Americano Católico” del cantón Cuenca , provincia del Azuay, durante el período 2013-2014.

7.2. JUSTIFICACIÓN

Particularmente considero que la educación es un factor fundamental para el desarrollo humano y como tal influye directa e indirectamente sobre la vida social, cultural, económica y democrática de los individuos. Para que los seres humanos se desarrollen íntegramente se requiere que la educación sea de calidad, es decir que contribuya a hacer fructífera , agradable y valiosa la vida, que permita la posibilidad de acceder a un trabajo , a bienes, servicios culturales, económicos y sociales, en suma acceder a una vida digna y con proyección de futuro.

Para evidenciar la calidad de educación que provee la unidad educativa “Liceo Americano Católico” se ha realizado una investigación sobre el desempeño profesional docente y directivo de esta institución; con el único objetivo de mejorar la calidad si así lo requiere la institución. Los resultados de la investigación realizada muestran que el desempeño docente, directivo e institucional se encuentran en la categoría “A”(excelente). Sin embargo se ha encontrado algunas debilidades que así expresan los estudiantes: Dimensiones, habilidades pedagógicas (tabla 17); algunos maestros no utilizan las TICs; (tabla 18), tampoco realizan resúmenes al finalizar un tema, reincidiendo esta dificultad en la tabla (26); (tabla 19), Atención a estudiantes con necesidades especiales. Los padres de familia indican también las falencias de los docentes: (tabla 21), relación con la comunidad; (tabla 24) algunos maestros no recomiendan que su hijo sea atendido con un especialista , tampoco realizan talleres de recuperación. (tabla 25) más del cincuenta por ciento de docentes no lleva consigo la planificación de clase.

Si queremos mantener a la institución en este nivel o quizá lograr la calidad total, es necesario realizar seminarios, talleres de concienciación y fortalecimiento profesional en lo que corresponde al uso de material didáctico, uso de las TICs , planificación y comunicación con los representantes etc. que permitan ser competitivos e

involucrarse como entes activos, líderes no solo dentro del establecimiento sino con toda la comunidad circundante.

En el ámbito pedagógico todo los elementos intervinientes como (recursos didácticos, humanos etc) contribuyen para que la educación sea de calidad por tal motivo es prioritario su fortalecimiento, para tal efecto considero pertinente plantear la propuesta “Estrategias metodológicas para mejorar el proceso pedagógico y la relación con la comunidad de los docentes de octavo, noveno, décimo y bachillerato de la unidad educativa “Liceo Americano Católico”del cantón Cuenca , provincia del Azuay, durante el período 2013-2014.

7.3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

7.3.1 Objetivo General

Fortalecer el desempeño docente y directivo de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico a través de talleres, cursos de mejoramiento profesional para elevar el nivel de calidad.

7.3.2 Objetivos específicos

- ✓ Capacitar a los docentes a través de talleres y cursos para mejorar el proceso pedagógico.
- ✓ Integrar a la comunidad educativa a través de actividades socioculturales y deportivas para consolidar la relación y el desarrollo armónico.

7.3.3. Actividades

Las actividades son acciones que permiten conseguir los objetivos planteados en la propuesta, todas las actividades planteadas se realizará durante el transcurso del año lectivo 2013 – 2014

Curso 1 : Estrategias metodológicas y didácticas para mejorar el proceso de enseñanza

Trabajar este aspecto es fundamental por lo que hay docentes que carecen de esta habilidad. Planificar las actividades basándose en el ciclo del aprendizaje es necesario para que el alumno integre una nueva experiencia y lo haga suyo. Cada alumno tiene un estilo de aprendizaje que relaciona con su forma preferida de percibir y procesar la información. En tal virtud me parece oportuno proporcionar esta capacitación.

Curso 2. Uso de las TICs en el proceso pedagógico

El objetivo de este taller es que el docente haga de la clase más interactiva, dinámica, pues este recurso permite nuevas posibilidades para la docencia abriendo canales de comunicación, logrando intercambiar ideas y favoreciéndolos para la toma de decisiones.

La sociedad actual, demanda cambios en los sistemas educativos de manera que estos se tornen más flexibles y accesibles. A través de ella nosotros como educadores podemos acceder y difundir la información interactuando con otras personas.

