



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 de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa Intercultural “San Francisco de las Pampas” de la parroquia Las Pampas, cantón Sigchos de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi, durante el año lectivo 2012 – 2013.

Tesis de Grado

AUTORA:

Coello Mejía, Silvia Mercedes

DIRECTORA

Sánchez León, Carmen Delia. Dra. Mgs.

Centro Universitario Latacunga

2013

CERTIFICACIÓN

Dra. Carmen Delia Sánchez León. Mgs

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: “Evaluación de la calidad del desempeño Profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa Intercultural “San Francisco de las Pampas” de la parroquia Las Pampas, cantón Sigchos de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi, durante el año 2012 – 2013” realizado por el profesional en formación: Silvia Mercedes Coello Mejía; 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, Abril de 2013

f).....

CESIÓN DE DERECHOS

“Yo **Silvia Mercedes Coello Mejía**, declaro ser autora de la presente tesis 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).....

Silvia Mercedes Coello Mejía

CI. 0501447122

DEDICATORIA

Los seres humanos cumplimos metas en la vida, y nos esforzamos por alcanzarlos dentro de ello contamos con seres especiales que contribuyen para ese logro, hoy hago realidad el dedicarles con mucho afecto a mi querido esposo Freddy Horfayth, a mis hijos Freddy Mauricio, Paúl Alejandro, a Geanella mi hija política quienes con su cariño, paciencia y comprensión apoyaron para que se cristalice este gran sueño. Gracias por ser parte de este triunfo.

Silvita

AGRADECIMIENTO

Quiero hacer extensivo mi reconocimiento profundo a todos quienes hacen esa gran Institución como es la Universidad Técnica Particular de Loja quien me brindó la oportunidad de complementar mi formación en alto nivel, a mi asesora de Tesis la Dra. Mgs Carmen Delia Sánchez León quien con su profundo conocimiento, experiencia y afecto oriento la Tesis brindándome apoyo y confianza, a la Unidad Educativa Intercultural “San Francisco de las Pampas” que me dio la posibilidad de conocer la realidad educativa a todo el personal docente, directivo, administrativo, estudiantes y padres que de manera incondicional son parte de esta gran historia pedagógica.

Muchas Gracias por ello.

Silvita

INDICE

PORTADA.....	i
CERTIFICACION.....	ii
CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
INDICE.....	vi
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCION.....	2
3. MARCO TEÓRICO.....	7
CAPÍTULO 1	
CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	
1.1.1. Definiciones.....	7
1.1.2. ¿Qué es educación?.....	7
1.1.3. ¿Por qué educación y calidad?.....	8
1.1.3. Definición de calidad.....	8
1.2. La calidad está en el proceso.....	9
1.2.1. Principios de la calidad total en educación.....	10
1.3. Los sistemas de calidad según las normas ISO 9001.....	12
1.4. La Actualización y Fortalecimiento Curricular de Educación Básica General en el Ecuador.....	13 15
CAPITULO 2	
EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	
2.1. Definiciones de Evaluación.....	16
2.1.1. Por qué surgen los sistemas de evaluación.....	17
2.1.2. ¿Cómo se evalúa la calidad en las instituciones?.....	18
2.2. Modelo de gestión educativa.....	20

2.3. Autoevaluación institucional educativa.....	21
2.3.1. Características del proceso de autoevaluación institucional.....	22
2.3.2. Cómo se realiza el proceso de autoevaluación institucional.....	22
2.4. Evaluación externa e interna institucional.....	23

CAPITULO 3

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

3.1. Definición de Desempeño.....	26
3.1.1. ¿Cómo evaluar el Desempeño Docente?.....	29
3.1.1.2. Evaluación a través de los logros alcanzados por el alumno.....	29
3.1.3. Evaluación a través de instrumentos estandarizados que midan habilidad docente.....	29
3.1.4. Evaluación del desempeño docente a través de la opinión de los alumnos.....	30
3.1.5. ¿Para qué evaluar el desempeño docente?.....	30
3.2. Qué son las Competencias?.....	31
3.2.1. Sociabilidad Pedagógica.....	31
3.2.2. Habilidades Didácticas y Pedagógicas.....	32
3.3.3. Desarrollo Emocional.....	32
3.3.4. Clima de trabajo.....	33

CAPITULO 4

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

4.1. Administración Escolar.....	34
4.1.1. Definición de gestión.....	35
4.1.1.1. Modelo de Gestión	36
4.1.2. Competencia Gerenciales.....	38
4.1.2.1. Atención a estudiantes con necesidades especiales.....	39

4.1.3. Aplicación de Normas y Reglamentos.....	41
4.1.4. Liderazgo.....	42
4.1.5. Currículo	43

METODOLOGIA

4.1. Participantes.....	45
4.2. Muestra de investigación.....	45
4.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	49
4.3.1. Técnicas.....	49
4.3.1.1. Encuesta.....	49
4.3.1.2. Cuestionario para la Encuesta.....	50
4.3.1.3. Observación.....	50
4.3.1.4. Observación de la clase.....	51
4.4. Diseño y procedimiento.....	51
4.5. COMPROBACION DE SUPUESTOS.....	53
5. RESULTADOS, ANALISIS E INTERPRETACIÓN.....	55
6. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	131
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	136
8. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	139
9. BIBLIOGRAFIA.....	150
10. ANEXOS.....	153

1. RESUMEN

“Evaluación de la calidad del desempeño Profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa Intercultural “San Francisco de las Pampas” de la parroquia Las Pampas, cantón Sigchos de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi, durante el año 2012 – 2013.

Es de interés y aporte al sistema educativo el mejoramiento continuo de calidad y calidez educativa como base informativa y formativa en el desempeño de funciones de docentes y directivos.

Esta investigación es de tipo descriptiva mediante encuestas, entrevistas, observación de clase, permitió seleccionar la muestra de entrevistados y administrar cuestionarios, para recoger la información de las variables de interés de los diversos extractos.

Los datos recogidos comprobaron de manera válida, confiable con puntajes valorativos de Bueno tanto a nivel institucional, curricular, administrativo y comunitario para de esta manera levantar el Plan de Mejoramiento Curricular para asegurar una buena práctica pedagógica, un monitoreo y seguimiento de los logros en la labor docente y competencias gerenciales del directivo; logros de aprendizaje de los estudiantes, como vínculo en la comunidad.

A los lectores invito a conocer esta realidad educativa.

2. INTRODUCCION

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato de la unidad educativa intercultural “San Francisco de las Pampas” de la Parroquia las Pampas, Cantón Sigchos de la ciudad de Latacunga, Provincia de Cotopaxi, durante el año 2012 – 2013.”

La evaluación y calidad aplicada 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 se habla 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 vayansiendo muchas las reuniones dedicadas a analizar ambas realidades, está 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.

En el Foro Mundial sobre la Educación celebrado el año 2000 en Dakar (Senegal), más de 160 países se comprometieron a lograr a el año 2015 los seis objetivos siguientes: Ampliar el acceso a la atención y educación de la primera infancia. Universalizar la enseñanza primaria. Ofrecer más posibilidades de aprendizaje a los jóvenes y los adultos. Reducir a la mitad la tasa de analfabetos. Lograr la igualdad entre los sexos en la educación. Mejorar la calidad de la educación en todos sus aspectos, de ahí radica la importancia de la calidad de enseñanza se pone de manifiesto en el Índice de Desarrollo de la Educación para Todos (IDE), que ha permitido evaluar los progresos globales realizados por 127 países hacia la consecución de la EPT.

Este índice se basa en indicadores que miden los cuatro objetivos más mensurables del Marco de Acción adoptado en Dakar, a saber: la universalización de la enseñanza primaria, la alfabetización de adultos, la calidad de la educación calibrada mediante la tasa de supervivencia de alumnos hasta el quinto grado de primaria y la paridad entre los sexos. Según el IDE, hay 41 países que están relativamente cerca de lograr estos objetivos. La gran mayoría

son industrializados o en transición, aunque entre ellos figuran también naciones de América Latina y el Caribe, como Argentina, Cuba y Chile, así como cinco pequeños estados insulares, Rumania, Bulgaria y Costa Rica, en el que figuran también muchos Estados árabes y países latinoamericanos. Cuba es el país de América Latina y el Caribe con mejores resultados en la educación primaria, según un informe difundido por la Unesco, que revela que Paraguay, Ecuador y los estados de Centroamérica cuentan con los peores niveles educativos en la región.

El informe, que establece el nivel medio de la región en 500 puntos, destaca el liderazgo de Cuba, que se sitúa entre 600 y 700 puntos tanto en matemáticas y lectura, las dos materias evaluadas en el tercero grado, como en matemáticas y ciencia de sexto grado, mientras que en ese nivel la lectura está entre 500 y 600 puntos. Detrás de la isla caribeña se sitúan Costa Rica, México, Uruguay y Chile, con una calificación de entre 500 y 600 puntos en todas las áreas evaluadas, mientras que en la media regional se encuentran Colombia, Perú, Argentina y Brasil. Hacer alusión que las características de los Centros Docentes Eficientes en México son claves de escuelas efectivas de calidad en la formación de su población con datos de la Secretaria de Educación Pública. En el Ecuador la evaluación pretende ser un proceso positivo siempre y cuando tenga objetivos formativos, de corrección a los errores o de refuerzo a los aciertos, la misma que sería un desastre si se la utiliza para perseguir, estigmatizar, estandarizar o controlar.

El Ministerio de Educación evalúa para apoyar el mejoramiento de la educación en aplicación del artículo 29 de la Constitución de la República del mejoramiento de la calidad y calidez educativa hasta el año 2015 direccionado por el Plan Decenal acorde a la política 6 que ha desarrolla los nuevos modelos de gestión. Entonces permite esta investigación determinar que se desea conocer, fijar los límites del problema, las variables e indicadores que lo integran lo cual se detalla en un conjunto de interrogantes y acciones orientadas a obtener un conocimiento amplio y los objetivos de la evaluación del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del sector noroccidental asentado en las estribaciones del cantón Sigchos de la parroquia de las Pampas.

Esta Unidad Educativa Intercultural San Francisco con presencia en la formación de bachilleres en Química y Biología y una población escolar con quintiles de pobreza bajo y con un 60% de discapacidades, que viven de la agricultura y cultivo de caña para la elaboración de panela.

Plan piloto es el establecimiento en las practicas de distritos circuitos de la zona.3 Cotopaxi/Chimborazo/Tungurahua/Pastaza.

Recalcar que se realiza esta investigación para diagnosticar las debilidades y fortalezas en el desempeño docente y directivo en los diversos contextos de su labor educativa, comunitaria y curricular, al verificar ciertas deficiencias en el manejo del Currículo con referencia a la Actualización Curricular se considera que con la existencia de una Propuesta de mejoramiento Curricular como una BUENA PRACTICA que ayuda en el desempeño y orienta la labor educativa tanto en la parte profesional, curricular, pedagógica de directivos y docentes articula Datos Informativos, distributivos de trabajo, horario, Plan Integral de Contenidos, Plan de Aula, empleo de Instrumentos curriculares para evaluar los aprendizajes, y el seguimiento con matrices de consolidación de logros y graficación de curvas del desempeño de los estudiantes resultando el mejoramiento continuo de los administradores, docentes, estudiantes.

Esto facilita averiguar deficiencias en el aprendizaje por los diversos ritmos y estilos de aprendizaje para poder entonces ejecutar programas de apoyo escolar para la recuperación pedagógica con una serie de actividades extracurriculares que canalicen al final con Informes detallados para los Padres de Familia. El talón de Aquiles en el sistema educativo ha sido siempre la evaluación y aún más en el desempeño docente en el Ecuador desde el año 1992 se viene investigando y existen varias fuentes informativas que trabajan por incorporar algunas formas de medición de indicadores de logros académicos. “aprendo” en la ejecución del proyecto de desarrollo eficiencia y calidad (EB-PRODEC), estos instrumentos se aplicaron en los años 1996, 1997 y 2000 en áreas básicas del currículo: lenguaje y comunicación, y matemáticas a estudiantes de 3ro, 7mo, y 10mo años de educación básica.

En el 2009 el MEC con el Plan Decenal con la política 6 y 8 a través de la Constitución de la República conseguidos con consulta y aprobación de voto popular que se sigue desarrollando hasta estos días cuyos resultados son medianos SIME, FLACSON realizan constantes estudios para verificar la calidad educativa con todos sus actores sociales y precisamente los resultados no han sido los mejores.

La Universidad Técnica Particular de Loja a través de Posgrado, considera que es vital el haber realizado esta investigación inédita y que es pionera en realizar temas de interés social para contribuir al mejoramiento de la calidad educativa que junto a sus Docentes, Autoridades y Estudiantes desarrollen Propuestas Pedagógicas, Curriculares, Didácticas sustentadas, de

manera técnicas y científicas que logren objetivos de mejora institucional en el país para el sistema educativo ecuatoriano.

En calidad de investigador ha rebasado las expectativas ya que ha permitido conocer y experimentar a la población estudiantil jóvenes con intereses propios y necesidades urgentes en la época contemporánea que de manera entusiasta participaron en las Encuestas, a los directivos, docentes, que dejan sus hogares, abandonan su ciudad para trasladarse y poder servir de manera efectiva en la tarea de enseñar y aprender que la realizan de manera práctica y eficiente; padres de familia con una mediana comunicación y cultura que de manera desinteresada aportaron seriamente con las informaciones sencillas pero muy útiles avalándola la factibilidad de la investigación cuyos recursos, humanos administrativos, docentes, estudiantes, padres de familia tuvieron la predisposición para apoyar en esta investigación.

Existe los medios económicos, materiales, técnicos, investigativos, físicos, y científicos para que sea factible la investigación, el mayor limitante el acceso a la Institución ya que se encuentra a 6 horas de la ciudad de Latacunga pero no ha sido impedimento para la ejecución de este proyecto.

Los objetivos de esta investigación se han alcanzado al conocer el proceso de evaluación al desempeño docente y directivos que ha autorizado reflexionar sobre el verdadero papel en el proceso educativo con el fin de mejorar la práctica docente en el aula, al igual la información para mejorar la gestión de la institución que dirige, la coevaluación el proceso transparenta a partir del conocimiento de un compañero las prácticas docentes en el aula, en relación a los estudiantes se verifica los procesos de aprendizaje y las relaciones en la comunidad, el aporte de participación, colaboración como la aceptación de padres de familia hacia la institución.

Si el desempeño de funciones de docentes y directivos es deficiente se contrasta en la Unidad educativa San Francisco de las Pampas que después de realizada la investigación a todos sus actores, arrojan como resultado que su promedio es bueno en el desempeño del directivo y docente con la práctica pedagógica evidencia debilidad y que necesariamente hay que mejorarla a través de un Plan de Mejoramiento Curricular y que la comunidad educativa está consciente y dispuesta a trabajar tesoneramente para elevar su estándares en estos próximos años con mejores prácticas educativas. Por tanto se rechazan los supuestos planteados en la investigación.

No existen desacuerdos y mal clima institucional, emocional del personal docente, administrativo y estudiantes ya que los resultados confirman la evidente solidaridad, compañerismos y solidaridad personal, profesional e institucional a través del trabajo de campo aplicado. Además el maltrato y discriminación a los estudiantes en general como al grupo de estudiantes con capacidades diferentes se confirma que el trato es adecuado, pertinente respetando la condición de ser humano y que dan la oportunidad para la inclusión social. Trabajan en forma sistemática organizada con instrumentos Curriculares que orientan la labor educativa.

Existe en los estudiantes mucha motivación y participación pero existe un llamado de atención sobre mejoras para recibir de mejor forma sus clases de manera activa con estrategias diversas. Se confirma que existe mucha protección y paternalismo de parte de las órdenes religiosa quienes prodigan económicamente recursos y no se esfuerzan ni valoran la labor educativa de mejor forma.

3. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO 1

CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

1.1. Definiciones

Referirse a calidad implica citar al Organismo Internacional de Normalización (2012: 5) quien expresa ser “un conjunto de propiedades o características de un producto o servicio que le confieren la aptitud para satisfacer necesidades”. Por lo tanto, trabajar con calidad no es otra cosa que conseguir servicios que satisfagan a los usuarios, mejoren la organización y en general, la sociedad.

Este sistema de calidad de una organización está constituido por la estructura organizativa, los procedimientos, los recursos y los procesos, necesarios para llevar a cabo la gestión de calidad que tanto se necesita en la parte interior y exterior de una institución ya que cuenta con recursos humanos, técnicos, tecnológicos, financieros entre otros que deben direccionar al desempeño y logro de calidad para ofertar buenos servicios a sus clientes y en este caso sus poblaciones estudiantiles, padres de familia con el vinculo de la comunidad, colaboración, liderazgo y la cultura de ética y valores para fomentar el respeto y la consideración en la trilogía educativa. Por ello es necesario citar como es entendida la educación y la calidad su congruencia, vinculación, y desempeño.

1.1.1 ¿Qué es educación?

Según GIUSSANI, Luigi en su libro Educar es un Riego (2009: pág. 34, 61) dice “Introducción a la realidad, en eso consiste la educación, es la meta el camino el significado del caminar humano no sólo en el momento en que la empresa se completa y termina, sino también en cada paso del camino, y la realidad determina integralmente el movimiento educativo, paso a paso y en su objetivo final”

Es esta reflexión se dictamina el compromiso de la formación de manera integral bajo las dimensiones del tiempo, la ética y basados en los que se desarrolla en la época en los hechos diarios y cotidianos de la vida se apunta de ser marcado por una línea educativa de dinamismo esencial, ya que proviene de Educare que es nutrir, criar, conducir de un lugar a otro, llevar alguien de una situación a otra, haciendo referencia al maestro, al padre que acompaña a

quien es educando, ayuda a sacar lo que ya está en él. La idea de buena educación su origen tiene que ver mucho con la palabra urbanidad y cortesía.

Para GARCIA Hoz sostenía que la educación es acción y efecto “Los efectos de cada acción se manifiestan a través de nuevos seres o de nuevas formas, Sin embargo no se trata de crear nuevos seres, si no de educar el ser que ya existe, a partir del cual nacerán nuevos modos de ser del hombre” Siempre el sistema educativo educa al hombre, lo transforma, lo modela el alma y el espíritu , y este modelado se forma de saberes, haceres, y valores de manera integral, única, irrepetible que lo hace diferente de los demás con sus propios valores agregados.

Como conclusión la Educación es un proceso sistemático y continuo por crecer a aprender a ser mejor, tener cualidades, visiones de vida para aportar al desarrollo de ser buenos ciudadanos con amor al prójimo y poder servir a los demás, apoyados de un proceso de instrucción que lo perfecciona en los objetivos a lo largo de la vida para que sus valores, capacidades y talentos sean la guía ser mejor persona.

1.1.2 ¿Por qué educación y calidad?

Todas las reflexiones que siguen parten de una premisa fundamental: la educación es un bien público, derecho de todos, deber del Estado; esta premisa afirma dos cosas importantes: no sólo todos tienen derecho a la educación, como también es un deber del Estado proveer a todos una educación de calidad; la educación no es un bien vendible, aunque pueda ser impartida también por actores privados.

Al ser pública, la educación tiene que ser de calidad para todos y por ello, son beneficiosos los mecanismos que cumplan con las funciones de promover y asegurar la calidad de las Instituciones de acuerdo con las demandas prioritarias de la sociedad. En tanto bien público, el aseguramiento de la calidad no puede transformarse en un interesante rubro de comercio, sino que es imprescindible que sea un instrumento de profundización de los valores democráticos, fortalecimiento de la soberanía nacional y la identidad nacional.