Las dimensiones para entender las TICs en educación son las que menciono a continuación: La productividad, la interacción, objetos de estudio, labores educativos, ampliar nuestro acervo cultural, científico y tecnológico. En este sentido las Tics se constituyen en un elemento fundamental en el proceso educativo por lo que motiva y mejora el aprendizaje de los estudiantes.

Taller 3. Atención a los estudiantes con necesidades especiales

Mejorar esta debilidad es fundamental, ya que la educación actual es inclusiva y también es un derecho ineludible de las personas. Los entes educativos deben poseer un vasto conocimiento en la manera de cómo atender y ayudar a los estudiantes especiales, de esta manera desarrollen paulatinamente sus potencialidades y habilidades.

El único modo de llegar a la excelencia es a través de la formación y la puesta en práctica de aquello.

Taller. 4 Estructura e importancia de la planificación curricular

La planificación se constituye en el pilar fundamental para llevar a cabo el proceso- educativo. Si el objetivo del educador es formar íntegramente al educando en todas las dimensiones, entonces la formación debe darse de manera sistemática, planificada y organizada, en este sentido el estudiante logrará desarrollar las competencias y destrezas para que se desenvuelva con capacidad crítica y autonomía en el mundo circundante.

Actividades

Objetivos	Actividades	Recursos	Responsables
<p>1. Capacitar a los docentes a través de talleres y cursos para mejorar el proceso pedagógico.</p>	<p><u>Curso</u></p> <p>1. Estrategias metodológicas y didácticas de enseñanza – aprendizaje.</p> <p>(Ciclo del aprendizaje)</p>	<p>Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Directivos - Docentes - Investigadora - Ing. En sistemas - Coordinadora <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Impreso de los documentos. - Infocus - Sala de computo - Marcadores - Pizarrón 	<p>Autora de la investigación y de la propuesta</p>
	<p><u>Curso</u></p> <p>2. Uso de las TICs en el ámbito educativo</p> <p>(Manejo de la ofimática)</p>	<p>Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Directivos - Docentes - Investigadora - Ing. En sistemas - Coordinadora <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Impreso de los documentos. - Internet - Infocus - Sala de computo 	<p>Autora de la investigación y de la propuesta</p>
	<p><u>Taller</u></p> <p>3. Atención a los estudiantes con necesidades especiales</p>	<p>Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Directivos - Docentes - Investigadora - Lcd.Sicólogo educativo - Lcd. Sociólogo - Coordinador <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Impreso de los documentos. - Marcadores 	<p>Autora de la investigación y de la propuesta</p>

		- Pizarrón	
	<p>Taller</p> <p>4. Estructura e importancia de la planificación curricular en la enseñanza.</p> <p>(Modelos de planificaciones)</p>	<p>Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Directivos - Docentes - Facilitadora <p>Materiales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Impreso del texto sobre el proceso y estructura de un plan de clase. - Papelote - Marccadores - Pizarrón - Cinta adhesiva 	<p>Autora de la investigación y de la propuesta</p>
<p>2. Integrar a la comunidad educativa a través de actividades socioculturales y deportivas para consolidar la relación y el desarrollo armónico.</p>	<p><u>Programas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Socioculturales deportivos y educativos. - Pase del niño - Jornadas deportivas - Casa abierta 	<p>Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Directivos - Docentes - Padres de familia - Estudiantes <p>Materiales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disfracez - Materiales del entorno y reciclable - balones 	<p>Autora de la investigación y de la propuesta</p>
	<p>Evaluación al final de de todas las actividades realizadas para comprobar si se cumplió con los objetivos planteados.</p>		

7.3.4. Localización y cobertura espacial

Para conocer la realidad de la calidad del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador durante el año lectivo 2011 – 2012 se optó realizar en la unidad educativa "Liceo Americano Católico" de sostenimiento particular, jornada matutina, género mixto y clase media ,ubicado en la ciudad de Cuenca Provincia del Azuay. Para tal efecto hubo una acogida bastante favorable. La propuesta se ejecutará con el objetivo de mejorar el proceso pedagógico y alcanzar la máxima calidad educativa.

7.3.5. Población objeto

En la ejecución de la propuesta mencionada participaran: 1 Rector , 1 Vicerrector, y 20 docentes de educación Básica y Bachillerato, todo lo propuesto se ejecutará durante el año lectivo 2013- 2015. Todo aquello con la finalidad de mejorar el proceso pedagógico y la participación de los padres de familia en las actividades establecidas por la institución.

7.3.6. Sostenibilidad de la propuesta

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

Recursos humanos:

- ✓ Los directivos
- ✓ Los docentes
- ✓ Padres de familia
- ✓ Autora de la propuesta
- ✓ Ing. Sistemas
- ✓ Facilitador de la ejecución
- ✓ Supervisor Educativo

Recursos tic^s:

- ✓ Computadora
- ✓ Infocus
- ✓ Internet

Recursos materiales y físicos

- ✓ Establecimiento
- ✓ Laboratorio de computación
- ✓ Material de apoyo
- ✓ Documentos básicos

Recursos económicos:

En lo relacionado a los gastos que demande la ejecución del plan de mejoramiento serán cubiertos por la autogestión de los directivos y la autora de la investigación.

7.3.7 Presupuesto

DESCRIPCIÓN	COSTO TOTAL
Materiales: marcadores, papelógrafos, cinta adhesiva, material de escritorio.	\$ 30,00
Facilitador	\$ 400,00
Ing. Sistemas	\$ 270,00
Lcd. Psicólogo educativo	\$ 100
Lcdo. Sociólogo	\$ 100
Refrigerio	\$ 100,00
Material impreso	\$ 60,00
Imprevistos	\$ 40,00
TOTAL	\$ 1 100,00

7.3.8. Cronograma de actividades

Todas las actividades establecidas en el cronograma se efectuará en el transcurso del año lectivo 2013 – 2014

ACTIVIDADES	AÑO LECTIVO 2013- 2014									
	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb.	Mar	Abr	May	Jun
Curso Estrategias metodológicas y didácticas de enseñanza – aprendizaje.	X									
Curso Uso de las TICs en el ámbito educativo			X							
Evaluación parcial de las actividades realizadas.					X					
Taller Inclusión de los estudiantes con necesidades especiales									X	
Taller Estructura e importancia de la planificación curricular en la enseñanza.		X								
Programas socioculturales Pase del niño (Navidad)				X						
Campeonato de indor masculino y femenino del establecimiento							X			
Carnaval						X				
Casa abierta							X			
Evaluación global, para comprobar si se cumplió con los objetivos planteados.										X

8. BIBLIOGRAFÍA

- Ahumada, P.(2003). *La evaluación es una concepción de aprendizaje significativo*. Universitarias de Valparaiso. PUCV
- Álvarez,M., Santos, M.(2002). *Liderazgo de la calidad*. Arroba. Quito- Ecuador, 9.
- Cagigal,J.(1997). *Gerencia Educativa*.Loja:UTPL.
- Cassasus,Holger.(2003). *Los profesionales de la educación y la evaluación*.Editorial Trillas buenos Aires – Argentina. p. 6
- Castillo,S.(2002). *Compromiso de la Evaluación Educativa*. Madrid, Prentice Hall.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Gobierno de la Revolución Ciudadana. Presidencia del Ec. Rafael Correa Delgado. Quito.
- Cortes, U.(2006). *Organización y Administración Educativa*. Quito:CODEU.
- Chininín, Campoverde, Víctor. (2011). *Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en los centros de educación básica y bachillerato del Ecuador, 2011*. Guía didáctica. Editorial UTPL. Loja- Ecuador, 150 .
- Del Campo, Arnordo.(2000).*Factores que influyen en el aprendizaje*. Editorial Vaszo Santa Fè de Bogota. 18.p.
- Delanny,I. (2001).*La evaluación en el sistema educativo*. Editorial Nuñez, La habana- Cuba. 15p.
- De Schiefel,E. (1998). *En Busca de la escuela del siglo XXI*. En la Dinamep y Unicef. *¿Están convencidos los países de América Latina y el Caribe que la calidad es el objetivo prioritario del desarrollo educacional?*. Quito.
- Fernández, J. C.(2009) *Desarrollo del talento humano*. México
- Gento Palacios, S. (1996). *Instituciones Educativas para la Calidad Total*. Ed. La Muralla.Madrid. p. 55