Las políticas educacionales nacionales constituyen una condición necesaria para favorecer la calidad, mediante las estrategias y acciones consecuentes basadas en los objetivos educativos de educación básica general amparados con la Constitución de la República en el art 27 cita: “La educación se centra en el ser humano y garantizara su desarrollo holístico en el marco del respeto a los derechos humanos , al medio ambiente sustentable y a la democracia, diversa,

participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa de calidad y calidez, impulsara la equidad, el género, la justicia , la solidaridad y la paz, estimulara el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

Es necesario determinar que el futuro de las naciones radica en la educación. Por lo tanto en la medida en que se mejore la calidad de la enseñanza mejor serán, necesariamente, las expectativas sociales, económicas, políticas y morales de las sociedades futuras. Los seres humanos sienten privilegiados cuando los estudiantes llegan a las instituciones de elevada oferta educativa y se afirma que son de calidad ya que la planta docente tiene perfil profesional idóneo, estabilidad, su formación académica está acorde a la necesidad institucional, su oferta que promocionan, la experiencia ayuda a garantizar el conocimiento a través de los nuevos diseños curriculares con el buen manejo y dominio de aplicación en la hora clase de las estrategias metodológicas de enseñar y aprender acorde a la realidad, enormemente efectiva y se expresa eso es calidad, la institución posee alta demanda estudiantil casi que es imposible lograr un cupo a esa institución, sus docentes son cotizados y catalogados en el plano profesional y humano por su solidaridad, comprensión pero también valoran su exigencia y dominio de sus conocimientos en la rama educativa.

Una institución educativa de calidad es aquella en la que sus alumnos progresen educativamente al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones posibles, reconocen su esfuerzo, capacidades, competencias, talentos, los valoran, los motivan hora clase minuto a minuto de su vida escolar, con cierto aciago los apoyan en la toma de decisiones y los hacen sentir importantes, es gratificante establecer el vínculo de la relación docente/ estudiante operativizando la confianza, respeto, autoestima, reconoce que el maestro no es solo la autoridad en el aula, el que interactúa con los contenidos técnico identifico más bien es el amigo, su confidente que se convierte en el cómplice de sus aventuras, triunfos, logros y a la hora de su agonía esta junto a él encaminándole para levantarlo.

1.1.3. Definición de calidad

OCDE (1995) define la educación de calidad como aquella que "asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta". Es decir asegurar la vida al futuro profesional para que pueda enfrentar los desafíos, solucionar los problemas que se le presente y resolver con la toma de

decisiones de manera eficiente y efectiva para lograr objetivos comunes en beneficio de la comunidad.

Para el teórico MORTIMORE, John:(pág. 19) en su obra Calidad Total afirma, "La escuela de calidad es la que promueve el progreso de sus estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo. Un sistema escolar eficaz es el que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados."Conviene entonces afirmar que si las instituciones educativas promueven un aprendizaje de contenidos actualizados, escala de valores para la formación integral, procedimientos y estrategias acorde a los intereses y necesidades según la oferta educativa sus resultados serán fabulosos alcanzando éxitos para los perfiles, del profesional, el campo laboral, y que sean insertados en la sociedad como entes activos que contribuyen al desarrollo pleno del país con resultados alentadoras y competitivos.

Para el autor CLIMENT, Ginea partir del artículo de CLIMENT GINÉ: "*Des de l'esferadelsvalors*". Publicado en el número 7 de la Revista de Blanquerna), desde la esfera de los valores," un sistema educativo de calidad se caracteriza por su capacidad para ser accesible a todos los ciudadanos, facilitar los recursos personales, organizativos y materiales para promover cambio e innovación en la institución escolar, con participación activa del alumnado, aprendizaje como de la vida de la institución y su familia, y el bienestar del maestro" Este investigador para la Unesco y sobre la Inclusión educativa se comparte que la calidad siempre estará ligada a los valores de las personas para actuar, sentir, decidir, proponer y sobre todo demostrar aptitudes de generosidad, solidaridad en donde participe activamente la comunidad educativa y asegure la estabilidad emocional del docente para logra mejores resultados.

1.2 La calidad está en el proceso

Para la socióloga SCHMELKES, Sylvia en su obra hacia una mejor calidad de nuestras escuelas mexicana (2001)"La calidad es un proceso constante y permanente porque es total, y como tal está presente en todas las partes del proceso educativo. El objetivo de todo movimiento por el mejoramiento de la calidad es mejorar los resultados de aprendizaje de todos los niños. Pero ese es el resultado esperado. Es el proceso lo que produce esos resultados. Y un movimiento hacia la calidad lo que busca mejorar es el proceso que produce los resultados".

Concordar que en una Institución educativa nada está rígido o definido, esta en un continuo transformación, de cambios vertiginosos y coherentes es un proceso continuo que lo lleva a detectar dificultades y a corregir para mejorarlos esa relación hace mejor y más estrecha los vínculos de maestros, padres, estudiantes y comunidad para mejorar la calidad y tener mejores logros y avances, verificar que en los establecimientos no es el problema las personas más bien es el sistema en el cual se aplica, y el sistema de las relaciones dentro de ellos se levanta el proceso continuo y la filosofía de la calidad está precisamente en ello.

Se dice que la baja calidad está en el sistema no en las personas por lo que el sistema favorece o determina esas relaciones, y las personas, independientemente de sus virtudes o defectos, trabajan bajo esas reglas del juego. Se desea cambiar la forma como trabajan las personas, es necesario cambiar el sistema, y eso significa cambiar las relaciones.

La calidad hay que introducirla en el proceso. Tener que mejorar el proceso para esperar resultados de excelencia y para lograrlo, es necesario entender estos procesos, así como los cambios que pueden sufrir y las variaciones que pueden propiciar. Dentro de los procesos importantes es el proceso de diseño ya que la calidad inicia desde el diseño mismo del proceso educativo desde que definen qué aprendizajes se quiere y como lo va a lograr, trazar los perfiles profesionales de los egresados con una malla de formación así como los aprendizajes en el desarrollo de habilidades, capacidades y competencias que se aspira que obtenga todo estudiante que termina cada grado, el grupo de alumnos en su conjunto, se vive introduciendo calidad.

Otro de los procesos esenciales es el de enseñanza, proceso en el cual es de relaciones: maestro-alumno, alumno-alumno, alumno consigo mismo. En la disposición en que consiga mejorar estas relaciones introduciendo metodologías funcionales contemporáneas que propicien el aprendizaje a través de las mismas, se está incorporando calidad al proceso. La relación escuela-comunidad y maestro-padres de familia es vital que se fortalezcan para lograr una mayor participación de comunidad y padres de familia en el proceso educativo mismo, y no solamente en los aspectos materiales de la escuela, avizora mejora la calidad.

Es primordial que los procesos siempre se proyecten a ser mejores para ello depende tanto del cumplimiento de una función estimulante y de apoyo por parte del directivo y sus autoridades administrativas en el establecimiento orientando, protegiendo y los esfuerzos a las personas,

motivándolos y apoyándolos, reforzándolos en forma continua, generando el trabajo en equipo, meticuloso en los detalles , ser permeable, flexible y adaptativo a las ocasiones, esto no demanda mayores recursos o tecnología .

Es decir requiere sobre todo de una transformación de las actitudes de las personas de quienes depende la calidad, también existe un componente medular como es la constancia en el propósito de mejorar la calidad es un elemento sin el cual no es posible hablar de un movimiento hacia la calidad. El objetivo del mejoramiento de la calidad en una escuela es mejorar los aprendizajes reales de todos los alumnos, en función de las necesidades y para lograr mejores resultados mayores niveles de aprendizaje efectivo en todos los alumnos es necesario mejorar estos procesos que en definitiva nos lleva hacia lo práctico de las tres relaciones más importantes en un establecimiento educativo : la relación entre las personas en el proceso de diseño del objetivo; la relación en el aula maestro-alumno, alumno-alumno, alumno consigo mismo, y la relación con la comunidad como resultado para mejorar la calidad del proceso significa orientar los esfuerzos hacia las personas.

1.2.1. Principios de la calidad total en educación.

PALADINES, Carlos (2006:472) habla” La calidad como estrategia: atención personalizada de las demandas de la sociedad civil para garantizar un mejor nivel de vida y de competitividad social” Esto parte de la sociedad con sus demandas individuales y social requiere de un tratamiento especializado en función de sus necesidades, en los diversos contextos y como tal exige a que seamos mejores pero compromete a una preparación más técnica y científica, capacitarnos en diversas áreas del conocimiento , competitivos, con visión holística, más humanos y mientras la institución forme , investigue, proyecte valores, evalúe los logros y las limitaciones para mejorar, se relacione de manera seria estudiantes, docentes, padres y comunidad proyecta mejores condiciones de vida y competitividad a los seres humanos.

Según diversas concepciones A lo largo del tiempo ha ido variando la consideración de lo que resulta fundamental en la calidad según esta concepción primero fue el "producto", más tarde el "proceso", luego los "trabajadores" en este siglo la calidad total se fundamenta en la idea de la satisfacción del cliente en el ámbito educativo esto puede considerarse la superación de los principios de las "escuelas eficaces "Hay que tomar encuentra ciertos indicadores y estándares para la calidad Institucional:

- Satisfacción del cliente, con el coste más bajo posible donde una Institución, organización, empresa de éxito será la que identifique y satisfaga las expectativas de sus clientes acorde a sus necesidades y requerimientos mientras su oferta le brinde posibilidades de adquisición y satisfaga sus gustos esta realizada .
- El proceso de calidad total se inicia con la detección de problemas y deficiencias y la propuesta de determinadas soluciones, proporcionando alternativas viables eficaces y eficientes con las relaciones en el sistema maestro, estudiantes, padres, comunidad
- La gestión de la calidad se fundamenta en el desarrollo continuo de planes integrales, no en la ejecución de simples acciones aisladas o puntuales, es decir para todas las organizaciones mientras más proyectos de factibilidad a corto y largo plazo, con acertada toma de decisiones, basados en las normativas y estándares de calidad hará que la institución se enrumbe de mejor forma con innovación y mejoramiento continuo.
- La toma de decisiones se debe realizar como consecuencia de datos y evidencias, no a partir de suposiciones y opiniones, por lo tanto es preciso evaluar, para diagnosticar, retroalimentar, corregir, proyectar, mejorar esto llevara al éxito y que marche en mejores condiciones, empleando los mejores recursos humanos, materiales, la dirección y gestión administrativa y académica como el conocimiento en los aspectos pedagógicos.
- La calidad depende básicamente de las personas, por ello resulta fundamental atender a aspectos como: participación, compromiso, voluntad, colaboración, trabajo en equipo y la formación de las personas. Siempre es importante el desarrollo y crecimiento personal de cada individuo como clave del crecimiento y enriquecimiento de la organización, valorando sus potencialidades y capacidades, sus talentos y ayudando en la capacitación para mejorar también las debilidades. Es decir la calidad total implica a toda la organización hay que tener en cuenta que el círculo de un sistema de calidad es recursivo: planear, ejecutar, evaluar, ajustar

1.3. Los sistemas de calidad según las normas ISO 9001

CUYA VERA, Ricardo propulsor de las Normas ISO 9001 en el campo educativo quien asegura que es una norma adaptada en la formación para iniciar un sistema de gestión de calidad el

mismo que le permite administrar, planear, ejecutar, controlar .monitorear y medir resultados los mismos que le llevarán a definir los objetivos académicos en favor de la institución educativa

Por ello es necesario establecer un sistema documentado: procedimientos, normativa del caso, registros de acciones claves, mediciones y monitoreo, con una dirección que participa no solo delega en los hechos claves donde sea necesario establecer un currículo actualizado que establezca políticas y filosofía institucional, tener infraestructura adecuada y su personal docente debe contribuir ser aporte positivo y no solo que experimente y aprenda.

Los recursos tanto en el sistema de infraestructura tienen que poseer condiciones que brinden la posibilidad de sentirse bien el usuario con salas de clases amplias, decentadas, ventiladas, decoradas, organizadas, salas de profesores, bibliotecas, área administrativa, laboratorios, áreas de esparcimiento y recreación, servicios de bienestar estudiantil, tecnológico, con seguridad y atención, por último el servicio educativo debe planificarse no improvisar con un currículo actualizado, actividades ,practicas que experimenten formación, tutorías, asesoramiento, apoyo escolar, reforzamiento, nivelación, innovación, adaptaciones curriculares, investigación, actualización dando como resultado un excelente perfil, es decir si la institución educativa satisface a los estudiantes pro no logra formar perfiles tendrá egresados inconformes que ven atrofiadas sus objetivos hoy en día si no esa buena formación no podrán ingresar a las Universidades.

AENOR, Ediciones , con su autor ALONSO GARCIA, María Cristina en su obra Guía para la Aplicación de la Norma UNE-EN-ISO 9001- 2008 en centros educativos de la calidad en la enseñanza confirma que “la base de la Calidad es algo bueno y deseable por todos nosotros, todas las empresas quieren ofrecer los mejores productos o el mejor servicio a sus clientes, y todos los clientes precisan buenos productos y un excelente servicio, en definitiva, ambas partes persiguen la obtención de la calidad en la transacción.

Bien, si trasladamos este planteamiento a los Centros Educativos es incluso más importante esta transmisión de calidad, ya que hablamos de una EDUCACIÓN DE CALIDAD donde el personal docente debe facilitarla y los alumnos adquirirla”Esta contempla los requisitos que deben tener los Centros Educativos para la obtención del reconocimiento de la calidad en su gestión mediante la implantación de un Modelo de Sistema de Gestión de la Calidad (SGC), cuyo circuito consiste en PHVA es decir PLANIFICAR,HACER, VERIFICAR, ACTUAR).Todos los que hacemos la institución estamos en el deber de realizar estas acciones para lograr las mejorías en la educación y obtener la calidad educativa a través de la adaptabilidad de

cambios continuos como la actualización, por ello es necesario un Modelo de Gestión de Calidad donde el Centro deberá definir los OBJETIVOS que se quieren alcanzar, los PROCESOS que facilitarán la consecución de los mismos y unos INDICADORES con los que se medirá su grado de cumplimiento.

1.4. La Actualización y Fortalecimiento Curricular de Educación Básica General en el Ecuador.

MEC. (2010:7) "Es un documento que constituye un referente curricular flexible que establece aprendizajes comunes mínimos y que puede adaptarse de acuerdo al contexto y las necesidades del medio escolar "

Hoy la A.F.C.E.B.G. en el nuevo diseño curricular es la herramienta más eficaz para desarrollar los nuevos modelos de gestión en el sistema educativo ecuatoriano, sobre todo para cumplir con eficacia y eficiencia en cuanto a la calidad educativa que debe ofertar la institución apegados a los estándares e indicadores de calidad y los estándares de evaluación. Es pertinente entonces tomar en cuenta el propósito con el cual se encuentra el empleo de la Actualización para que enseñar y para que aprender, esta estructura dimensiona los procesos a través del desarrollo de conjuntos de saberes que son el desarrollo de D.C.D, cumpliendo con el proceso de Metacognición para desarrollar Metahabilidades en el estudiante con una aplicación de Pedagogía Crítica que cuestione y estimule el Pensamiento, lógico, crítico y creativo que proporciona la Pedagogía Crítica.

La fundamentación del diseño epistemológico es sobre la atención de la condición del ser humano que entienda que es una unidad integral y tiene que ser desarrollado desde los primeros años sus potencialidades y capacidades , que sepa solucionar los problemas de la vida, que se exprese en forma oral de manera segura y fluida, que su comunicación sea bilateral y de afecto a través de un buen sistema de uso de las Tics, que se practique el BUENVIVIR como esencia de vivir en armonía, respeto y solidaridad con los otros seres .Es importante que el uso de las Metodologías precise el enseñar y aprender de manera activa, reflexiva y muy significativa, que estos espacios para la construcción del conocimiento brinde etapas de manipulación, exploración y verbalización de cada uno de los Bloques Curriculares además asegurando el desarrollo de las Macrodestrezas .El seguimiento de cada conocimiento debe ser objetivamente evaluado a través de una serie de Técnicas e Instrumentos curriculares

CAPITULO 2

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

2.1 Definiciones de Evaluación

La Evaluación puede conceptualizarse como un proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado hacia los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual verificamos los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos esta adquiere sentido en la medida que comprueba la eficacia y posibilita el perfeccionamiento de la acción docente. Lo que destaca un elemento clave de la concepción actual de la evaluación: no evaluar por evaluar, sino para mejorar los programas, la organización de las tareas y la transferencia a una más eficiente selección metodológica.

SCRIVE (1998: 18) afirma que “La Evaluación es un proceso y resultado de determinar el valor y calidad de algo y las evaluaciones son los resultados de este proceso, se sostiene la necesidad de utilizar la evaluación como una herramienta para mejorar la calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje, es indudable que la práctica pedagógica no han sido muy congruentes”. Es necesario que la Evaluación sea la herramienta eficaz en el proceso enseñanza, aprendizaje, en los procesos que implican mejora continua en donde se valora el desempeño, las debilidades, las fortalezas, y las limitaciones que puede ofertar la institución con todos sus componentes, desde ahí radica la verdadera evaluación, que diagnostica, que forma pero que regulariza y certifica hacia el objetivo de la mejora en la calidad.

BARBIER, Jean Marier, (1999) cita que la “Evaluación no produce saber sino un juicio de valor” Entendida desde el punto de criterio y análisis frente a las responsabilidades de los desempeños, aprendizajes y certificaciones la evaluación es un proceso integral, insustituible e importante que no se lo puede dejar a un lado sin este proceso no alcanzaría jamás las mejoras continuas y caería la tarea de la evaluación a la calidad a través de verdaderos juicios con argumentos sustentados.

ELIOT, Eisner, (1985) “Es ayudar a otro con menor capacidad, con menor formación en lo que está haciendo, a que vea lo de que otra manera permanecería oculto. ”Si la evaluación da la posibilidad de trabajar de manera continua, para lograr objetivos comunes no es menos evidente que siempre trata de ayudar y comprometer a todos en ese proceso formativo para que al menos cuando concluya la etapa formativa con perfiles eficientes y efectivos, y

proyecte hacia los nuevos retos educativos, no solo mide, compromete, mejora, acredita y certifica la validez de todo ese proceso.

CASANOVA, Ma. Antonia (1995) “La Evaluación aplicada a la enseñanza y al aprendizaje consiste en un proceso sistemático y riguroso de recogida de datos, incorporando al proceso educativo desde su comienzo, de manera que sea posible disponer de información continua y significativa para conocer la situación, formar juicios de valor con respecto a ello y toma de decisiones adecuadas para proseguir la actividad educativa mejorándola progresivamente” El aporte sostenido a través de esta autora es completo en la versión de evaluación y su proceso hacia la comunidad educativa ya que no habla de un sistema solo de calificación y acreditación, va muchos más allá sostiene el proceso evaluador de la calidad donde su destino final es el mejoramiento de la calidad educativa al sistema.

2.1.2 Por qué surgen los sistemas de evaluación

La implementación de sistemas de evaluación está asociada fundamentalmente a un creciente interés por los resultados de la calidad de la educación, tales sistemas surgen principalmente en razón a: La necesidad de saber si los estudiantes realmente están adquiriendo los conocimientos, competencias, actitudes y valores necesarios para desempeñarse con éxito en la sociedad y para convivir armónicamente en comunidad.

Los indicadores de matrícula, cobertura, deserción y repitencia, tradicionalmente utilizados para medir los resultados de un sistema educativo, se consideran insuficientes, pues no dan real cuenta de la calidad de la educación que se imparte en las instituciones escolares. Ello en razón a que la calidad de la educación no es fácilmente visible para los diferentes actores de la comunidad educativa ni para la sociedad en general, en comparación con otras actividades humanas en las que es más sencillo apreciar los resultados de lo que se hace.

En una parte de los casos, la creación de sistemas nacionales de evaluación de aprendizajes ha sido impulsada por organismos internacionales de crédito como parte de sus convenios de otorgamiento de préstamos a los países. No obstante, es de aclarar que las características específicas de cada sistema de evaluación adoptado por cada país en particular, dependen más de sus capacidades técnicas y de sus propias decisiones políticas que de directivas de dichos organismos.

Aunque es de aclarar, que esta afirmación ha sido insistentemente desafiada, por quienes afirman que independientemente de las políticas de las últimas dos décadas, la evaluación

estandarizada y el estudio de factores asociados al logro fortalecen los cimientos democráticos de los sistemas educativos, en tanto permiten la opinión informada y la demanda de los beneficiarios, a la vez que el establecimiento de mecanismos de compensación para asistir a las comunidades escolares que más lo necesitan por parte del Estado .