- Graells, M.P. (2002). *Calidad e innovación educativa en los centros*. Departamento de Pedagogía Aplicada, Facultad de Educación, UAB P. 14
- Galindo, A.G.(1992). *Gran Diccionario Enciclopédico VISUAL*. Colombia: EDIDAC.
- Grupo Santillana.(2009). Evaluación.
- Ministerio de Educación.(1998). *Resultados Nacionales APRENDO 96.Sistema nacional de Medición de Logros Académicos*. Quito
- Ministerio de Educación.(1988). *Manual de Evaluación del Aprendizaje*. Quito-Ecuador
- Ministerio de Educación y Cultura.(2000). *Evaluación del aprendizaje*. Quito – Ecuador.
- Ministerio de Educación. (2003).Apuntes sobre evaluación No 1. *Fortalecimiento de la cultura escolar en evaluación*. Quito.
- Ministerio de Educación y Cultura.(2009). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito-Ecuador.
- Ministerio de Educación.(2010). *Actualización y Fortalecimiento Curricular de Educación Básica*. Quito
- Paladines,Carlos.(2005). *Historia de la Educación y del pensamiento pedagógico ecuatoriano*. Editorial UTPL, Loja – Ecuador. P 36
- Perez, G. (1983). *Investigación en Tecnología Educativa*. Nueva York.
- Pezo,E.(2009) *Didáctica General (segunda ed.)*. Quito: CODEU.
- Pezo, E.(2009). *Evaluación Educativa*.(CODEU, Ed.). Quito.
- Promebaz.(2007). *Proyecto de mejoramiento de la calidad de la educación en la Provincia del Azuay*. Cuenca.
- Promebaz. (2008). *Innovación educativa desde adentro*. Sistematización de una experiencia en la educación básica en el Ecuador. Cuenca-Ecuador.

Rodriguez,L.J. (1999).Evaluación Educativa . p. 92

Tiana, Alejandro. (2002). Antología de evaluación institucional. *La evaluación y la calidad: dos cuestiones de discusión*.UNED,Madrid

UNICEF- UNESCO (1991). *Educación 2000*. Hacia una nueva etapa de desarrollo educativo. Ed. Don Bosco. Quito.

Vallejo, Raúl. (2006). *Manual de escritura académica. Guía para estudiantes y maestros*. Ecuador: Editora nacional. Biblioteca general de cultura.

PÁGINAS WEB

A I U.(2000). *Definición del desarrollo emocional*. Obtenido el 28 de 12 de 2012, de Definición de desarrollo emocional...www.definición.org/desarrollo-emocional

Aravena, E.F.(31 de 10 de 2008). *Clima laboral en educación*. Obtenido el 26 de 12 de 2012, de clima laboral en educación: psicoeducación. Bligoo.com/.../clima-laboral-en-educación.ht...- España.

Calidad Educativa, (2009). *Diez factores para una educación de calidad*, recuperado de [www. Calidad educativa. Edusanluis.com.ar/.../diez-factores-para-una-educación de calidad](http://www.CalidadEducativa.com.ar/.../diez-factores-para-una-educación-de-calidad).

Espino,F.(04 de 03 de 2010). *Educación y Formación*. Obtenido el 25 de 12 de 2012. De Educación y Formación: [fatimo- espino.suite 101.net](http://fatimo-espino.suite101.net) >...>Educación secundaria.

Gray, (1998). *Asesor pedagógico*.Recuperado el 01de 01de 2012 de [asesor pedagógico en aprendiendo educación especial.blogspot.com/.../el-asesor-pedagógico...](http://asesorpedagogicoenaprendiendoeducaciónespecial.blogspot.com/.../el-asesor-pedagógico...)

Guía de interpretación de la Norma IRAN-ISO 9001 PARA LA Educación- IRAM 30000: 2001

Proyecto equinoccio.(2003). Guía de trabajo para desarrollar el taller de capacitación de los docentes.