Además, la Declaración Final de la V Conferencia Iberoamericana de Educación, subraya, dentro de las once prioridades educativas propuestas por los voceros la necesidad de mejorar sustancialmente la calidad de los distintos niveles educativos, a partir de una evaluación continua que permita conocer las capacidades y límites del sistema y oriente las políticas de equidad y compensación. Para el caso del Ecuador en particular, la evaluación que se hace de los aprendizajes también responde a una de las recomendaciones en educación que hiciera la Misión Nacional de Ciencia, Educación y Desarrollo, la cual propone procesos de evaluación al sistema educativo a todos sus componentes con carácter obligatorio en todo los sectores del país y a todos los que hacemos educación.

En el Ecuador se viene dando el proceso de la evaluación a la calidad de la Institución a través del Sistema de Evaluación y Acreditación por el MEC. Con aplicación del Plan Decenal y la política 6 donde e le mejoramiento inicia en función el desempeño docente, directivo, lo que permitirá detectar las debilidades y fortalezas institucionales para logra Planes de Mejoramiento continua para elevar la calidad educativa que es su proceso fundamental para lo cual plantea la urgencia de fortalecer el Sistema Nacional de Evaluación, de manera que el país cuente con la capacidad de hacer las evaluaciones requeridas y de divulgar, analizar y discutir la información obtenida.

2.1.3. ¿Cómo se evalúa la calidad en las instituciones?

MEC, DINAMEP, en el Texto del Programa de Mejoramiento y Capacitación Docente por la calidad de la Educación (2004) habla que “Evaluación implica comparación entre los objetivos impuestos a una actividad intencional y los resultados que produce. Es preciso evaluar no solamente los resultados, sino los objetivos, las condiciones, los medios, el sistema pedagógico y los diferentes medios de su puesta en acción”.

Esto supone, Evaluación del contexto para determinar los objetivos, sus posibilidades, sus condiciones y medios de realización, lo que nos será de fundamental importancia al momento de elaborar la planificación. La Evaluación de las necesidades inherentes al proyecto (Input) es la determinación de la puesta en práctica, de los recursos y de los medios. Citar que

Evaluación del proceso, estudio de los datos sobre los efectos que produjeron los métodos empleados, su progresión, sus dificultades y su comparación para tomar decisiones de ejecución. Finalmente Evaluación del producto, medición, interpretación, juicio acerca del cumplimiento de los objetivos, de la eficacia de la enseñanza, en suma evaluación de los resultados para tomar decisiones de reciclaje.

(D. STUFFLEBEAM) “Estos diferentes momentos de la evaluación cumplen un papel fundamental en las decisiones relativas a la planificación, los programas, la realización y el control de la actividad” Por ello es fortificante que en todo el sistema y proceso de la evaluación no se puede descuidar ningún detalle y elemento en la toma de decisiones o peor aun improvisar una planificación en el aula, los Planes y Programas y mejoras continuas tiene que estar enmarcado en el POA, PEI, CODIGO DE CONVIVENCIA, REGLAMENTO INTERNO, LOIE, LEY SERVIDOR PUBLICO, CODIGO DE TRABAJO, que le va permitir ejecutar, evaluar, levantar Planes de Mejora.

La gran mayoría de los autores (TYLER, R; BLOOM, B; .LANDSHEERE, G.D; MACCARIO,B) agrupan los diferentes objetivos y funciones de la evaluación que ya enumeramos en tres grandes categorías: La evaluación predictiva o inicial (diagnóstica), se realiza para predecir un rendimiento o para determinar el nivel de aptitud previo al proceso educativo.

Busca determinar cuáles son las características del alumno previo al desarrollo del programa, con el objetivo de ubicarlo en su nivel, clasificarlo y adecuar individualmente el nivel de partida del proceso educativo. Una Evaluación Formativa, es aquella que se realiza al finalizar cada tarea de aprendizaje y tiene por objetivo informar de los logros obtenidos, y eventualmente, advertir donde y en qué nivel existen dificultades de aprendizaje, permitiendo la búsqueda de nuevas estrategias educativas más exitosas. Aporta una retroalimentación permanente al desarrollo del programa educativo.

Evaluación Sumativa, es aquella que tiene la estructura de un balance, realizada después de un período de aprendizaje en la finalización de un programa o curso, sus objetivos son calificar en función de un rendimiento, otorgar una certificación, determinar e informar sobre el nivel alcanzado a todos los niveles (alumnos, padres, institución, docentes). La razón de ser de la evaluación es servir a la acción; acción educativa debe entenderse desde el punto de vista formativo, que como profesor le debe (pre)ocupar antes de cualquier otra consideración.

La evaluación que no ayude a aprender de modo más cualificado (discriminatorio, estructurador, relevante, emancipador, con mayor grado de autonomía y de responsabilidad) en los diferentes niveles educativos es mejor no practicarla. Como dice STENHOUSE (1984), " para evaluar hay que comprender, cabe afirmar que las evaluaciones convencionales del tipo objetivo no van destinadas a comprender el proceso educativo. Lo tratan en términos de éxito y de fracaso". En su opinión, " el profesor debería ser un crítico, y no un simple calificador". Actuando como crítico y no sólo como calificador, "la valiosa actividad desarrollada por el profesor y los estudiantes tiene en sí niveles y criterios inminentes y la tarea de apreciación consiste en perfeccionar la capacidad, por parte de los estudiantes, para trabajar según dichos criterios, mediante una reacción crítica respecto al trabajo realizado, En este sentido, la evaluación viene a ser la enseñanza de la autoevaluación".

La evaluación es el medio menos indicado para mostrar el poder del profesor ante el alumno y el medio menos apropiado para controlar las conductas de los alumnos. Hacerlo es síntoma de debilidad y de cobardía, mostrándose fuerte con el débil, además de que pervierte y distorsiona el significado de la evaluación. En el proceso de evaluación educativa se pueden fijar cuatro momentos o tipos de evaluación:

- Evaluación de contexto - necesidades
- Evaluación de diseño - programación
- Evaluación de proceso - desarrollo
- Evaluación de resultados- producto

En definitiva, la finalidad general de la evaluación es tomar decisiones de cambio y mejora a lo largo del proceso y tras finalizar la intervención del programa.

2.2. Modelo de gestión educativa

MURILLO, P (2008) El término Modelo se origina del vocablo italiano modelo puede utilizarse en distintos ámbitos y con diversos significados el mismo que se lo aplica al campo de las ciencias sociales, un modelo hace referencia al paradigma que, por sus características idóneas, es susceptible de imitación o reproducción. También al esquema teórico de un sistema o de una realidad compleja. El concepto de gestión, por su parte, proviene del latín *gesio* y hace referencia a la acción y al efecto de gestionar o de administrar.

Se trata, por lo tanto, de la concreción de diligencias adecuado al logro de un negocio o de un deseo cualquiera. La noción implica además acciones para gobernar, dirigir, ordenar, disponer u

organizar por lo tanto la gestión supone un conjunto de trámites que se efectúan para resolver un problema, concretar un proyecto o administrar una organización en este caso el establecimiento escolar, es importante señalar que la gestión empleada en organizaciones públicas es para garantizar el bienestar social de la población y de la gestión privada es para obtener ganancias económicas.

El modelo de gestión de la calidad educativa concibe la escuela como un sistema de organización de experiencias para los aprendizajes, pues en última instancia la función de ésta es crear condiciones para que sus estudiantes aprendan para la vida y logren los propósitos curriculares del grado que cursan.

De acuerdo con el modelo, la gestión son acciones institucionales y pedagógicas que entrelazadas entre sí logran los aprendizajes, es decir, organiza todos los recursos (oportunidades educativas) y a las personas en un sentido y propósito determinado. El modelo de gestión concibe, planifica, organiza, dirige, administra, evalúa y rinde cuentas para lograr mejores resultados en los aprendizajes cuya finalidad es fortalecer al Centro Escolar generando un cambio hacia la cultura gerencial. Es la manera de concebir, planificar, organizar, dirigir, administrar, evaluar gerencial y responsabilidad de los resultados esta gestión se realiza a través de tres estrategias generales: organizativa, de formación continua y acompañamiento.

2.3 .Autoevaluación institucional educativa

MEC: (2009)” Este proceso de Autoevaluación Institucional en el país a través del Ministerio de Educación en estos últimos años contribuye a la autorreflexión en forma participativa, coadyuva a una mayor inserción a la realidad social, cultural, educativa del país. Permite lograr correspondencia entre su misión, metas y objetivos”.

Determinar aspectos obstaculizadores (debilidades) y facilitadores (fortalezas) de la gestión que permita hacer un diagnóstico global en cuanto a la misión, su oferta educativa, el grado de correspondencia entre los objetivos y metas de la institución. Establecer un conjunto de sistemas integrados de evaluación, capaces de brindar información confiable en relación con la calidad de los procesos y los productos que desarrolla la institución. Instaurar mecanismos institucionalizados y participativos para ejecutar el proceso de autoevaluación.

2.3.1. Características del proceso de autoevaluación institucional

Tiene varias características en las cuales se destaca conceptos de Continuo: El ejercicio de autoevaluación institucional es un proceso que requiere de un sistema de recolección y organización de la información durante todo el año escolar. Participativo: Para el acierto del proceso de autoevaluación institucional es fundamental contar con la participación de los estudiantes, los padres de familia y los equipos docente y administrativa. Coherente: La autoevaluación institucional responde a criterios de evaluación explícitos y aceptados, es decir, los instrumentos, los referentes y la metodología de autoevaluación deben ser conocidos e interiorizados por la comunidad educativa. Válido: Los resultados de la autoevaluación institucional requieren ser reconocidos como veraces por parte de los distintos estamentos de la comunidad educativa.

2.3.2. Cómo se realiza el proceso de autoevaluación institucional

GAIRÍN Joaquín (1996) " La autoevaluación es una realidad cada vez más presente en la que caracteriza: la realizan profesionales que actúan en él; sin excluir la posibilidad de ayudas externas, su objeto es mejorar y comprender la práctica, busca reflexionar sobre lo que se hace: clasificar la comprensión de lo que se hace y/o pretende hacer impulsar el diálogo y la participación; mantener e incrementar la moral y cohesión de los miembros proveer información sobre aspectos de la institución; corregir errores, intensificar el esfuerzo de lo esencial, aumentar la coherencia y coordinación del personal"

El modelo de autoevaluación implica actividad colectiva y supera la consolidación que atribuye todas las causas de los eventos a acciones individuales en este sentido resulta ser una clave fundamental en la restructuración institucional, sustituyendo el control burocrático y unidireccional por la autorregulación y autocontrol. La participación en los procesos de autoevaluación no sólo es una exigencia técnica, sino social, los usuarios de las instituciones aporta validez a las preguntas, indicadores, criterios, el problema no residirá en admitir esa participación sino en delimitar la forma y el grado como se ha de desarrollar.

La autoevaluación como concreción de una reflexión permanente y compartida sobre la acción educativa deja así de ser sentida como una amenaza, fiscalización o imposición para convertirse en una excusa, medio para el intercambio, el encuentro o la ayuda siendo valedero el conocer el proceso y contenido de la autoevaluación a través de leer el manual para obtener

una idea global de su finalidad, su contenido, los requisitos y procedimientos para la autoevaluación. Hay que tomar en cuenta a la divulgación del proceso de la autoevaluación en la comunidad educativa este proceso deber ser socializado y conocido por toda la comunidad escolar. Al conformar los equipos de trabajo se debe hacer notar que el éxito o fracaso está en manos de la autoridad educativa autoevaluación, es común que esta labor la asuma el consejo directivo.

Sin embargo, dejar el diligenciamiento de la autoevaluación en manos de una sola persona o de una única instancia a pesar de la buena voluntad podría sesgar los resultados. Recoger la información necesaria para la autoevaluación. Para la organización de esta tarea, el grupo designado deberá tener en cuenta: Tipo de información que se recopilará. Responsable(s) de acopiar Término de su entrega. Responsable(s) de recibirla.

La claridad sobre el proceso de recolección de la información facilita a cada miembro del equipo conocer sus responsabilidades y actuar en consecuencia el Evaluar, analizar y valorar la realidad institucional Una vez que el grupo a cargo de la autoevaluación de una de las áreas de gestión tenga a disposición la información requerida, podrá guiarse por el procedimiento que a continuación se expone.

Lectura en común de la presentación de cada capítulo en la Aplicación de la Escala de desarrollo institucional y Socializar el proceso de autoevaluación y sus resultados Para comunicarles a los otros equipos y a la comunidad en general cuál fue el proceso vivido y los resultados a los que se llegaron es recomendable designar a una persona que elabore las relatorías de las reuniones o memoria del proceso. La memoria o documento escrito deberá brindar información sobre los aspectos en el orden y bajo la dominación que a continuación se especifica

2.4. Evaluación externa e interna institucional

MARTÍNEZ LOBATO, Esteban (2010) “Se evalúa para conocer y adoptar decisiones que conduzcan a la mejora de lo que se evalúa.” Evaluar se considera hoy una necesidad para que cualquier organización avance y crezca, pues sin evaluación es difícil que mejore la calidad por lo tanto la evaluación externa es la mirada que desde afuera, permite observar las fortalezas y deficiencias de las instituciones educativas con el objetivo de corroborar o modificar la visión que tiene de sí misma la entidad, lograda por su evaluación interna. Se basa en el análisis

crítico de programas de estudio, métodos de enseñanza, organización interna, para mejorarlas, y que cada organismo sea responsable de la educación que imparte.

La importancia de la evaluación externa no implica despreocuparse por la evaluación interna, sino todo lo contrario; ya que un auto seguimiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje, descubriendo y corrigiendo errores, permitirá que la evaluación externa resulte satisfactoria, lo que en muchos casos se necesita para acreditar a un centro educativo. Preguntar Qué evaluar? Por eso, el para qué evaluamos, es decir, la reflexión sobre hacia qué dimensiones está apuntando la evaluación, es una reflexión que conecta con lo que evaluamos, y en este caso, ¿evaluar sólo a los alumnos haciendo evaluaciones de diagnóstico? ¿Dónde quedan los demás elementos y dimensiones que intervienen en los procesos educativos y enseñanza aprendizaje?

Cómo evaluar? ¿Evaluación interna y/o externa de los centros? En relación con la cuestión de cómo evaluar, la evaluación debe combinar inteligentemente la evaluación externa y la interna. Hay que integrar y graduar los procesos para que el esfuerzo evaluador no limite el necesario esfuerzo posterior de mejorar los centros. Una buena estrategia es que las Administraciones educativas evalúen un porcentaje de centros anualmente como ya hacen algunas Comunidades Autónomas, y no sólo las competencias de los alumnos como hacen sólo otras, sino también los procesos de enseñanza y aprendizaje, como otras dimensiones importantes en la vida de los centros; de tal manera que en 4 ó 5 años pudiese observarse los cambios producidos.

¿Qué hacer después de la evaluación? Esta es una pregunta clave, ya que puede haber evaluaciones válidas con resultados e informaciones muy relevantes, pero si no se adoptan posteriores decisiones de intervención sobre la realidad evaluada, no se rentabilizarán y por lo tanto poco han aportado a la mejora del sistema, centros, profesores, servicios o programas. Éste es el motivo por el cual ciertas evaluaciones en ocasiones resulten estériles, por no ser útiles y operativas. Otro tema a tener en cuenta es el tipo de difusión y el uso que se haga de los resultados e informaciones, ya que puede ser causa de no ser aceptadas por el uso indebido que se hace de ellas.

Planes de mejora, seguimiento y apoyo institucional. El papel de la Inspección. Toda evaluación de centros no debería quedarse simplemente en un informe que hace la Administración educativa correspondiente, sino que debería señalarse qué es lo que debe hacer la Administración, el Centro y la Inspección, una vez que éste recibe la información. Esta toma de decisiones se plasma en un proyecto o plan de mejora a corto o medio plazo 3 o cuatro años en el cual se originen las actuaciones, temporalizarían, responsables, recursos y los apoyos necesarios para a llevar a cabo.

Estos proyectos deberían ser un contrato a dos bandas, Administración y Centros, que implique y comprometa solidariamente a ambos. En este proceso, los equipos directivos juegan un papel fundamental como dinamizadores de procesos y gestores reales de dicho proyecto y los inspectores como interlocutores y mediadores privilegiados, por las propias atribuciones y funciones que la ley les confiere, entre la Administración y los centros, la evaluación interna y externa en la escuela que cada vez se concibe más a sí misma como autónoma y como realidad que aprende, requiere incrementar y desarrollar la evaluación interna (o autoevaluación) y resituar la evaluación externa.

Si un centro educativo adquiere y toma protagonismo y autonomía en su organización y funcionamiento y en los planteamientos educativos y curriculares estará muy interesado por conocer cuáles son sus logros, lo relevante del camino recorrido, las dificultades y deficiencias encontradas y relanzar desde ahí su programa.

Para que la escuela funcione siempre bien, no nos debemos fijar sólo en el rendimiento del alumno; son múltiples los factores que contribuyen hoy en día a la calidad y excelencia de la escuela. El afianzar la evaluación interna no va en contra de la evaluación externa; al contrario, ambas se complementan. Mientras que la evaluación externa se preocupa más de los resultados, de comparar y clasificar, la autoevaluación atenderá más los procesos y los aspectos formativos de la evaluación. La modalidad de evaluación podría clasificarse al mismo tiempo de externa e interna, en la medida en que pueden intervenir agentes externos que faciliten el proceso de autorreflexión: está guiada por principios democráticos; y más allá del valor que pueda tener para los centros educativos, permite generar un conocimiento sobre las escuelas y favorecer los procesos de autorreflexión.

CAPITULO 3

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

3.1. Definición de Desempeño

Partir de una definición que Desempeño: significa cumplimiento del deber defunciones, se dice que es el conjunto de normas que establecen las funciones que deben recuperar los docentes para dar cumplimiento a su importante labor como orientadores de las generaciones futuras. El éxito organizacional es imposible sin excelencia individual que hoy demanda mucho más que Competencia Técnica es una Petición tipo de destreza social: eficacia y eficiencia, que capacite a profesionales para lograr importantes objetivos a pesar de los obstáculos.

Es necesario precisar que el profesor o profesora ya no es únicamente el servidor de un Estado-Nación que educa a unos y deja fuera a otros. Su trabajo se dirige a una nueva sociedad crecientemente diversa y plural, que demanda para todos sus jóvenes un tipo educación que los prepare, no sólo para su participación ciudadana, sino también para su participación productiva. Con respecto de la calidad y equidad con que la misma sociedad está asumiendo esa ineludible tarea, las funciones del docente se desafían y complejizan a medida que aumenta la cobertura de la educación, como también las necesidades sociales que se plantean al sistema educativo.

Estas nuevas demandas requieren ser consideradas dentro de un enfoque sistémico de la formación inicial de profesores. Se evidencia una profundización en la demanda de Rendición de cuentas en la profesión docente, lo cual se refleja en el caso particular del Ecuador, en la tendencia desde la política pública, de implementar dispositivos de aseguramiento de la calidad del desempeño, “tales como los Estándares para la Formación que se viene implementado desde la aprobación del Plan Decenal del 2006.

Constituyendo el sistema educativa como política del Estado con nuevos cambios con normativas legales jurídicas que han dado cobertura de manera significativa de 360 grados transformando a la educación en educación para la calidad y la excelencia basada en un conjunto de procesos que consoliden la oferta educativa, la gestión escolar, el desempeño docente, el desempeño del directivo, y la cultura del estudiante con una participación protagonista a los largo de este andamiaje para lograr la excelencia.

En el Ecuador existido sistemas de evaluación a través de Pruebas Ser las mismas que denotaron absoluto fracaso de los estudiantes en el aprendizaje, debilidades en la diversa áreas de Matemática, Lengua, Entorno Natural, la descomposición académica demostró un fracaso escolar notorio tanto en los contenidos como los aprendizajes de los estudiantes siendo poco alentador el panorama educativo y sobre todo buscando culpables en los docentes y directivos en su formación y desempeño atribuyendo que la política del gremio a través de partido políticos había reinado en el proceso formativo , lo que ha pasado los años y se devela que no existía la educación como política de estado y política prioritaria del sector prioritario población escolar, niños, jóvenes, que hoy a partir del 2006 por la Consulta Nacional se establece sistema de Evaluación donde precisamente se maneja sistemas y procesos que eleven e mejoren la calidad y calidez.

Es importante rescatar que siempre se partió de la formación docente entregada desde los Institutos Pedagógicos con mallas curriculares acorde a la época que direccionen las competencias, y capacidades articulando el sentido ético de la vocación del docente que necesita siempre ese valor agregado para ser docente que es una responsabilidad seria, y que no es una tarea de controlar y monitorear maquina e instrumentos tecnificados que den como resultado y rentabilidad los cientos o miles de buenos o malos productos de la jornada de trabajo que posterior tendrá un costo beneficio y la utilidad.

Se requiere mucho mas de valores agregados, de una profunda formación en los campos del conocimiento científico y humanista como: pedagogía, didáctica, filosofía, antropología, sociología, psicología, sensomotricidad, evaluaciones Teorías del aprendizajes, diseño del currículo, planificación curricular, entre otros que van unida a la práctica docente, a la convivencia y experimentación de las observaciones de los Planes de Clase en las Aulas, las guía dirigidas de observación, guiadas y prácticas de cómo dar clases con los pasos de una Plan de Lección o Plan de Clase con los instrumentos Curriculares bien elaborados.

Es decir que para llegar a ser docente es un camino de formación continua, seria de mucha responsabilidad, es una camino de formación de cultura de evaluación, ejecución, planeamiento de acciones y toma de decisiones, que este proceso formativo no es estático es a lo largo de su desempeño docente de sí sus 10, 20, 30, 40 años de labor quien no se forma y se capacita quedara a la deriva del campo y los modernismos de la inquietudes del siglo y de los estudiantes.

Implica además el modelamiento de carácter para que el maestro futuro sea el amigo, el compañero el que ayude interactuar el proceso pero también sea el que se convierta en la autoridad del aula, el organizador del ambiente escolar, el que infunda el respeto y comparta el derecho permanente de una buena convivencia, de una autoridad que sepan valorar lo bueno y lo malo, que sepa dar los correctivos en el momento de una mala actuación de los estudiantes, es bueno ser comprensivo, tolerante pero también exigir y comprometer a cumplir sus obligaciones no con la imposición si no con los mecanismos de la buena voluntad, la colaboración, la solidaridad y sobre todo con el buen ánimo y positivo de ser mejores y poder apoyar en los proyectos éticos de la vida estudiantil para alcanzar resultados óptimos.

No olvidar que si no existe la autoridad en el aula genera la indisciplina, las actitudes agresivas y violentas, el descontento continuo de los padres, los conflictos maestros, padres, padres estudiantes, estudiantes profesores, creando ambientes de aprendizaje a la deriva sin calidad sin horizonte es decir que el desempeño del docente depende el éxito o fracaso de los estudiantes.

Hay que tomar en cuenta que la actitud del maestro es fundamental en el desempeño de calidad en las instituciones educativas, la misma que va a lograr un sistema de liderazgo que todo sea de manera interdisciplinaria que exista buena relación no solo en las disciplinas de sus asignaturas sino enmarcadas en el buen ánimo y colaboración de sus estudiantes y padres de familia que marchen de la mano para lograr objetivos comunes en bien institucional y corporativo que transmitan con alegría, armonía que no exista el descontento, el letargo, los reclamos, por la mala actitud

El mal desempeño en las funciones del docente tanto en el cumplimiento de sus funciones el proceso de enseñar y aprender, de falta de tiempo en la organización del cumplimiento de revisión de tareas, trabajos de investigación, es decir debe planificar y tomarse el tiempo para enseñar, para atender, para calificar, para corregir, para apoyar, para crear material, para arreglar el ambiente escolar, para mantener aseado y adecuado y sobre todo para que se motiven a seguir en el aula junto al docente aprendiendo, proponiendo construyendo conocimientos pero también apoyando a la vida y función organizativa del aula.

La educación en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones. Por lo tanto, cada individuo en el desempeño de sus funciones, adopta conductas que le son propias

en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en su forma de realizarse. Desempeño docente es el cumplimiento de sus actividades, de su deber. Regulado por la Constitución Nacional, Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe LOEI, la Ley del Servidor Público lose, Código de Trabajo instancias que develan el control hacia los servidores, las sanciones de manera impositiva y falta una Ley que contemple la cultura del estímulo en la gestión escolar, en el desempeño docente, en la buena administración y el desarrollo eficiente del desempeño de los docente empleando las mejores estrategias y habilidades competencias didácticas y pedagógicas con una cultura exquisita de una evaluación diagnóstica, continua y sumativos para actuar de manera técnica, justa y solidaria.

3.1.1 ¿Cómo evaluar el Desempeño Docente?

Según los hermanos Zubiría Samper(2004:122) existen lineamientos generales para realizar la mencionada evaluación al docente a través de los logros alcanzados por el alumno, de los instrumentos estandarizados que tomen en cuenta la habilidad del docente, pesa mucho la opinión de los estudiantes, un parámetro que debe evitar esencialmente los sesgos y los compromisos es la autoevaluación del docente basado principalmente en la honestidad, y por último la opinión valedera de los Supervisores, directivos y otras autoridades docentes de la institución.

3.1.1.1. Evaluación a través de los logros alcanzados por el alumno

Tras este parámetro pareciera que es muy fácil evaluar el desempeño docente tras confrontar que aprendió y que impartió el docente; esto depende directamente entre la eficiencia de un docente y el éxito alcanzado por los estudiantes o el grupo escolar en la práctica no es así el éxito o fracaso no se orienta por la actitud positiva o negativa del docente existen varias características que consolidan esa evaluación como la naturaleza del Plan de estudios, la misma Institución, el entorno de donde viene el mencionado estudiante , al igual que la capacidad y actitud del grupo escolar de manera individual y colectiva , siempre es necesario considerar que no sólo el docente será el responsable de los logros y de los fracasos del alumno depende de la predisposición de los escolares.

3.1.3. Evaluación a través de instrumentos estandarizados que midan habilidad docente

Las pruebas que se les aplica siempre miden los parámetros que se va a lograr en varias áreas del conocimiento humano estas pueden son de cultura general o realidad nacional, conocimientos de la parte formativa en Pedagogía, Didáctica como la metodología y las formas

de evaluación. Algo que está en boga es Comprensión lectora y la solución de conflictos escolares.

3.1.4. Evaluación del desempeño docente a través de la opinión de los alumnos

Es uno de los procedimientos importantes de la evaluación ya que el criterio de los alumnos pesa mucho en el componente investigativo como crea ciertas diferencias y dificultades en la Institución. La visión que se resalta es el conocer que tanto hablaron los estudiantes de los docentes que se los toma y que no se debe dar prioridad, el cómo aplicar esta evaluación de la manera más honesta, coherente y sencilla y como va utilizar los resultados arrojados en este proceso y que acciones frente a los estudiantes tomando en consideración no el revanchismos.

La validez y confiabilidad que se les dé a esta evaluación Se desprende que los estudiantes no tienen el verdadero criterio maduro de juzgamiento hacia los docentes, unos elevan con tranquilidad y madurez otros al desquite y otro gran porcentaje a la broma irresponsable, también este tipo de trabajo levanta la competitividad desleal entre docente y enseña a los estudiantes a jugar al docente. El cómo aplicar este proceso evaluativo se lo recomienda con el cuestionario estandarizado con preguntas que generalmente se encuentran estandarizados desde el MEC que están empeñados en este trabajo al evaluar con este instrumento deben ser anónimos al ser llenados las respuestas, al fin del periodo lectivo aplicarlos y la difusión de sus resultados después de concluido el año escolar.

3.1.5. ¿Para qué evaluar el desempeño docente?

ACOSTA, Alberto (2012: 455)habla de “buena educación para todos, con buena evaluación, para elevar la calidad junto al desempeño docente” Si el sistema propone un mejoramiento a la calidad de la educación como las oportunidades para que el docente se realice profesionalmente, que sea una estimulación a sus méritos educativos y a las oportunidades de demostrar sus valores agregados como su crecimiento tanto personal y profesional será el mejor aliciente para el docente la evaluación a su desempeño en las dimensiones de sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con capacidades especiales.

Si este proceso presenta metas alcanzables de mejoramiento docente a través de Planes de Mejora, apoyo académico o acompañamiento estudiantil y de bienestar estudiantil mejora sus

esferas de vida, el conocimiento y capacidades en reacciona los diversos entornos dentro y fuera del contexto escolar, social, familiar y comunitario para proyectarse a seguir formándose y asegurando una carrera prospera. Hay que garantizar el bienestar en el crecimiento profesional cumpliendo la metas propuesta en su proyecto de vida demostrar como gestor de la tareas de enseñar y aprender en los aprendizajes mediando, orientador a los jóvenes, mejorando las relaciones con sus pares para apoyar con decisiones oportunas en los planes y proyectos de mejoramiento institucional.

3.2. Qué son las Competencias?

TOBON (2005) “La palabra competencia es polisémica, es decir, tiene muchas aplicaciones como jurisdicción de una autoridad o juez, función de un administrador, capacidad para desempeñar un oficio, un conocimiento que se aplica.” Su significado implica desarrollo de funciones de manera objetiva, practica, eficiente y efectiva en las tares y labores educativas en este caso, que viene del verbo latino “competeré” significa: concordar, corresponder, estar en armonía como, ir al encuentro de Chomsky, Noam (1975)”competencia resaltar el conocimiento abstracto sin que importara mucho su aplicación, dar fuerza al desempeño o ejercicio olvidado, y buscar una relación entre el conocimiento y su uso su aplicación al desempeño”.

Según políticas educativas y en el campo educativo se refiere a términos muy comunes a competencia como desempeño, proceso, logro, indicador de logro, estándares, esto hace referencia especial a competencia lo cita en el Libro NIÑO ROJAS, Víctor Miguel(2004: 12) de Competencias hacia la comunicación. Además define que desempeño es la ejecución de ciertas conductas y tares realizadas por el estudiantes, proceso seguimiento del desempeño, logro meta de los que se busca en la acción educativa en función del logro alcanzado, indicador de logro es la señal mediante la cual se determina si alcanzo o no y los estándares educativos se planifica logros comunes.

3.2.1 Sociabilidad Pedagógica

Es el espacio que brinda la posibilidad de resaltar valores espirituales, morales e intelectuales que hace mejor al hombre lo dignifica y reconfirma de acuerdo a su forma de ser, sentir y actuar lo hace más solidario, democrático, respetuoso, responsable, comprometido en su misión al servicio de los demás. La sociabilidad como valor universal compromete a buscar y cultivar las relaciones interpersonales con objetivos comunes impediendo de los intereses propios más bien lo que favorezca al grupo. La sociabilidad es el valor que impulsa a buscar y cultivar las relaciones con las personas compaginando los mutuos intereses e ideas para encaminarlos

hacia un fin común, independientemente de las circunstancias personales que a cada uno rodean, tratando de no discriminar, tomando las sugerencias inquietudes y necesidades.

3.2.2 Habilidades Didácticas y Pedagógicas

Esta es una dimensión importante para la evaluación del desempeño docente, es necesario ciertos parámetros que implica su cumplimiento como la herramienta metodológica eficaz en el dominio de la planificación micro curricular, desplegando los bloques curriculares, ejes integradores, macro destrezas, objetivos educativos, cumplimiento de conocimientos y contenidos acorde a las Unidades del Plan Integrador, selección, ejecución y evaluación de los aprendizajes, manejo del nuevo currículo con el sistema de planificación y evaluación de destrezas.

La consolidación de logros, al igual que aceptar sugerencias y recomendaciones metodológicas que perfeccionen la labor docente, el preparar las clase con su plan de clase o plan de lección para presentarlo oportunamente a su autoridad con los recursos didácticos indispensables e instrumento de evaluación, la debida explicación de los temas de forma clara, concreta y sencilla, creativa, el cultivo especialmente de la metahabilidades para el crecimiento del pensamiento crítico con las mejores técnica y estrategias, empleo de los principios didácticos siguiendo los procesos metodológicos sin descuidar el orden del ciclo de aprendizaje y la técnicas activas, permito la reflexión y al análisis de los estudiantes como la motivación y el estímulo pertinente potenciando las habilidades y talentos.

3.2.3 Desarrollo Emocional

Esta dimensión compromete especialmente en el equilibrio personal del profesional en educación ya que su actitud debe ser emocionalmente centrado, tener don de gente, empatía hacia el grupo, interesarse lo que al otro le suceda, cuidar de su apariencia personal y pulcritud en su ropa y actividades que desarrolle, el maestro es un líder nato y un modelo a imitar sigue revalorizándose por su transcendencia y nivel intelectual, liderazgo, es conveniente que sepa generar oportunidades de trabajo en equipo de manera colaborativa, participativa. Que no sea el motivo de discordia ni propaga conflictos hay que trabajar multidisciplinariamente apoyado de los medios informáticos y tecnológicos.

3.2.4 Clima de trabajo

El Plan del Buen vivir tiene centralizado la convivencia de los seres humanos, los procesos de movilización en el interior y exterior de los diversos entornos de todos los grupos de docentes, directivos, estudiantes y comunitario, por ello es preciso que el centro operativo del bienestar emocional y social precisamente es el establecimiento escolar donde la labor sea un gozo a plenitud de las actividades educativas, el trabajo en equipos de manera armónica con empatía, y sinergia, el trabajar por objetivos comunes que prime el interés institucional, los docentes se sientan tranquilos y estables de desempeñar su jornada laboral.

Este clima de trabajo que ofrezca estímulos y motivaciones para mejorar, liderar, innovar, asegurar el mejoramiento educativo con el trabajo productivo de ideas que aporten verdaderas soluciones y alternativas didáctico, pedagógicas, curriculares con el cumplimiento y respeto de leyes y reglamentos de educación sin afectar a ningunas de los actores comprometidos para que fluya confianza, liderazgo y una buena comunicación como la aplicación de nuevas metodologías que brinda la actualización curricular. El clima de trabajo debe asegurar la atención a todos los grupos practicando la inclusión social, sin discriminar a ningún sector sea afectado por enfermedades físicas o discapacidades, lograr articular todo el sistema y brindar apoyo pedagógico, acompañamiento para superar sus limitaciones.

GUIILLEN PARRA, Manuel (2006) en su libro *Ética en las organizaciones* dice "La Ética organizacional, el objetivo material es también la conducta humana, pero el objetivo formal, es el estudio de esa conducta en cuanto buena o mala para el individuo el grupo y la sociedad". Estos aspectos están íntimamente relacionados, ya que juzga lo que conviene hacer o no hacer en la institución para contribuir al propio bien y al de la organización, en orden a la mejora de la calidad humana, el desarrollo de las potencialidades de cada uno de los miembros del establecimiento y de la contribución de ésta al bien común basada en los valores para sostener un ambiente positivo que se pueda convivir y hacer llevadera la tarea laboral.

CAPITULO 4

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

4.1. Administración Escolar

FAYOL, Henry (1925:49), en su teoría clásica de la administración, define el acto de administrar como “planear, organizar, dirigir, coordinar, es la autoridad y poder controlar una institución; con responsabilidad basado en principios fundamentales como son la eficacia en la división de trabajo, la autoridad y disciplina que exista dentro de una institución y la eficiencia en la comunicación con el personal, en donde la jerarquía escolar, el orden, la equidad, la estabilidad personal y la iniciativa de los individuos pertenecientes a la institución vayan enfocados hacia una misma meta que sería la eficiencia y calidad de la institución, lo cual se convertiría en el éxito de la misma”.

Tiene la finalidad de presentar un panorama general de la administración en el sector educativo, conlleva a realizar un análisis que dé como resultado el conocimiento de las formas de administración utilizadas en el sector educativo en todos sus niveles. Inicia con una reflexión sobre el significado de la administración y su historia, para terminar en la aplicación de la misma en el sector educativo. En general este concepto es la conducción racional de las actividades de una organización con o sin ánimo de lucro; esto implica una planeación de la organización por medio de la dirección y control de actividades diferenciadas para culminar en la ejecución y acción de las actividades propuestas.

La teoría general de la administración remarca que cada institución es única, tiene sus propios objetivos de campo de actividad, directivos, personal, problemas externos e internos, mercado, situación financiera, su propia tecnología, sus recursos, ideología y su oportuna política, lo cual la hace diferente a todas las demás, aunque en ocasiones existan similitudes entre algunas organizaciones. Dentro de las funciones de cualquier administración se encuentran: La solución de problemas, calcular los recursos, planear la aplicación, desarrollar estrategias, diagnosticar situaciones. Un punto muy importante dentro de la administración son las habilidades que todo buen administrador debe poseer, tales como la capacidad para utilizar conocimientos, métodos, técnicas y equipos necesarios para cumplir tareas específicas de acuerdo con su Institución, experiencia y educación. A esto se le llama poseer habilidades técnicas.

Es importante poseer también habilidades en las relaciones humanas, la cual consiste en la

Capacidad de discernimiento para trabajar con personas, habilidad para comunicarse y comprender sus actitudes y motivaciones, fundamentalmente, para aplicar un liderazgo eficaz. La habilidad conceptual es importante para un buen administrador y consiste en tener capacidad para comprender la complejidad total de la organización y la adaptación del comportamiento de la persona dentro de ella. En toda administración existen diversos niveles y en cada uno de ellos se desarrollan diversas funciones con una meta en común, que es el buen funcionamiento éxito de la organización; si lo enfoca a educación sería el buen funcionamiento del sector educativo.

Para la administración la teoría con un enfoque humanístico está ligado al ámbito en que se desarrolla la educación, que es el social, embona perfectamente este enfoque humanístico, el cual propone la necesidad de humanizar y democratizar la administración de un sector social como es la educación cuyo énfasis va al desarrollo de las ciencias humanas a sus ideas filosóficas influyentes en la administración. La teoría de las relaciones humanas concibe a la organización como un sistema social; así, afirman que la organización tiene dos principios fundamentales: el primero producir bienes o servicios (función económica) y el segundo brindar satisfacciones a sus miembros (función social), por lo cual los estímulos psicológicos sociales son más importantes que las condiciones materiales o económicas.

Esta teoría hace hincapié en la importancia de la motivación humana, y con esto recuerdo la Jerarquización de necesidades que realizó Maslow, y al trasladarla al sector educativo infirió que aunque la economía del trabajador de la educación es importante, es de gran satisfacción para todo el reconocimiento de su trabajo por parte de un directivo, padre de familia o alumno. De ahí que la organización informal de una organización, la dinámica que se dé dentro de los grupos y la comunicación entre ellos son factores importantes para el éxito de la organización.

4.1.1. Definición de gestión

El Ministerio de Educación de Colombia (2007) afirma que "La gestión educativa es la vía al mejoramiento de la educación". La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción

continúa que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral.

4.1.1.1. Modelo de Gestión

OEI/ METAS “El Ministro de Educación, Raúl Vallejo Corral, presentó el proyecto de la nueva Ley de Educación que el Gobierno envió a la Asamblea Nacional que fue aprobada en su totalidad, destacó que la propuesta contempla un nuevo modelo de gestión del sistema educativo, respaldado por la Constitución vigente, que garantiza la oferta de servicios y bienes educativos por parte del Estado. Este nuevo modelo de gestión es desconcentrado y contempla la creación de espacios denominados gobiernos escolares ciudadanos, así como de circuitos, distritos, regionales y nivel central, cada uno con roles definidos que van desde las veedurías, rendición de cuentas, administración de recursos de operación y mantenimiento, hasta trámites de atención a la ciudadanía, asesoría, control, regulación, políticas, planificación, coordinación, estándares, proyectos de inversión de interés nacional, entre otros.”

ZUBIRIA, Samper (2007) afirma La gestión Educativa promueve el aprendizaje de los estudiantes, docentes y la comunidad educativa en sentido general mediante la creación de una unidad de aprendizaje. Ese nuevo modelo de gestión impuesto en el país ha implicado que todo el sistema educativo renueve sus políticas y filosofías institucionales, desde el proceso de administración escolar, sus gestión hacia la comunidad de una manera dinámica de direccionar el establecimiento en base de desarrollar con profundos conocimientos, liderazgo, comunicación, entendiendo el cruce culturas y construcción de significados donde se desenvuelven los sujetos, esto es, los significados idiosincráticos son productos sociales que surgen durante la interacción con los otros. Esta cultura organizacional, que enmarca las relaciones entre el sujeto y los otros, es producto de un cruce de cinco culturas la social, la crítica e intelectual, la institucional, la experiencial y la académica.