- Rojas, P. (14 de 05 de 2011). *Módulo de Diseño y Evaluación de Los Aprendizajes*. Recuperado de Módulo de Diseño y Evaluación de los Aprendizajes: es.scribd.com/doc/55410967/29 La heteroevaluación.
- Romero, C. (2003). *El cambio educativo y la mejora escolar como proceso de democratización*. Recuperado el "5 de 12 de 2012, de El cambio educativo y la mejora escolar como proceso de democratización: dialnet.unirioja.es/Servlet/fichero_articulo?Codigo=638735
- Martí, C. (05 de 2008) *Competencias de un director de RRHH*. Recuperado el 26 de 12 de 2010, de competencias de un director de RRHH. tromponos.blogspot.com/.../Competencias-de-un-director-de-rrhh.html...
- Ministerio de Educación. (2010). *Apoyo y seguimiento a la gestión educativa*. Recuperado el 25 de 12 de 1012. De Apoyo y seguimiento a la gestión educativa: bachillerato.educación.gob.ec/.../apoyo-y-seguimiento-a-la-gestion-educativa.html
- Ministerio de Educación. (2010). *Estándares de la calidad educativa*. Recuperado el 25 de 12 de 2012, de estándares de la calidad educativa: www.educación.gob.ec
- Salvatella, I. (2012). *Hacia una educación más integral y Holística*. Obtenido de, *Hacia una educación más integral y Holística*: www.uakix.com/.../hacia-una-educacion-mas-integral-y-holistica.htm...
- Universidad de Navarra. (2008 - 2009). *Sociología de la Educación*. Recuperado el 27 de 12 de 2012, de Sociología de la Educación: www.unav.es/educación/sociedu1/Sociología1.htm/

8. ANEXO

Anexo N° 1

Instrumentos de investigación utilizados.

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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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

b. Utilice la siguiente tabla de valoración:
--

TABLA DE VALORACIÓN				
----------------------------	--	--	--	--

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					

2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.					
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1. Analizar					
2.24.2. Sintetizar					
2.24.3 Reflexionar.					
2.24.4. Observar.					

2.24.5. Descubrir.					
2.24.6 Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumentar.					
2.24.8. Conceptualizar.					
2.24.9 Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3.DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Disfruto al dictar mis clases.					
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.					
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.					
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.					
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.					
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.					
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajodiario.					
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.					
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea					

educativa que realizo.					
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.					
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.					
1.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
1.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.					
1.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.					
1.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las					

prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
1.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					
1.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.					
1.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
1.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:-----

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula.
INSTRUCCIONES
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que el compañero se identifica.</p> <p>b. Utilice la siguiente tabla de valoración:</p>

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN					
	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%; border: 1px solid black; height: 20px;"></td> <td style="width: 20%; border: 1px solid black; height: 20px;"></td> <td style="width: 20%; border: 1px solid black; height: 20px;"></td> <td style="width: 20%; border: 1px solid black; height: 20px;"></td> <td style="width: 20%; border: 1px solid black; height: 20px;"></td> </tr> </table>					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o trimestre.					

2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.					
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.					
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.					
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.					
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.					
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes					
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.					

4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.					
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.					

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

Fecha de Evaluación: -----

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que el docente se identifica.**
- b. Utilice la siguiente tabla de valoración:**

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.					
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.					
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.					
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.					
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.					
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					

3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.					
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.					
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.					
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que seenfrentarán en la vida diaria.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACION				
	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.					

4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.					
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño del docente en el aula con el fin de mejorar el desempeño docente, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad.
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
b. Utilice la siguiente tabla de valoración:

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:-----

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

Reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
- b. Utilice la siguiente tabla de valoración:

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:-----

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

Matemática

Lenguaje

Ciencias Naturales

Ciencias Sociales

Historia

Literatura

Biología

Física

Química

Informática

Inglés

Otras

(especifique).....

() Educación especial para niños y niñas.

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

() 8° EB () 9° EB () 10° EB

Bachillerato

() 1° Bach () 2° Bach () 3° Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

Objetivos de la clase: Son enunciados cortos y simples que expresan la idea principal de lo que el docente pretende que el estudiante aprenda como resultado de la clase.