Cuya cultura social es el conjunto de significados dominantes de la época mientras que cultura crítica e intelectual considerada como el conjunto de reverenciados que forman parte del acervo científico, cultura institucional es el agregado de significados propios de la escuela o centro escolar y la cultura experiencial es el incorporado de importantes sociales que se concretizan en la singularidad de los sujetos, por último la cultura académica es el vinculado de señalados que constituyen el contenido educativo de las escuelas. Además el Modelo de Gestión Ecuatoriano redefine la carrera docente e introduce un estricto esquema de

meritocracia y remuneración variable por desempeño; propone una estructura sólida de derechos y obligaciones de los actores educativos.

Crea las juntas de resolución de conflictos, que simplifican procesos de apelaciones y resguardan el cumplimiento de derechos a la educación; crea el Instituto Nacional de Evaluación; crea la Casa de las Lenguas Ancestrales; y crea la Escuela Superior de Pedagogía. En cuanto a la carrera docente se proponen cuatro categorías, con ascensos ligados a resultados de las evaluaciones, programas de desarrollo profesional y títulos correspondientes al nivel de experiencia.

Se proponen remuneraciones variables dentro de cada categoría, por eficacia. Deslinda la Ley de Carrera Docente para concebir a la Ley de Servicio Público y jerarquiza las categorías desde la G hasta la A clasificándolas de acuerdo al título profesional, méritos profesionales, obras publicadas realizadas e investigaciones e innovaciones curriculares aplicadas dentro y fuera del país no cuenta la experiencia como componente para el cálculo del suelo o remuneración básica unificada. Los procesos de Evaluación al desempeño se viene dando de manera cíclica y compromete al docente a capacitarse de manera más objetiva y técnica acorde a sus perfiles y no del gremio, para poder rendir evaluación del desempeño tiene que pasar por evaluación interna donde demuestra sus habilidades pedagógicas y técnicas en la aplicación de un plan de clase que es supervisado y valorado por los padres de familia, estudiantes, directivos y bajo parámetros de los estándares de calidad.

Crea las juntas de resolución de conflictos, que simplifican procesos de apelaciones y resguardan el cumplimiento de derechos a la educación; crea el Instituto Nacional de Evaluación; crea la Casa de las Lenguas Ancestrales; y crea la Escuela Superior de Pedagogía. En cuanto a la carrera docente se proponen cuatro categorías, con ascensos ligados a resultados de las evaluaciones, programas de desarrollo profesional y títulos correspondientes al nivel de experiencia. Se proponen remuneraciones variables dentro de cada categoría, por eficacia. Se propone además la reestructura de funciones dentro del sistema, para fomentar la calidad educativa; garantizar calidad en el ingreso al magisterio; incentivar el desarrollo profesional docente. La educación particular orientará sus actividades al servicio sin fines de lucro, es decir, los excedentes serán reinvertidos al interior del plantel para ofrecer mejores servicios educativos; los docentes de los planteles particulares también se someterán a procesos de evaluación cada cinco años y están obligados a hacer el año rural.

4.1.2. Competencia Gerenciales

BOYATZIS, Richard (2002) afirma que “ Competencia es una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a una ... Creó un modelo genérico de competencia gerencial durante la década de los años en el cual identificó cinco grupos de competencias generales para diversos servicios productos,

Gestión y acción por objetivos, Liderazgo, Gestión de los recursos humanos, Dirigir subordinados, Enfocar a otras personas y conocimiento específico. Cuyo modelo por sus componentes es puesto en práctica por los administradores educativos que tienen que encausar eficaz y eficientemente su oferta educativa, la planta docente, la cobertura de servicios y áreas, el currículo actualizado, el sistema de evaluación eficaz, el manejo de recursos y materiales, la solvencia en la comunicación, ejerciendo el liderazgo para hacer las cosas en forma colaborativa por voluntad, con ética en las organizaciones para construir confianza, responsabilidad y respeto en la toma de decisiones.

DÍAZ Y ARANCIBA (2002:211) Es un conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que una persona necesita para ser eficiente en una amplia variedad de puestos y en varios tipos de organizaciones. Aunque hasta hace poco se consideraba que las competencias gerenciales eran patrimonio exclusivo de la dirección, actualmente se cree que todos los profesionales, sea cual sea su nivel, deben estar en posesión, en mayor o menor medida de las denominadas competencias gerenciales. Dentro de las competencias, existen algunas como: la comunicación, la planeación y administración, el trabajo en equipo, la acción estratégica, la globalización y manejo del personal.

La comunicación, juega el papel más importante dentro de las competencias gerenciales ya que, si se logra expresar y entender a otros se puede usar las otras competencias en forma efectiva para lograr tareas por medio de otros. Ya que la falta de esta, perjudicaría en el manejo eficaz de la vasta red de relaciones que vinculan con otras personas dentro y fuera de la organización.

Para un administrador educativo con una idea y una ambición, ser capaz de comunicarse en forma efectiva es esencial para obtener la cooperación y apoyo necesarios para convertir una visión en realidad, Planear y organizar proyectos, involucra trabajar con los docentes para aclarar objetivos amplios, discutir la asignación de recursos y acordar las fechas de culminación, estudiar y trabajar en la recopilación de información, análisis y solución de

problemas, planear y organizar los proyectos de una manera adecuada, administrar el tiempo y administrar el presupuesto y las finanzas de la organización.

Entender el sistema educativo para reconocer con rapidez cuando los cambios en los modelos de gestión crean amenazas y oportunidades significativas dentro y fuera de la institución y sistema educativo para permanecer informado de las acciones de las ofertas educativas, adaptaciones curriculares e innovaciones pedagógicas de otros o más organizaciones educativas como alianzas estratégicas que en determinados momentos se las pueda realizar acorde a poder analizar las tendencias y sus implicaciones para el futuro .El manejo de personal incluye: integridad y conducta ética, impulso personal y resistencia, equilibrar los asuntos laborales y de la vida personal, y hacer conciencia de sí mismo y desarrollo.

4.1.2.1. Atención a estudiantes con necesidades especiales

La Constitución de la República en el Título VII del Régimen del Buen vivir en el capítulo primero sobre Inclusión y equidad “Art. 340 afirma que “El sistema nacional de inclusión y social es el conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas, y servicios que aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo.”

El sistema se articulará al Plan Nacional de Desarrollo y al sistema nacional descentralizado de planificación participativa, se guiará por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación, y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación.

La cobertura educativa presenta nueva visión en el sistema tanto del desempeño de funciones docentes como la gestión de la administración pública y rendición de cuentas esto debe basarse en Proyectos y programas regidos a los Planes de Desarrollo social que cubran las expectativas del Plan Decenal en todas sus políticas aprobadas en consulta nacional al Magisterio y Consulta Popular al país para la atención de las áreas estratégicas sociales de educación, salud, vivienda y transporte financiado con los ingresos del petróleo .

IGLESIAS, Enrique, Secretario General Iberoamericano sostiene que “Ecuador se ha convertido en un punto de referencia en materia de discapacidades y es un país que ha estado más en la

frontera de encontrar soluciones para la igualdad y las posibilidades de empleo formal para las personas con discapacidad”. Es un ejemplo de solidaridad y democracia la inclusión social para dar preferencia a un grupo tan vulnerable que se encontraba en el abandono y la vergüenza del sector gobernante y del país , hoy con la Vicepresidencia y el Dr. Lenin Moreno impulsa para un gran sector poblacional ecuatoriano que lo reivindica esos derechos de seres humanos con las mismas condiciones y atribuciones como otro ciudadano ecuatoriano; no solo de vivir hay que hacerlo bien y con dignidad y con un derecho social el de la educación con calidad y calidez sobre todo incluido en la educación sin discriminación para no atentar sus derechos.

El 29 de junio del 2009, el Vicepresidente Lenin Moreno anuncia el inicio de la Misión Manuela Espejo Misión Solidaria noble causa tuvo sus antecedentes fecha clave fue el 30 de marzo 2007, cuando Ecuador se adhirió a la convención de las Naciones Unidas con el propósito de promover y fortalecer la protección de los derechos de las personas con discapacidad. En poco tiempo, el 23 de mayo del 2007, el gobierno elevó a política de Estado la atención y prevención de la discapacidad, delegando su ejecución a la Vicepresidencia de la República, a través del programa **"Ecuador sin Barreras"** Ecuador aprobó en el 2008 la nueva Constitución de la República, que menciona en 21 artículos y una disposición transitoria la defensa de los derechos de las personas con discapacidad y la responsabilidad del Estado en su implementación.

En Junio del 2009 la Vicepresidencia de la República suscribió un convenio de cooperación interinstitucional con casi todas las instituciones del Estado, para emprender conjuntamente la ejecución de la Misión Solidaria Manuela Espejo y posteriormente el Programa Joaquín Gallegos Lara, para ayudar a madres o familiares de personas con discapacidad. Parafraseando a José Martí, la solidaridad no era el objetivo, sino el medio encaminado a lograr que el país cumpla su misión.

Ecuador aprobó en el 2008 la nueva Constitución de la República, que menciona en 21 artículos y una disposición transitoria la defensa de los derechos de las personas con discapacidad y la responsabilidad del Estado en su implementación, los administradores institucionales tienen el deber moral y ético de albergar en sus centros educativos .CELL, Natalhie, este sentido, “la construcción de un pacto social fiscal en educación, salud, protección e inclusión social supone llegar a acuerdos nacionales sobre el estilo de sociedad que se desea construir, sobre principios y compromisos recíprocos entre el Estado y la ciudadanía”.

En el Boletín Informativo La Pizarra del Ministerio de Educación (2010) N° 31 se refiere a la cobertura educativa en el Plan Decenal en la política 8 de acuerdos y presupuesto, rendición social y cuenta hacia encaminar la educación de calidad con educación inclusiva es lo que en estos momentos en el país refleja la sintonización de escenarios que fluyen la participación directa de población con capacidades diversas incluidos en los centros educativos de sistema regular, e insertados en el campo laboral, atendidos desde la óptica del humanismo sin lastima pero como oportunidades de brindar espacios de crecer como personas y profesionales que aporten al sector productivo y competitivo, es el sector educativos con sus directivos tiene la tarea más delicada y prioritaria para trabajar con ofertas especiales educativas para entender y manejar estas dificultades con personal especializado e idóneo, recursos, materiales, tecnología, infraestructura, medicamentos, alimentación, incentivos adecuados y poder promocionar y evaluar esos talentos para formar perfiles útiles a la sociedad.

En el documento Hacia un pacto social fiscal por la educación, la salud y la inclusión social afirma que “bien la mayoría de ecuatorianos aprobó mediante consulta popular, en noviembre de 2006, que en los próximos años el Estado destine anualmente al menos el 6% del PIB para educación (sin incluir la educación superior) y el 4% para salud, esa voluntad nacional no se ha cumplido ni se cumplirá mientras no se promueva un gran acuerdo nacional entre diversos sectores políticos, sociales y técnicos del país” Los términos legales poco a poco van desajustándose para ir encaminando estas obligaciones y las autoridades institucionales tiene que seguir albergando a este grupo, brindando las posibilidades de proyectarse hacia una vida de calidad, una formación humanista y técnica, solidaria

4.1.3. Aplicación de Normas y Reglamentos

La ley de Educación LOIE permite profundizar los cambios del nuevo modelo de gestión del sistema educativo, desconcentrado, que garantiza la correcta administración y facilita los trámites a través de circuitos que es un conjunto de instituciones con oferta complementaria y sede administrativa única, y los distritos conjunto de circuitos con limites similares a los de los cantones, que bridarán asesoría pedagógica y donde los ciudadanos podrán realizar todos los trámites

Todo el sistema seguirá estando bajo la rectoría del MEC los municipios contribuirán con la planificación y ejecución de obras escolares conforme lo dictamine la constitución. Todas las personas sin iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, nadie puede

ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portador VH, discapacidad, diferencia física.

La sección segunda del ámbito sano refiere el Art 14 de la Constitución que reconoce” El derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, Sumak Kawsay. Esto corresponde que los administradores las establecimientos educativos con el personal docente, administrativo y de servicio tenga su código de vida para hacer el ambiente de trabajo llevadero, armónico en donde las relaciones laborales e interpersonales gocen de empatía, liderazgo y las autogestión sea el componente democrático, participativo esencial para el desarrollo institucional, la paz la justicia sean los valores agregados con la cultura axiológica y de ética oriente de buena manera el administrar apegados con el Código de Convivencia como conducta social de acuerdos positivos y llevaderos que lo lleve a una resolución de conflictos con afecto y respeto.

4.1.4. Liderazgo

BOYATZIS, Richard, MCKEE Anine, (2005:127) asevera que “ Un líder resonante es aquel que genera emociones positivas en sus subordinados a través del cultivo de tres factores: conciencia, esperanza y compasión” . El término liderazgo ha sido ampliamente utilizado, pero escasamente definido, encontrándose en variados textos, principalmente en temas gerenciales, diversas connotaciones sin que exista una definición única y generalizada. El liderazgo ha estado asociado al poder, al dominio y a la autoridad, ejercida a través de una o más personas hacia un grupo social sobre el que ejercen influencia en algún grado. Los principales estudios se encuentran en investigaciones en ciencias sociales orientadas a identificar factores de liderazgo en el rol directivo, que hacen que éste se desempeñe exitosamente, y que logre que la organización que dirige cumpla los objetivos corporativos esperados.

Páez y Yapes, (2004: 132). Desde esta perspectiva, “el liderazgo es concebido como una manifestación de un evento que involucra un conjunto de aspectos que hacen en éste un acontecimiento destacado”. El líder es quien por sus cualidades, actitudes, conocimientos y destrezas logra inspirar, generar confianza y credibilidad en su grupo de colaboradores, además, compromiso para el logro de la visión a través de sinergias, motivaciones y compromisos, y no de manera coercitiva e individualista, desarrolla la misión para la cual están encomendados en

equipo de sus colaboradores que lo hacen de manera voluntaria y que disfrutan de hacerlo sin imposiciones.

Para este autor Páez y Yapes, (2004:136).”El líder entonces es quien logra alinear la visión corporativa con los intereses articulares de todos los integrantes de la organización, a través de la motivación y el ejemplo como elemento fundamental de inspiración para los seguidores”.

Si las instituciones educativas con unidades corporativas que tiene que desarrollar las habilidades, generar conocimientos, implica que los talentos y los valores agregados individuales sean puestos en marcha a favor de la institución para alcanzar metas y resultados excelentes , siempre el buen trato, la mediación pedagógica, la comunicación bilateral, motiva a que fluyan los ideas y los conceptos que nutren y fortifican a la institución escolar, por ello el administrador es el alma del grupo y si no lo hace de manera positiva, democratizando, aceptando, negociando jamás puede enrumbar al establecimiento, y los personas inventaran conflictos.

4.1.5. Currículo

ARREDONDO (1981: 374) considera que currículo “es el resultado de: a) análisis y reflexión sobre las características del contexto, del educando y de los recursos (definición tanto explícita como implícita de los fines y objetivos educativos, c) especificación de los medios y procedimientos propuestos para asignar racionalmente los recursos humanos, materiales, informativos, financieros, temporales y organizativos de manera talque logren los fines propuestos”

El currículo es la expresión pedagógica de los principios, fines y objetivos de la educación, organiza las capacidades, contenidos y actividades de aprendizaje de manera global, orgánica y flexible. Es s un proceso dinámico de adaptación al cambio social en general y al sistema educativo en sentido particular. Hace explícitas las intenciones del sistema educativo y sirve de guía para organizar las situaciones de aprendizaje, determinar los grados de logro de las acciones educativas, definir la interacción de los sujetos, los elementos y procesos curriculares.

Se concibe como una propuesta para la acción educativa, sustentada en una permanente reflexión sobre su aplicación práctica, considerando al currículo de manera integral, en sus tres dominios: Hominización o el desarrollo de capacidades corpóreas, psicológicas y espirituales del hombre; Socialización o la interrelación con el ámbito social, y Culturación o la recepción de la cultura y la toma de posición ante ella por las personas.

Estudia todas las experiencias, actividades, materiales, métodos de enseñanza y otros medios empleados por el profesor o tenidos en cuenta por él en el sentido de alcanzar los fines de la educación (UNESCO, 1918) debe ser un documento escrito el principal aspecto del plan es un esquema de las materias que deben ser enseñadas; la materia es el núcleo sustantivo del currículum (Beachamp G,1968) es un proyecto educacional que define: los fines, las metas y los objetivos de una acción educacional así como las formas, los medios y los instrumentos para evaluar en qué medida la acción ha producido efecto. (Hainaut L, 1980)

. El currículum es considerado al mismo tiempo, como un contrato entre lo que la sociedad espera de la institución educativa y de lo que los responsables admiten en ella ofrece, en término de contenidos de enseñanza, de marco pedagógico y como una herramienta de trabajo en las instituciones educativas y en las aulas. Se trata de un contrato y de una herramienta en permanente evolución (Ferreira Horacio, 2001).

4. METODOLOGIA

4.1. Participantes

La presente investigación se realizó en la Unidad Intercultural San Francisco de la Pampas de la parroquia Las Pampas del cantón Sigchos, provincia de Cotopaxi, establecimiento fiscal con jornada matutina su particularidad Plan Piloto a nivel nacional de las políticas educativas.

4.2. Muestra de investigación

Esta investigación empleó muestreo probabilístico aleatorio simple en lo que refiere al desempeño profesional docente. El marco de muestreo viene a ser el listado de todos y cada uno de los elementos que componen la población debidamente identificados con un número, que representa las unidades elementales de investigación de donde se extraerán los elementos que componen la muestra calculada.

La fórmula para calcular el tamaño de la muestra según el tipo de muestreo seleccionado:

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

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 presente cierta característica = 0.5

Q = Probabilidad que en la población se presente cierta característica = 0.5

∞ = Error estadístico en este caso 5% = 0.05

Para realizar el cálculo de la muestra se aplicó para la población de más de 30 estudiantes o más de 30 padres de familia. Si la institución educativa cuenta con menos de 30 estudiantes o menos de 30 padres de familia, tiene que trabajarse con el número total de éstos. La población a investigarse, por estratos, para evaluar tanto el desempeño profesional docente como el desempeño profesional directivo, la que consta a continuación: Ejemplo de población a investigarse en la institución Unidad Educativa Intercultural "San Francisco de las Pampas.

Para justificar los resultados de la muestra que se calculó de la población estudiantil de 8vo, 9no y 10mo, primero, segundo y tercero de bachillerato, con la que se trabajó en esta investigación cuyos datos reflejan la realidad en el desempeño de las funciones de los docentes directivos, estudiantes y comunidad educativa en general; hacen que los cálculos sean determinados de manera exacta para que la población pueda ser encuestada y los resultados sean los más valederos y confiables en la investigación educativa, los datos no pueden ser concebidos, más bien su confiabilidad son comprobados de manera técnica científica por los procedimientos empleados, cuyo resultado determina el Proyecto del mejoramiento educativo curricular en la Institución..

Determinación de la muestra de estudiantes del 8vo, 9no y 10mo año de Educación Básica N = 79 estudiantes

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

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 79}{0.05^2(79 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.5 \times 0.5 \times 79}{0.0025^2(78) + 3.8416 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.5 \times 0.5 \times 79}{0.0025 (78) + 3.8416 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{75.8716}{0.0025 (78) + 3.8416 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{75.8716}{0.195 + 0.9604} \quad n = \frac{75.8716}{1.1554} \quad n = 65.6$$

Determinación de la muestra de estudiantes de 1°, 2° y 3° año de Bachillerato.