Fecha de Evaluación:-----

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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institu-					

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					
---	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:-----

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

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

Instrumento para la Evaluación del Rector por parte del Consejo Directivo o Técnico

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN							
	<table border="1" style="width: 100%; height: 20px; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> </tr> </table>							

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

1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entregaperiódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrega oportunamentelos datosestadísticos, informes y másdocumentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia enlas actividades del establecimiento.					
1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27. Realiza las asambleasgenerales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Superviso la distribución de trabajo delos docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de familia.					
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la					

institución.					
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia institucional.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica.					
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto					

funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la Institución					
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución					
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.					
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					

2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					
---	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: -----

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requiere información sobre sus hijos.					
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los					

alumnos.					
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:-----

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				

	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1. 8 Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto					

funcionamiento de la institución.					
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					

2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: -----

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

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

Instrumento para la Evaluación del Rector por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					

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

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

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

recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: -----

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo N° 2

Certificado institucional



Liceo Americano Católico
UNIDAD EDUCATIVA

Cuenca, 13 de febrero de 2012

Sra. Dra.
Carmen Sánchez L.
COORDINADORA ACADÉMICA DE LA MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
Su despacho


De mis consideraciones:

Presento a usted mi más respetuoso saludo, a la vez que en calidad de Rector de la Unidad Educativa "Liceo Americano Católico", en respuesta al oficio sin número de fecha noviembre de 2011, autorizo a la Lcda. Luz Angélica Sarango Tene, la realización de encuestas a los estudiantes del Colegio de nuestra Institución.

Sin otro particular por el momento, me suscribo de usted,



Atentamente,


Lcdo. Cristhian Velásquez
RECTOR



Liceo Americano Católico
UNIDAD EDUCATIVA

Cuenca, 20 de diciembre del 2012

Yo, Lcdo. Cristhian Velásquez, Rector de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico, a petición verbal de parte interesada

CERTIFICO

Que la Lcda. Luz Angélica Sarango Tene, estudiante de la Universidad Técnica Particular de Loja, solicitó a nuestra Unidad Educativa la colaboración para realizar una serie de encuestas a los estudiantes y poder cumplir con el Proyecto de Investigación sobre "Evaluación de la Calidad del Desempeño Profesional Docente y Directivo en las Instituciones de Educación Básica y Bachillerato del Ecuador, durante el año 2011-2012". A la Lcda. Luz Angélica Sarango Tene se le facilitó información de nuestra Institución y el tiempo necesario para que pueda cumplir con las encuestas. Cabe señalar que este trabajo y sus resultados le sirvieron solamente a la estudiante.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, autorizando a la interesada hacer de la presente certificación el uso legal que crea conveniente.



Atentamente,


Lcdo. Cristhian Velásquez
RECTOR

Anexo N° 3

Fotografías de la institución investigada:

Vista general de la Unidad Educativa “Liceo Americano Católico”

FOTO 1: UNIDAD EDUCATIVA LICEO AMERICANO CATÓLICO



Fuente: Unidad Educativa Liceo Americano Católico

Tomado por: Luz Angélica Sarango

FOTO 2 : UNIDAD EDUCATIVA LICEO AMERICANO CATÓLICO



Fuente: Unidad Educativa Liceo Americano Católico

Tomado por: Luz Angélica Sarango

FOTO 3: DOCENTES Y DIRECTIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA LICEO AMERICANO CATÓLICO



Fuente: Docentes y directivos de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico

Tomado por : Luz Angélica Sarango

FOTO 4 : ESTUDIANTES DE OCTAVO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA



Fuente: Estudiantes de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico
Tomado por: Luz Angélica Sarango

FOTO 5: ESTUDIANTES DE NOVENO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA



Fuente: Estudiantes de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico
Tomado por : Luz Angélica Sarango

FOTO 6: ESTUDIANTES DE DÉCIMO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA



Fuente: Estudiantes de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico
Tomado por : Luz Angélica Sarango

FOTO 7: ESTUDIANTES DE PRIMERO DE BACHILLERATO



Fuente: Estudiantes de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico
Tomado por : Luz Angélica Sarango

FOTO 8: ESTUDIANTES DE SEGUNDO DE BACHILLERATO



Fuente: Estudiantes de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico

Tomado por: Luz Angélica Sarango