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

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 31}{0.05^2(31 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.5 \times 0.5 \times 31}{0.0025 \times 30 + 3.8416 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{29.772}{0.075 + 0.964} \quad n = \frac{29.772}{1.039} \quad n = 28.6$$

Determinación de la muestra de Padres de Familia

N = 110 padres

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

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 110}{0.05^2(110 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.5 \times 0.5 \times 110}{0.0025 \times 109 + 3.8416 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{105.644}{0.2725 + 0.964} \quad n = \frac{105.644}{1.232} \quad n = 85.7$$

Muestras a investigarse en la institución

POBLACIÓN	N	(95%)	°° (%)	Z	P	Q	Muestra
Director, Rector/a	1	-	-	-	-	-	1

Inspector General	1	-	-	-	-	-	1
Docentes de 8vo, 9no, Decimo Año de Educación Básica	11	-	-	-	-	-	11
Docentes de 1°, 2°,3° Año de Educación Básica	11	-	-	-	-	-	11
Estudiantes del 8vo, 9no y 10mo Año de Educación Básica	79	95	5	1.96	0.5	0.05	65
Estudiantes del 1°, 2° y 3° Año de Bachillerato	31	95	5	1.96	0.5	0.05	29
Padres de Familia	110	95	5	1.96	0.5	0.05	87
Director, Rector/a	1	-	-	-	-	-	1
Para el desempeño Profesional Directivo Inspector	1	-	-	-	-	-	1

General							
Coordinador de Área	1	-	-	-	-	-	1
Consejo Estudiantil	5	-	-	-	-	-	5
Comité Central de Padres de Familia	5	-	-	-	-	-	5
Supervisor Escolar	1	-	-	-	-	-	1

4.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

4.3.1. Técnicas

4.3.1.1. Encuesta

Para evaluar el desempeño profesional docente se aplicó la encuesta a la Rectora, Inspector General, Coordinador de área, Docentes, y estudiantes de la institución educativa, así como a padres de familia. Por otra parte, para evaluar el desempeño profesional directivo, se encuestó al Rector, Consejo Directivo o Técnico, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar. La Encuesta es una técnica que realiza sobre una muestra de sujetos representativa a un colectivo más amplio empleando procedimientos estandarizados de interrogación con intención de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población. Este cuestionario es la base para la investigación que debe ser realizado cuidadosamente y comprobado antes de pasar a la muestra representativa apoyada del trabajo de campo que es preciso seleccionar a los entrevistadores para hacerlo de manera homogénea, los datos obtenidos procesarlos, codificarlos, tabularlos para obtener los resultados de la encuesta que se presenta en el informe y serán soporte para los análisis.

4.3.1.2. Cuestionario para la Encuesta

Para la evaluación del desempeño profesional docente, se realiza con la técnica de la encuesta con la cual de manera fiable, veraz se recoge las informaciones de todos los involucrados en la investigación, se utilizarán como instrumento los siguientes cuestionarios:

1. Autoevaluación de los docentes
2. Coevaluación de los docentes
3. Evaluación de los docentes por el director o rector
4. Evaluación de los docentes por los estudiantes
5. Evaluación de los docentes por los padres de familia

En relación con la evaluación del desempeño profesional del directivo, se realizó la correspondiente encuesta, empleando como instrumento los siguientes cuestionarios:

1. Autoevaluación del director o Rector
2. Evaluación del director o rector por el Consejo Directivo o Técnico
3. Evaluación del director o rector por el Consejo Estudiantil
4. Evaluación del director o rector por el Comité Central de Padres de Familia
5. Evaluación del director o rector por el Supervisor Escolar

4.3.1.3. Observación

Se destacó como categoría a priori para la recogida de datos las observaciones estructuradas donde se registra lo más relevante de las informaciones aportadas por personas, cuestiones o procesos, indicar como caso particular donde el maestrante observó directamente, auditiva y visualmente algún fenómeno sucintado en la investigación y luego se registró de forma sistemática las observaciones resultantes lo que permitió identificar conductas específicas.

Con la Entrevista estructurada que se aplicó a todos los sujetos de la unidad de estudio y que gracias a la interacción verbal directa entre el entrevistador y el sujeto creó un ambiente de confianza para que la entrevista logre éxito informativo y los datos obtenidos tengan los resultados esperados aplicando un conjunto estándar de preguntas de manera oral, sin inducir al objetivo.

Además en esta investigación se requirió de Observación participante cuya técnica interactiva permitió verificar situaciones que ocurre de forma natural las hipótesis donde contraponen a los supuestos ya que en la institución se verifica muy buena organización administrativa curricular,

excelente gestión escolar, excelente relaciones de liderazgo de los docentes y directivos en la comunidad.

La observación de campo de investigación cualitativa con informes directos y presenciales de la acción social cotidiana y de los escenarios en forma de notas de campo, ya que en la recogida de datos interactiva de la observación participante y en las entrevistas profundas se confió en la observación muy cuidadosa explorando varias áreas de interés del lugar seleccionado que permite estudiar al detalle y buscando patrones conductuales de relaciones, también se verificó el lenguaje corporal no verbal y las expresiones faciales del entrevistado como ayuda para interpretar los datos verbales al detalle.

4.3.1.4. Observación de la clase

Para observar, por parte del maestrante, una clase impartida por el docente evaluado, se utilizó la Matriz de Evaluación para ello se verifica con el formato establecido puntuando lo estandarizado de los ítems.

4.4 Diseño y procedimiento

Esta investigación es socio educativa basada en el paradigma de análisis crítico, se apoyó en las bibliografías básicas de Investigación Educativa cuyo autor McMILLAN, cuya recolección de datos fueron realizados en el mes de Octubre previo la entrevista sostenida con la Lic. Olga Pilatasig Rectora de la Unidad Intercultural San Francisco de Las Pampas.

El sector investigado se encuentra a 6 horas de la ciudad de Latacunga quienes en la Entrevista dieron abundante información de la Institución. Se preparó los Instrumentos para las Encuestas a Docentes, Directivos, estudiantes, padres de familia, miembros del Consejo directivo, Consejo Estudiantil y Supervisores que se aplicó para la autoevaluación cuyo objetivo es la Reflexión sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula y sus dimensiones de evaluación sociabilidad pedagógica, habilidades didácticas y pedagógicas, desarrollo emocional, Clima de trabajo, Atención a estudiantes con necesidades especiales , Aplicación de Normas y Reglamentos, Relaciones con la Comunidad.

La coevaluación reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula, sus parámetros Desarrollo de habilidades pedagógicas didácticas, cumplimiento de normas y reglamento, Disposición al cambio de educación, Desarrollo Emocional.

La autoevaluación al Directivo su orientación para obtener información básica sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige, así también hacer notar el asunto de evaluación desde los estudiantes y padres de familia que es un proceso que contribuye para la reflexión sobre el desempeño docente, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad. Sus dimensiones de evaluación Competencias Gerenciales, Competencias pedagógicas.

En la aplicación de la evaluación de estudiantes y Padres de Familia dirigidos a Directivos y Docentes su objetivo central Reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes y se evalúa las dimensiones de Relación con la comunidad, Normas y Reglamentos, Sociabilidad Pedagógica, Atención a estudiantes con necesidades individuales; mientras que la evaluación por parte de los estudiantes hacia directivos y docentes su objetivo Reflexionar estudiantes y las relaciones con la comunidad y se evalúa Habilidades pedagógicas didácticas, Habilidades de sociabilidad Pedagógica, Atención a estudiantes con necesidades individuales , relación con los estudiantes.

Los medios empleados para esta investigación fuentes bibliográficas, Módulos y Libros de UTPL, Internet, Instrumentos para aplicación de Encuestas, Conferencias de los Tutores UTPL, Charla interactiva presencial con el tutor de Tesis. Se empleo los listados de estudiantes, docentes, padres de familia, Comités Central de Padres de Familia, Consejo Estudiantil, Consejo Ejecutivo proporcionados por la Secretaria de la institución debidamente sellados y firmados.

Realizadas las Entrevistas, Encuestas y Observación de Clase se efectuó meticulosamente en 1 semana de manera planificada las Conferencias convocadas con antelación en el Salón de Actos de la Institución dando a conocer el objetivo central de la Investigación tanto docentes, directivos, estudiantes y Padres de Familia participaron al 100% de manera activa y efectiva. Con el Cuadro Matriz se procesó la información de los datos registrados por este extracto, y se pasó las Tablas como señala la institución Universitaria registrando, tabulando, codificando con porcentajes y puntuaciones para obtener la puntuación de Buena a nivel Docente, Directivo y Comunidad.

Para el levantamiento del Proyecto de mejoramiento educativo se toma en cuenta el porcentaje extraído de la autoevaluación y coevaluación en las habilidades didácticas y pedagógicas que demuestra debilidades y por las cuales gira el Proyecto de Innovación Curricular para el mejoramiento de Planificación y Técnicas activas para el aprendizaje que elevará la calidad educativa. Para la estructuración de la Tesis se pasó la fase de revisión asesoría presencial con

la Tutora de Tesis quien dio las recomendaciones a la investigación y el seguimiento para las pautas de trabajo en el orden metodológico con la Guía Didáctica del Ciclo IV para estructurar adecuadamente el Informe de Tesis.

4.5 COMPROBACION DE SUPUESTOS

- El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad, es decir, la Unidad Intercultural San Francisco de Las Pampas demuestra en la investigación que el desempeño de funciones es bueno a nivel Docente, Directivo y la relación con la comunidad ya que cumple con las normas y reglamentos institucionales, labora con PEI, POA, Código de Convivencia. Por tanto se rechaza el supuesto.
- El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad. La administración del directivo, Inspector General, Coordinador de Área demuestra en la investigación que hay eficiencia en su desempeño en cuanto a las competencias gerenciales, al desarrollo emocional, atención a los estudiantes con necesidades especiales no existe discriminación, la aplicación de normas y reglamentos en el sentido estricto del cumplimiento, la relación con la comunidad, el clima de trabajo es bueno y solidario.
- Se comprueba además la práctica pedagógica a través de la observación de clase que el promedio obtenido en las diversas dimensiones de desempeño docente, es BUENO, pero existe debilidades en la aplicación Didáctico Curricular de el Plan de Aula, Metodologías, y Evaluación en los aprendizajes es necesario entonces poner en marcha el Plan de mejoramiento Curricular con la Capacitación Docente “BUENAS PRACTICAS PEDAGÓGICAS” para elevar la calidad educativa dando seguimiento en los resultados que se den en los próximos 5 años.
- Se comprueba que existe debilidades en el manejo de la Planificación Curricular ya que no existe esta práctica pedagógica y se cae en la improvisación.
- No existe aplicación de evaluación de los aprendizajes para verificar el logro de los conocimientos de los estudiantes, como apoyar sus deficiencias.

- Se verifica que no tienen mayor desarrollo de metodologías en la hora clase para dinamizarla y poner en práctica ciclo de aprendizaje, la evaluación de los indicadores esenciales, el uso de recursos didácticos.

5 . RESULTADOS, ANALISIS E INTERPRETACIÓN

DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

AUTOEVALUACION DOCENTE

TABLA 1

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)						11	
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0,412	0	0,462	0,026	11	0,9
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0,051	0,077	0,927	11	1,055
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0,051	0,077	0,927	11	1,055
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,051	0,077	0,927	11	1,055
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0,051	0,077	0,927	11	1,055
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0,927	0	0,051	0,077	0	11	1,055
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0,051	0,077	0,927	11	1,055
TOTAL	0	0,026	0,051	0,132	0,8534	11	7,23

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Aplicadas las Encuestas se valora el puntaje con intención de 2 docentes que el trato no es el adecuado hacia los estudiantes.

La valoración establecida de no tomar en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes es evidente causando malestar y desequilibrio en el aprendizaje.

Escasamente en un promedio de tres docentes valoran que se preocupan de la ausencia en su jornada de trabajo.

TABLA 2

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
(4.23 PTOS)						11		
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	0,618	0,102	0,154	0,026	11	0,9	0,082
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,618	0,102	0,154	0,026,618	11	0,9	0,082
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0,618	0,102	0,154	0,026,618	11	0,9	0,082
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0,618	0,102	0,154	0,026,618	11	0,9	0,082
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0,618	0,102	0,154	0,0260,618	11	0,9	0,082
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0,618	0,102	0,154	0,0,026618	11	0,9	0,082
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0,618	0,102	0,154	0,0260,0260,618	11	0,9	0,082
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0,618	0,102	0,154	0,618	11	0,9	0,082
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0,026	0,102	0,154	0,618	11	0,9	0,082
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0,051	0,077	0,927	11	1,055	0,096
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0,051	0,077	0,927	11	1,055	0,096
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0,051	0,077	0,927	11	1,055	0,096
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0,051	0,077	0,927	11	1,055	0,096
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0,051	0,077	0,927	11	1,055	0,096
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,051	0,077	0,927	11	1,055	0,096
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0,051	0,077	0,927	11	1,055	0,096
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0,051	0,077	0,927	11	1,055	0,096

2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,051	0,077	0,927	11	1,055	0,096
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,051	0,077	0,927	11	1,055	0,096
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0,927	0	0,051	0,077	0	11	1,055	0,096
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,051	0,077	0,927	11	1,055	0,096
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0,927	0	0,051	0,077	0	11	1,055	0,096
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0,051	0,077	0,927	11	1,055	0,096
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0,104	0,051	0,231	0,309	11	0,695	0,063
2.24.2. Sintetizar	0	0,026	0,051	0,231	0,618	11	0,926	0,084
2.24.3. Reflexionar.	0	0,078	0,204	0,231	0,103	11	0,616	0,056
2.24.4. Observar.	0	0,026	0,051	0,231	0,618	11	0,926	0,084
2.24.5. Descubrir.	0	0,026	0,051	0,231	0,618	11	0,926	0,084
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0,078	0,153	0,231	0,206	11	0,668	0,061
2.24.7. Argumentar.	0	0,156	0,051	0,231	0,103	11	0,541	0,049
2.24.8. Conceptualizar.	0	0,026	0,051	0,231	0,618	11	0,926	0,084
2.24.9. Redactar con claridad.	0	0,104	0,051	0,231	0,309	11	0,695	0,063
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0,13	0,051	0,231	0,206	11	0,618	0,056
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0,13	0,051	0,231	0,206	11	0,618	0,056
2.24.12. Escuchar.	0	0,078	0,051	0,231	0,412	11	0,772	0,070
2.24.13. Respetar.	0	0,026	0,051	0,231	0,618	11	0,926	0,084
2.24.14. Consensuar.	0	0,026	0,204	0,231	0,309	11	0,77	0,070
2.24.15. Socializar.	0	0,026	0,051	0,231	0,618	11	0,926	0,084
2.24.16. Concluir.	0	0,026	0,255	0,231	0,206	11	0,718	0,065
2.24.17. Generalizar.	0	0,026	0,051	0,231	0,618	11	0,926	0,084
2.24.18. Preservar.	0	0,026	0,051	0,231	0,618	11	0,926	0,084
TOTAL	0	0,033	0,077	0,1615	0,6306	11	36,989	3,3626363 64

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Se evidencia en esta dimensión de Habilidades Pedagógicas y Didácticas que no se prepara la clase acorde a las necesidades, no se selecciona contenidos, no se permite que los estudiantes se expresen, es decir, el proceso didáctico es cerrado, verticalizado, ajeno a la construcción del conocimiento.

Se visualiza la valoración es baja en la aplicación de estrategias para el desarrollo de metahabilidades que fomente el pensamiento lógico, crítico y creativo.

Se detecta que no se emplea en gran número de docentes la tecnología, el adecuado uso y creación de material y recurso didáctico según los contenidos desmejorando el PEA.

TABLA 3

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES 11	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0,02 6	0,05 1	0,23 1	0,618	11	0,926	0,093
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0,02 6	0,05 1	0,23 1	0,618	11	0,926	0,093
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0,02 6	0,05 1	0,23 1	0,618	11	0,926	0,093
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0,02 6	0,05 1	0,23 1	0,618	11	0,926	0,093
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0,02 6	0,05 1	0,23 1	0,618	11	0,926	0,093
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,02 6	0,05 1	0,23 1	0,618	11	0,926	0,093
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0,02 6	0,05 1	0,23 1	0,618	11	0,926	0,093
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0,02 6	0,05 1	0,23 1	0,618	11	0,926	0,093
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0,61 8	0,02 6	0,05 1	0,23 1	0	11	0,926	0,093
3.10. Me preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor.	0,02 6	0,61 8	0,05 1	0,23 1	0	11	0,926	0,093
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0,02 6	0,05 1	0,23 1	0,618	11	0,926	0,093
TOTAL	0	0,02 6	0,05 1	0,23 1	0,618	11	10,18 6	1,019

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Coinciden en la valoración que existe despreocupación por la presentación personal en la jornada de trabajo creando descontento entre compañeros. Existe una valoración elevada de que no hay la suficiente colaboración de los padres de familia en la actividad escolar, familiar y comunitaria evitando que se desarrolle la práctica pedagógica de buena

manera. Consideran en un elevado índice que no existe un estímulo y motivación de parte de las autoridades ante la tarea y labor comunitaria desplegada.

TABLA 4

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACION					TOTAL DOCENTES	VALORACIONES TOTAL	VALORACIONES PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0,6180	0,026	0,051	0,231	0	11	0,926	0,093
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0,6180	0,026	0,051	0,231	0,618	11	0,926	0,093
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,026	0,051	0,231	0,618	11	0,926	0,093
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0,026	0,051	0,231	0,618	11	0,926	0,093
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,026	0,051	0,231	0,618	11	0,926	0,093
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,026	0,051	0,231	0,618	11	0,926	0,093
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,026	0,051	0,231	0,618	11	0,926	0,093
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0,618	0,026	0,051	0,231	0	11	0,926	0,093
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, Informes o cuadernos.	0	0,026	0,051	0,231	0,618	11	0,926	0,093
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del Estudiante.	0	0,026	0,051	0,231	0,618	11	0,926	0,093
TOTAL	0	0,026	0,051	0,231	0,618	11	9,26	0,926

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

No es muy frecuente se confirma que se agrupe a los estudiantes por dificultad lo cual dificulta un mejor proceso educativo por desconocimiento de las nuevas metodologías.

Existe mucha dificultad para detectar dificultades del aprendizaje de los estudiantes ya que no hay mayor conocimiento y son maestros con poca experiencia docente y de las áreas técnicas.

No se permite en su mayoría de docentes que se integren al ritmo de trabajo, es decir, existe un desconocimiento a los estilos de aprendizaje, las diferencias individuales.

TABLA 5

SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5			
(1.03 PTOS)						11		
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0,052	0,102	0,077	0,618	11	0,849	0,085
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,154	0,927	11	1,081	0,108
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0,052	0,102	0,077	0,618	11	0,849	0,085
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,154	0,927	11	1,081	0,108
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,052	0,102	0,077	0,618	11	0,849	0,085
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,154	0,927	11	1,081	0,108
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0,618	0,052	0,102	0,077	0	11	0,849	0,085
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0,618	0	0	0,154	0,927	11	1,081	0,108
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0,618	0,052	0,102	0,077	0,618		0,849	0,085
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	0	0,154	0,927	11	1,081	0,108
TOTAL	0	0,026	0,051	0,1155	0,7725	11	9,65	0,965

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Es notorio en gran número de docente que no planifican las clases, no planifican en función de los horarios y necesidades de los estudiantes se cae tremendamente en la improvisación desmejorando la calidad educativa ofertada.

Se detecta que los docentes no llegan siempre a sus clase con horario exacto, y si faltan perjudicando el proceso de aprendizaje en los estudiantes.

Se comprueba que si presentan los documentos curriculares pero lamentablemente en su mayoría se valora que no los aplican adecuadamente.

TABLA 6

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACION					TOTAL DOCENTES	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
						11		
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0,052	0,051	0,154	0,618	11	0,875	0,088
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0,051	0,231	0,721	11	1,003	0,100
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0,026	0,102	0,154	0,618	11	0,9	0,090
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0,052	0,051	0,154	0,618	11	0,875	0,088
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,051	0,231	0,721	11	1,003	0,100
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0,026	0,102	0,154	0,618	11	0,9	0,090
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0,052	0,051	0,154	0,618	11	0,875	0,088
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,051	0,231	0,721	11	1,003	0,100
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0,618	0,026	0,102	0,154	0	11	0,9	0,090
TOTAL	0	0,026	0,068	0,1797	0,6523	11	8,334	0,833

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Se verifica que existe colaboración de los miembros de la institución en coordinación con las autoridades en las actividades de tipo comunitarias como de carácter social, recreativo, cultural, deportivo y que la comunidad es despreocupada por las actividades de los hijos.

Además se valora en alto índice que existe cierto temor en participar como miembro del Consejo Directivo por desconocimiento de la ley, inseguridad de los conocimientos y otras despreocupaciones a su labor.

TABLA 7

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACION					TOTAL DOCE NTES	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0,026	0,102	0,154	0,618	11	0,9	0,090
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,102	0,308	0,515	11	0,925	0,093
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,102	0,077	0,824	11	1,003	0,100
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0,618	0,026	0,051	0,231	0,618	11	0,926	0,093
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0,618	0,026	0,102	0,154	0	11	0,9	0,090
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0,052	0,102	0,154	0,515	11	0,823	0,082
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0,026	0,102	0,154	0,618	11	0,9	0,090
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0,824	0,013	0,051	0,154	0	11	1,04239	0,104
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0,102	0,154	0,515	11	0,771	0,077
TOTAL	0	0,019	0,091	0,1711	0,6294	11	8,19039	0,819
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8,582

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Se denota que no hay espacios para compartir entre compañeros por un egoísmo o competencia profesional, lo que dificulta apoyarse en la tarea educativa.

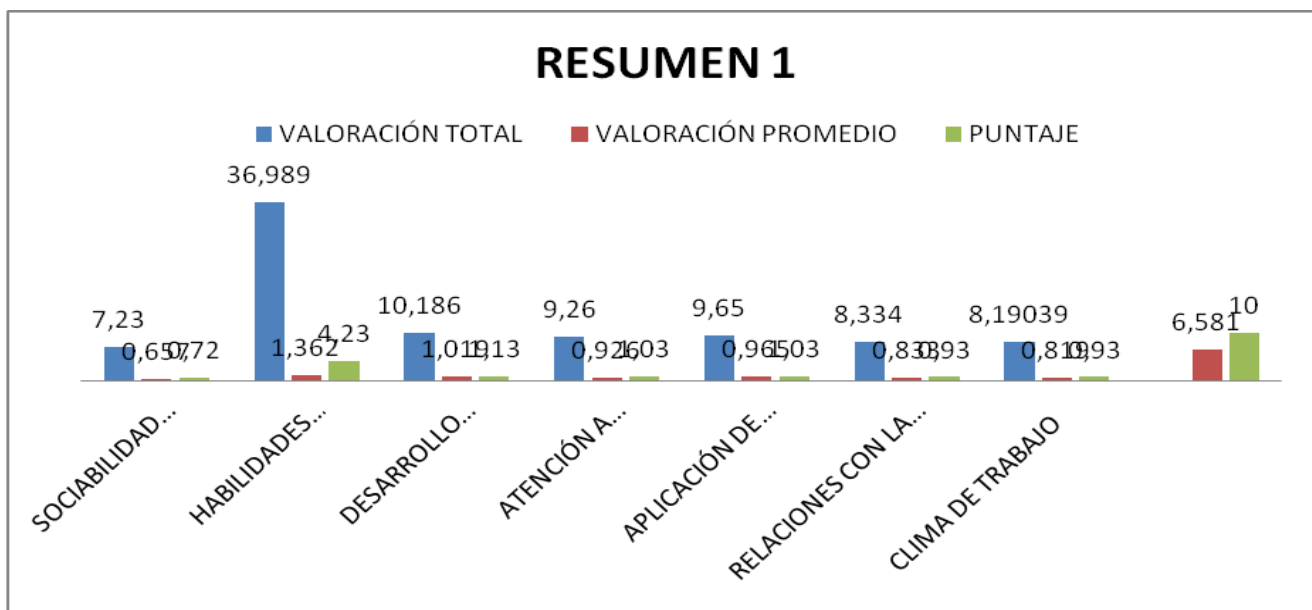
Existe número elevado de docente se valora que no dan el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas lo que hace que no se comparta, se cumpla de mejor forma los objetivos y la relación del clima de trabajo.

No hay la predisposición de algunos docentes se verifica por aprender de otros por una competencia o cierto antagonismo, empatía lo que hace un poco dificultoso el clima de trabajo pero que se lo puede solucionar con una mejor comunicación y una mejor disposición actitudinales de parte de los docentes.

TABLA 8

RESUMEN AUTOEVALUACION DOCENTE

RESUMEN	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	PUNTAJE
SOCIABILIDAD PEDAGOGICA	7,23	0,657	0,72
HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS	36,989	1,362	4,23
DESARROLLO EMOCIONAL	10,186	1,019	1,13
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES	9,26	0,926	1,03
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	9,65	0,965	1,03
RELACIONES CON LA COMUNIDAD	8,334	0,833	0,93
CLIMA DE TRABAJO	8,19039	0,819	0,93
AUTOEVALUACION DOCENTE		6,581	10



Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

En la valoración de Sociabilidad Pedagógica existe la debilidad en cuanto al trato no adecuado hacia los estudiantes por falta de manejo adecuado de alternativas axiológicas y pedagógicas.

Se evidencia en Habilidades Pedagógicas Didácticas la no preparación adecuada del Plan de clases en función de las necesidades, intereses de los estudiantes debido a la falta de formación y vocación de los docentes en la tarea de enseñar y aprender.

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

TABLA 1

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	10	TOTAL	
DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)								
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,096	0	0,578	2,695	10	3,369	0,337
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0,192	0,867	2,310	10	3,369	0,337
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,096	0,192	0,289	2,695	10	3,272	0,327
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	2,695	0,096	0	0,578	0	10	3,369	0,337
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,192	0,867	2,310	10	3,369	0,337
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,096	0,192	0,289	2,695	10	3,272	0,327
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0,096	0	0,578	2,695	10	3,369	0,337
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	2,310	0	0,192	0,867	0	10	3,369	0,337
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	2,695	0,096	0,192	0,289	0	10	3,272	0,327
TOTAL	0	0,064	0,128	0,578	2,5667	10	30,03	3,003

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Se detecta en alto nivel que no existen adaptaciones curriculares para estudiantes con necesidades especiales por un total desconocimiento del currículo de educación especial.

Se evidencia que no se elabore recursos didácticos para la aplicación de clase con los contenidos que exige el currículo nacional.

No se emplea tecnologías de comunicación en información por despreocupación y comodidad.

TABLA 2

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	10cuesti onarios	TOTAL	PROMEDIO
El docente: 2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0,289	3,465	10	3,754	0,375
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,192	0,867	2,31	10	3,369	0,337
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimeastre.	0	0	0,192	0,578	2,695	10	3,465	0,347
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0,192	0,867	2,31	10	3,369	0,337
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0,096	0,192	0,578	2,31	10	3,176	0,318
TOTAL	0	0,019	0,154	0,6358	2,618	10	17,133	1,713

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Se demuestra que se entrega los documentos curriculares pero no se los aplica debidamente perjudicando la labor educativa.

Existe un marcado número de docentes que no programa actividades para realizar en conjunto con los padres de familia ya que no colaboran en forma abierta y son renuentes a colaborar pese que es a favor del desarrollo integral de los estudiantes, existe una falta de conciencia y responsabilidad como padres.

Se expresa en un número medio de docentes que no llegan puntualmente a las sesiones de trabajo causando dificultad en los tiempos y orden d trabajo por una falta de mayor responsabilidad en sus funciones.

TABLA 3

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					10 cuestionarios	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0,384	0,578	2,31	10	3,272	0,327
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0,384	0,578	2,31	10	3,272	0,327
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0,867	2,695	10	3,562	0,356
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0,867	2,695	10	3,562	0,356
TOTAL	0	0	0,192	0,7225	2,503	10	13,668	1,367

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

De las encuestas aplicadas se expone en la coevaluación que preocupa que tres docentes no propongan iniciativas de trabajo lo que dificulta los cambios en la educación.

Al igual existe una valoración mediana de que no existe mayor investigación e información de los cambios educativos lo que permite que continúen con modelos tradicionales y poco llamativos para la tarea educativa.

Existe un mediano grupo de maestros que no se sitúan en la labor pedagógica especialmente los del área técnica ya que la función pedagógica es difícil comprenderla y desempeñarla de mejor forma

TABLA 4

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						10 cuestionarios	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0,192	0,578	2,695	10	3,465	0,347
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0,289	3,465	10	3,754	0,375
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0,289	3,465	10	3,754	0,375
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0,096	0,192	0,289	2,695	10	3,272	0,327
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0,192	0,289	3,08	10	3,561	0,356
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0,384	0,867	1,925	10	3,176	0,318
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0,48	0,384	0,867	0	10	1,731	0,173
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,192	1,156	1,925	10	3,273	0,327
TOTAL	0	0,072	0,192	0,578	2,406	10	25,986	2,599
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8,682

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Se demuestra que un nivel medio hay la valoración de que no están dispuestos a prender de otras personas, ideas y opiniones ajenas lo que dificulta el nivel comunicativo las buenas emociones y la relación interpersonal con los compañeros asegurando el respeto, afecto y comprensión en la labor.

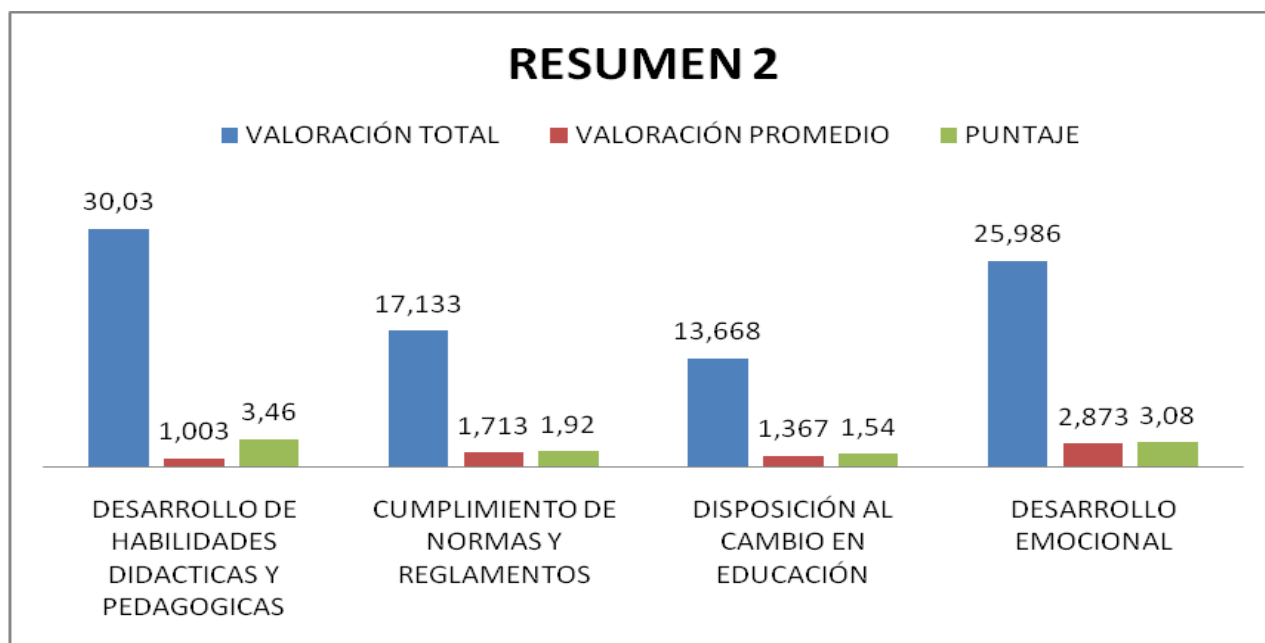
En nivel mediano existe una valoración de que no existe mayor preocupación por la falta de un compañero lo que puede bloquear una buena convivencia y relación laboral.

Se marca además en nivel mediano que existe algunos docentes que no se preocupan por su apariencia personal, puede a lo mejor ser causante la ubicación geográfica muy lejana pero no deja

de ser un indicador para el buen ejemplo en los estudiantes.

TABLA 5
RESUMEN COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

RESUMEN	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	PUNTAJE
DESARROLLO DE HABILIDADES DIDACTICAS Y PEDAGOGICAS	30,03	1,003	3,46
CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	17,133	1,713	1,92
DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	13,668	1,367	1,54
DESARROLLO EMOCIONAL	25,986	2,873	3,08



Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Se evidencia en la valoración de desarrollo de habilidades didácticas pedagógicas que escasamente planifican las clases con los compañeros debido al desconocimiento del manejo del tercer nivel de planificación microcurricular, cayendo en la improvisación causando desmejora en la calidad educativa que oferta la institución.

En el Desarrollo emocional se registra el que no existe la predisposición de aprender de otras personas debido a un egoísmo y competencia profesional.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES
TABLA 1

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	94cu estio nario s	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,704	1,765	15,9	38,83	94	57,199	0,609
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	0,704	1,765	15,9	38,83	94	57,199	0,609
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	0,704	1,765	15,9	38,83	94	57,199	0,609
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0,704	1,412	11,66	45,184	94	58,96	0,627
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	0,704	1,412	11,66	45,184	94	58,96	0,627
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	0,704	1,412	11,66	45,184	94	58,96	0,627
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,704	1,412	11,66	45,184	94	58,96	0,627
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								0,000
1.8.1. Analizar.	0	0,704	1,412	11,66	45,184	94	58,96	0,627
1.8.2. Sintetizar.	0	0,704	1,412	11,66	45,184	94	58,96	0,627
1.8.3. Reflexionar.	0	0,704	1,412	11,66	45,184	94	58,96	0,627
1.8.4. Observar.	0	0,704	1,412	11,66	45,184	94	58,960	0,627
1.8.5. Descubrir.	0	0,704	1,412	11,66	45,184	94	58,96	0,627
1.8.6. Redactar con claridad.	0	0,704	1,412	11,66	45,184	94	58,96	0,627
1.8.7. Escribir correctamente.	0	0,704	1,412	11,66	45,184	94	58,96	0,627
1.8.8 Leer comprensivamente.	0	0,704	1,412	11,66	45,184	94	58,96	0,627
TOTAL	0	0,704	1,483	12,508	43,913	94	879,117	9,352

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Existe una valoración mediana de que no planifican de acuerdo a los intereses y necesidades de los estudiantes perjudicando notablemente la calidad educativa por que se trabaja en función de la improvisación llenando contenidos ajenos a la realidad educativa y no se cumple con el mínimo común obligatorio.

Los estudiantes en las encuestas responden que existen docentes que no utilizan estrategias que puedan ayudar a mejorar metahabilidades para analizar, criticar, abstraer, caracterizar donde asegure el razonamiento lógico.

Aseguran que existe un nivel mediano de docentes que no emplean las tecnologías y comunicacionales como informáticas para estar al tono de la ciencia y tecnología mermando el buen aprendizaje.

TABLA 2

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	94	TOTAL	
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	0,176	0,706	3,18	60,01	94	64,072	0,682
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	2,464	1,765	13,25	35,3	94	52,779	0,561
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	0,352	0,706	1,59	61,422	94	64,07	0,682
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	3,52	7,06	10,6	24,004	94	45,184	0,481
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	0,704	3,53	5,3	49,42	94	58,954	0,627
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,704	7,06	7,95	38,83	94	54,544	0,580
TOTAL	0	1,32	3,471	6,9783	44,831	94	339,603	3,613

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Se desprende de las entrevistas aplicadas a los estudiantes que existe docentes en una valoración mediana que no explican las formas de evaluación de la asignatura creando conflictos y desacuerdos

luego en el sistema de calificación sin registros debidos perjudicando muchas veces en el rendimiento y pase de año.

Existe según las valoraciones en nivel mediando de docentes afirman los estudiantes que no se realizan resúmenes de los temas tratados lo que a veces complica en las síntesis de las memorias de las asignaturas en la clase.

Se comprueba que no existe refuerzo ni recordatorios de la clase anteriores para empatar a los nuevos temas los principios didácticos no se cumplen por un inadecuado desconocimiento de estrategias y de la didáctica en su aplicación del currículo.

TABLA 3

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	94	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	0,3 52	0,706	21,2	35,3	94	57,558	0,612
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	0,3 52	0,706	7,95	52,9 5	94	61,958	0,659
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	0,3 52	0,706	7,95	52,9 5	94	61,958	0,659
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	0,3 52	0,706	7,95	52,9 5	94	61,958	0,659
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	0,3 52	0,706	7,95	52,9 5	94	61,958	0,659
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	0,3 52	0,706	7,95	52,9 5	94	61,958	0,659
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	0,3 52	0,706	7,95	52,9 5	94	61,958	0,659
TOTAL	0	0,3 52	0,706	9,84 29	50,4 29	94	429,306	4,567

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

No existe una buena promoción o motivación para que se integren de manera espontanea en la clase, es decir se desconoce de los estilos, ritmos de aprendizaje y las diferencias individuales de los estudiantes no se respetan en el ritmo de aprendizaje.

En un nivel medio se valora que el docente no comunica por esquelas u otros medios, o entrevistas para mejorar el aprendizaje especialmente de estudiantes con discapacidades ya que esto es un pilar fundamental en la inclusión social y es un nuevo desafío que el maestro rural tiene que enfrentar y dar un tratamiento y atención adecuada y el no lo maneja todavía de manera adecuada.

Corroboran los estudiante que en un nivel mediano los docentes no envían tareas extras a las casas esto complica y retrasa el proceso educativo.

TABLA 4

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 94 cuesti onari os	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROME DIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	3,52	14,12	21,2	63,54	94	102,38	1,089
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	3,52	14,12	21,2	63,54	94	102,38	1,089
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	3,52	7,06	21,2	9,884	94	41,664	0,443
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	1,412	5,3	56,48	94	63,192	0,672
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	0,352	0,706	5,3	56,48	94	62,838	0,668
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	3,52	14,12	5,3	16,944	94	39,884	0,424
TOTAL	0	2,405	8,59	13,25	44,478	94	412,338	4,387
	PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS							21,919

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

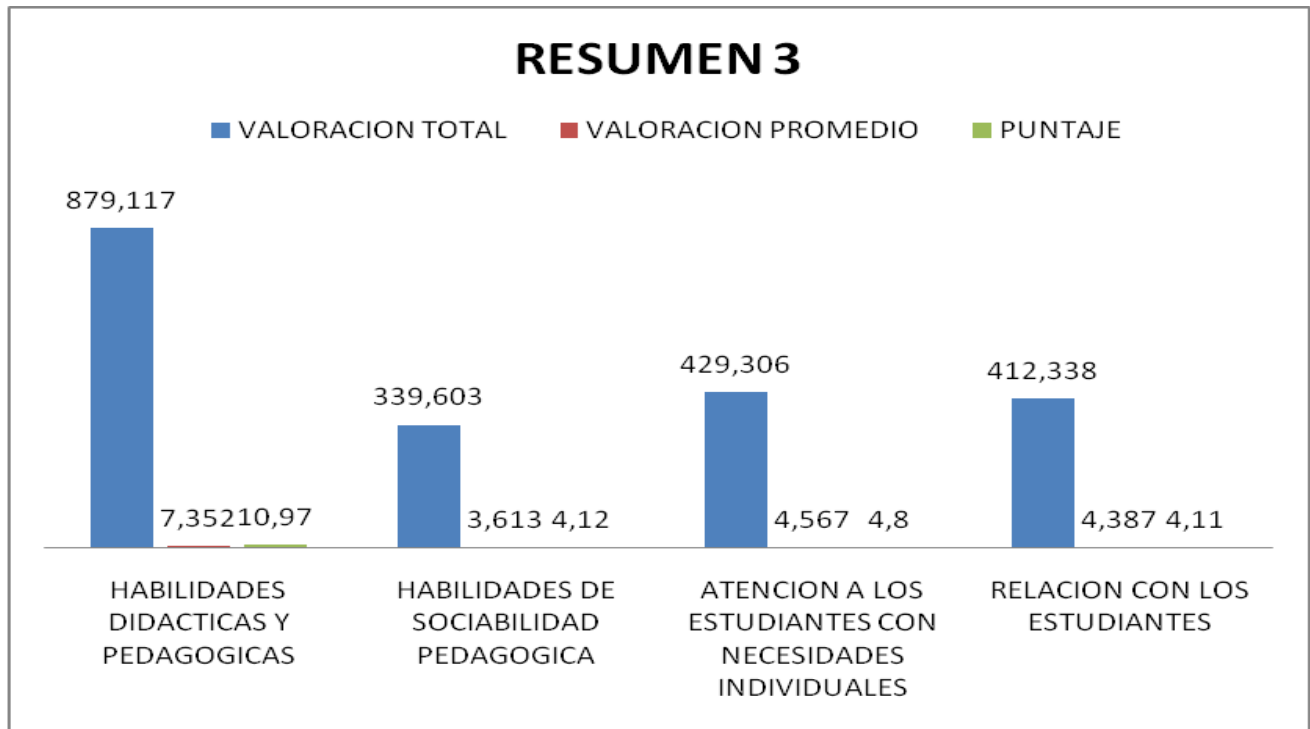
Es increíble conformar que existan docentes que arreglan los conflictos con los estudiantes con lenguajes y agresiones haciéndoles sentir mal, es decir el maltrato existe y no se cumple con el respeto y la vigencia del Código del Niño, el Adolescente y la Familia.

Existe un número de docentes mediano se valora que so son tratados adecuadamente y que no se

pone en práctica el código de convivencia para el buen trato como seres humanos. Se valora en nivel mediano que existe discriminación hacia los estudiantes especialmente los que tiene discapacidades diversas, por desconocimiento de cómo actuar adecuadamente frente a sus dificultades en el aprendizaje.

TABLA 5
RESUMEN EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR LOS ESTUDIANTES

RESUMEN	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO	PUNTAJE
HABILIDADES DIDACTICAS Y PEDAGOGICAS	879,117	7,352	10,97
HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGOGICA	339,603	3,613	4,12
ATENCION A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	429,306	4,567	4,8
RELACION CON LOS ESTUDIANTES	412,338	4,387	4,11



Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Se representan resultados de la valoración del Desempeño Docente por los Estudiantes cuyo puntaje es escaso en habilidades Socio Pedagógicas al no dar a conocer contenidos ni desarrollar metahabilidades que potencien el pensamiento lógico, crítico y creativo por falta de actualización y capacitación docente.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES
TABLA 1

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	87	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	0,422	4,21	6,32	54,795	87	65,747	0,756
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	0,422	0,842	8,216	59,01	87	68,49	0,787
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	0,422	0,842	8,216	59,01	87	68,49	0,787
TOTAL	0	0,422	1,965	7,584	57,605	87	202,727	2,330

Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

No planifican en una valoración baja actividades con los padres de familia y los estudiantes lo que hacen notar la falta de vocación y predisposición por trabajar en el sector e institución además los padres son indiferentes en colaborar en estas actividades extra curriculares complicando aun más la escasa actividad comunitaria.

Se denota que no existe mayor contribución en las acciones por mejorar las relaciones con la comunidad ya que es demasiado, inhóspita y poco hospitalaria complicando el BUEN VIVIR.

Las actividades extracurriculares dentro de la jornada laboral la realizan pero en días sábados y domingos escasamente ya que la ubicación geográfica impide en ejercerlo de mejor forma.

TABLA 2

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	87	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0,422	2,105	18,96	42,15	87	63,637	0,731
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0,633	1,684	12,64	50,58	87	65,537	0,753
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0,633	1,684	12,64	50,58	87	65,537	0,753
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o Representado.	0	0,633	1,684	12,64	50,58	87	65,537	0,753
	0	0,633	1,684	12,64	50,58	87	65,537	0,753
TOTAL	0	0,58	1,789	14,22	48,473	87	260,248	2,991

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Los Padres de Familia concuerdan en las encuestas en su mayoría que los docentes si llegan en horas adecuadas a clase y apenas existen un grupo minoritario de maestros que no lo realizan esta actividad de forma adecuada.

Confirman los Padres de Familia que incurren unos pocos docentes al no estar toda la jornada con los estudiantes, salen a cumplir otras funciones fuera de la parroquia perjudicando el buen aprendizaje.

Apenas unos dos docentes no entregan en forma exacta las calificaciones a los estudiantes y esto causa malestar.

TABLA 3

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0,211	0,421	3,16	67,44	87	71,232	0,819
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0,211	0,421	3,16	67,44	87	71,232	0,819
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,211	0,421	3,16	67,44	87	71,232	0,819
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.		0,211	0,421	3,16	67,44	87	71,232	0,819
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	0,211	0,421	3,16	67,44	87	71,232	0,819
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	0,211	0,421	3,16	67,44	87	71,232	0,819
TOTAL	0	0,211	0,421	3,16	67,44	87	427,392	4,913

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Se consolida que existe un grupo mínimo de docentes que no tratan adecuadamente a los estudiantes causando malestar debido a su falta de formación pedagógica, emocional. No se toma encuesta las opiniones, ideas, sugerencias de los estudiantes coartando la libertad de expresión y pensamiento, debido a la mala formación y desmejoramiento en el buen desempeño de funciones de docentes.

No existe mayor comunicación con los Padres de Familia en tanto a notas, tarjetas, esquelas, o entrevistas personales ya que el docente no acostumbra a tenerlos informados y el Padres de Familia también manifiesta cierta despreocupación frente a sus hijos y muchos de ellos están a cargo de terceros y cuartos personas por la ausencia de Padres en el exterior .

TABLA 4

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
INDIVIDUALES (5.05 PTOS)								
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	1,477	4,21	6,32	50,58	87	62,587	0,719
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	1,477	4,21	6,32	50,58	87	62,587	0,719
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	1,477	4,21	6,32	50,58	87	62,587	0,719
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	1,477	4,21	6,32	50,58	87	62,587	0,719
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	1,477	4,21	6,32	50,58	87	62,587	0,719
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	1,477	4,21	6,32	50,58	87	62,587	0,719
TOTAL	0	1,477	4,21	6,32	50,58	87	375,522	4,316
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS								14,550

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

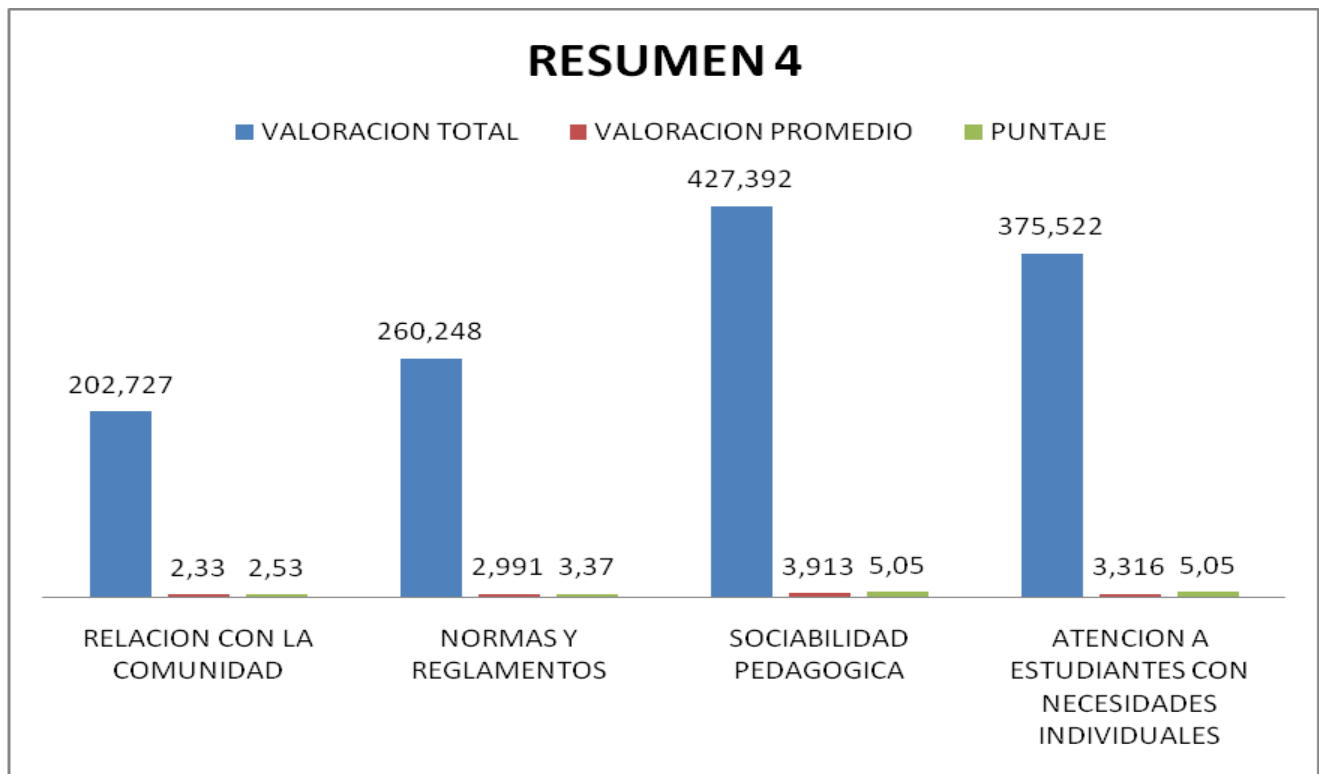
Se evidencia que no existe talleres de recuperación pedagógica ya que consideran que no es adecuado ni oportuno desmejorando la oferta y calidad educativa.

Se visualiza que no existe tareas especiales para los estudiantes son poco atractivos sin mayor contenido científico e investigativo, desmotivando la tarea educativa de todos sus actores.

La despreocupación frente a los estudiantes con necesidades especiales es evidente ya que habido la gestión de parte de los directivos y los mismos docentes para un profesional especializado que brinde el tratamiento y atención funcional pero por parte de la Dirección Provincial de Educación Cotopaxi la respuesta ha sido siempre negativa, se ha dado excusas y que no hay contratos para estas demandas por ahora.

TABLA 5
RESUMEN DE EVALUACIÓN DOCENTE POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

RESUMEN	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO	PUNTAJE
RELACION CON LA COMUNIDAD	202,727	2,33	2,53
NORMAS Y REGLAMENTOS	260,248	2,991	3,37
SOCIABILIDAD PEDAGOGICA	427,392	3,913	5,05
ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	375,522	3,316	5,05



Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Se expresa la valoración de la Evaluación por los Padres de Familia que no se realizan Taller de Recuperación Pedagógica, ni se envía tareas extras esto desmejora la calidad educativa.

Afirman que no se respeta los ritmos ni estilos de aprendizaje debido a un desconocimiento de metodologías adecuados para los aprendizajes.

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR O DIRECTOR, VICERRECTOR O SUBDIRECTOR Y 5 VOCALES DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO)

TABLA 1

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5			
SOCIABILIDAD PEDAGOGICA								
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	1,11	1,48	2,21	5,900	55	10,7	0,195
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0,37	1,332	2,431	2,360	55	6,493	0,118
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,37	1,48	2,431	8,555	55	12,836	0,233
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0,074	1,332	4,42	7,375	55	13,201	0,240
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0,37	1,332	2,431	8,850	55	12,983	0,236
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0,074	0,444	2,431	11,80	55	14,749	0,268
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,222	0,444	4,42	8,555	55	13,641	0,248
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0,74	6,63	5,900	55	13,27	0,241
TOTAL	0	0,324	1,073	3,4255	7,412	55	97,873	1,780

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Se analiza en las valoraciones que de parte de los Directivos no se toma en cuenta las sugerencias ni opiniones de los estudiantes creando un clima institucional de poca confianza y aprecio.

Se considera que si falta los estudiantes en un mínima escala no se toma en cuenta si un estudiante falta no se preocupa mayormente por su ausencia y la veces se lo llama al padre de familia o representante para informarle donde está el estudiante que muchas veces ya es renuente.

Se corrobora que no se ejemplifica los temas tratados para que sean aplicados en la vida en un gran número de docentes

TABLA 2

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 55 cues tiona rios	VALORA CIÓN TOTAL	VALO RACI ÓN PROM EDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	1,184	4,42	7,965	55	13,569	0,247
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0,296	1,48	2,21	9,145	55	13,131	0,239
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0,37	0,74	2,431	10,03	55	13,571	0,247
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,37	1,48	3,315	7,375	55	12,54	0,228
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,074	1,48	4,862	6,490	55	12,906	0,235
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	0,592	1,48	2,431	7,670	55	12,173	0,221
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0,296	1,48	1,989	9,440	55	13,205	0,240
TOTAL	0	0,285	1,332	3,094	8,302	55	91,095	1,656

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Se concuerda que en la valoración de directivos existe la discriminación hacia ciertos estudiantes con discapacidades diferentes ya que se cree que dificultan el ritmo del aprendizaje, no se les puede tratar adecuadamente por falta de personal calificado para ello.

Se conforma que en una valoración mediana de los docentes por parte de los directivos no se detecte con facilidad a los estudiantes con dificultades en el aprendizaje debido a una falta de formación pedagógica especial más que por una buena o mala actitud hacia este grupo vulnerable.

TABLA 3

HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS

			VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,444	6,63	6,49	55	13,564	0,247
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	1,776	2,21	9,44	55	13,426	0,244
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,444	0	4,862	7,97	55	13,271	0,241
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,074	1,332	2,21	10,33	55	13,941	0,253
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	1,84	2,95	2,96	1,989	1,184	55	9,083	0,165
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0,37	0,444	2,652	10,33	55	13,791	0,251
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0,222	1,628	2,652	8,56	55	13,057	0,237
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	1,48	2,21	10,33	55	14,015	0,255
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	1,48	2,21	10,33	55	14,015	0,255
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares	0	2,652	0,74	2,652	0,83	55	4,958	0,090
TOTAL	0	0.3	1,228	3,0277	7,75	55	123,121	2,239

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Se corrobora que no se planifica adecuadamente ni de manera oportuna según las normativas legales y del diseño curricular cayendo en la improvisación pedagógica causando notablemente un nivel bajo en el aprendizaje de los estudiantes.

Se evidencia por parte de los directivos que en un nivel mediano los Docentes no emplean adecuadamente los medios tecnológicos comunicacionales e informativos, pese que existen laboratorios para ello por comodidad.

Se coincide que no existe las debidas explicaciones de las formas evaluativas de las asignaturas eso denota falta de organización en el aula y la práctica pedagógica.

TABLA 4

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 55	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución: 4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	2,431	12,98	55	15,411	0,280
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,148	1,48	2,21	9,735	55	13,573	0,247
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0,37	2,368	2,873	6,195	55	11,806	0,215
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	1,184	1,776	2,652	4,425	55	10,037	0,182
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0,888	2,812	2,21	4,130	55	10,04	0,183
TOTAL	0	0,518	1,687	2,4752	7,493	55	60,867	1,107

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Los directivos consideran que no todos los docentes llegan puntualmente a sus clases y eso acorta el periodo correcto del aprendizaje de los estudiantes.

En las encuestas transmiten una valoración que existen un grupo mediano de docentes que no sitúan adecuadamente los problemas profesionales con los personales y perjudica en el buen clima de la institución.

Se complementa que se aplica el reglamento de manera adecuada para el mejor cumplimiento y no se pule ciertas deficiencias pedagógicas y curriculares.

TABLA 5

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	55	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0,148	1,628	6,188	4,130	55	12,094	0,220
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0,074	1,332	6,63	4,425	55	12,461	0,227
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,37	2,96	2,21	5,900	55	11,44	0,208
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,222	0,444	6,63	5,605	55	12,901	0,235
TOTAL	0	0,204	1,591	5,4145	5,015	55	48,896	0,889
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								7,670

Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

En la aplicación de las encuestas por parte de los directivos hacia los docentes con respecto a la comunidad la mayor debilidad se valora en que no se comparte estrategias para mejorar las practicas docentes encaminadas al desarrollo comunitario por un marcado egoísmo, competencia entre profesionales que anteponen el bien individual al institucional.

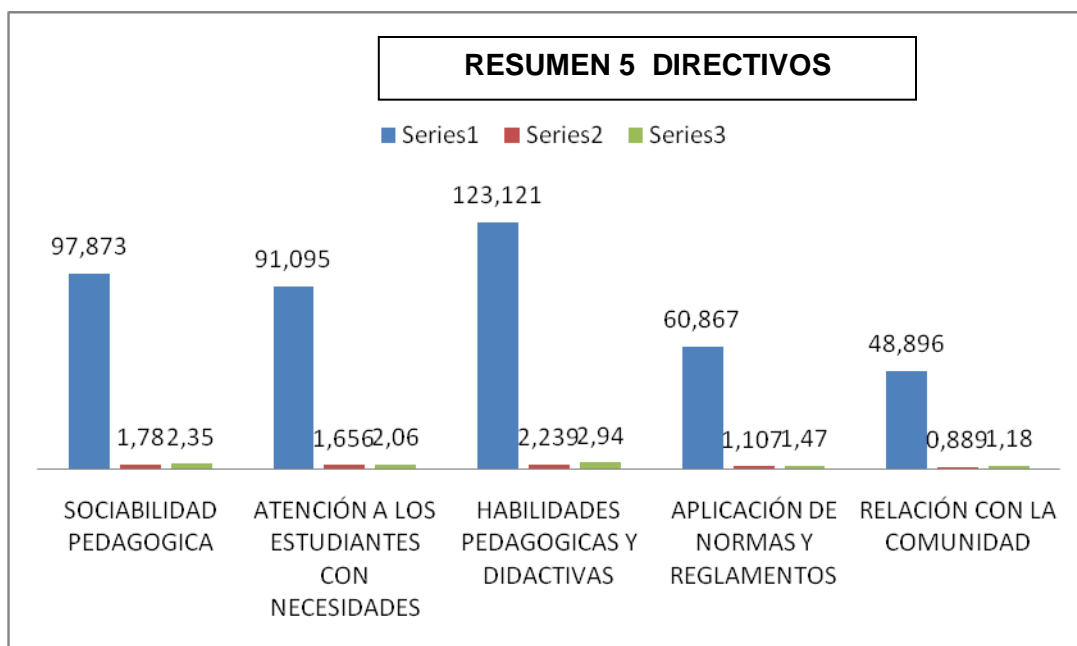
Existe una renuencia de un nivel medio de docentes en realizar actividades extracurriculares con la comunidad donde se destaca principalmente la figura de los directivos quienes colaboran, lideran y lo ejecutan con otros docentes que toman parte en el trabajo en la comunidad.

Se determina que un nivel mediano de docentes por la ubicación lejana de la Institución casi no les gusta participar en las actividades de la comunidad, iniciativas, e interese a favor de ella., por lo que hay que hacer un trabajo de orientación pedagógica y de planificación curricular para mejorar metodologías y estrategias en el aula y la comunidad.

TABLA 6

RESUMEN EVALUACION A LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS, CONSEJO TECNICO

SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	97,873	1,78	2,35
ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES	91,095	1,656	2,06
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	123,121	2,239	2,94
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	60,867	1,107	1,47
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	48,896	0,889	1,18



Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Se evidencia las valoraciones la existencia de debilidades en Sociabilidad Pedagógica con ausencia de Planificación en el currículo nacional porque no hay preparación e investigación adecuada del docente.

Escasa es la responsabilidad y colaboración de los Padres de Familia hacia la Institución hay un marcado asistencialismo de órdenes religiosas.

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE (30 PTOS)

TABLA 1

ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SÍ	No
El docente: 1. Presenta el plan de clase al observador.	4	7
2. Inicia su clase puntualmente.	6	5
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	5	6
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	4	7
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	7	4
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	6	5
Puntaje promedio.	3,64	3.1

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Se evidencia la valoración en la Observación de clase que existe debilidad en la falta de presentación del Plan de clase para aplicar los nuevos contenidos cayendo en la improvisación y la baja calidad educativa.

Si no existe Plan de clase no cumplen en la mayoría los docentes los objetivos de los contenidos, ni presenta adecuadamente el tema a sus estudiantes.

Carecen de instrumentos curriculares para realizar seguimiento adecuado de los avances de los contenidos, del alcance de los logros y de los objetivos alcanzados por los docentes en la evaluación diagnóstica y formativa.

TABLA 2
PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25
PTOS

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORA- CIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	5	6
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones.</i>	4	7
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	6	5
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	5	6
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	4	7
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	3	8
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	4	7
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	8	3
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	7	4
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	7	4
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	8	3
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	5	6
13. Envía tareas	5	6
Total respuestas	71	72
Puntaje total.	89	90
Puntaje promedio.	8,88	9,00

TABLA 3**AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VA- LO- RA- CIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	6	5
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	7	4
3. Valora la participación de los estudiantes.	5	6
4. Mantiene la disciplina en el aula.	8	3
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	6	5
Total respuestas	32	23
Puntaje total.	40,0	28,8
Puntaje promedio.	4,00	35,94
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	16,51	-

Calificación de la Observación
de la Clase impartida 16,51/30

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

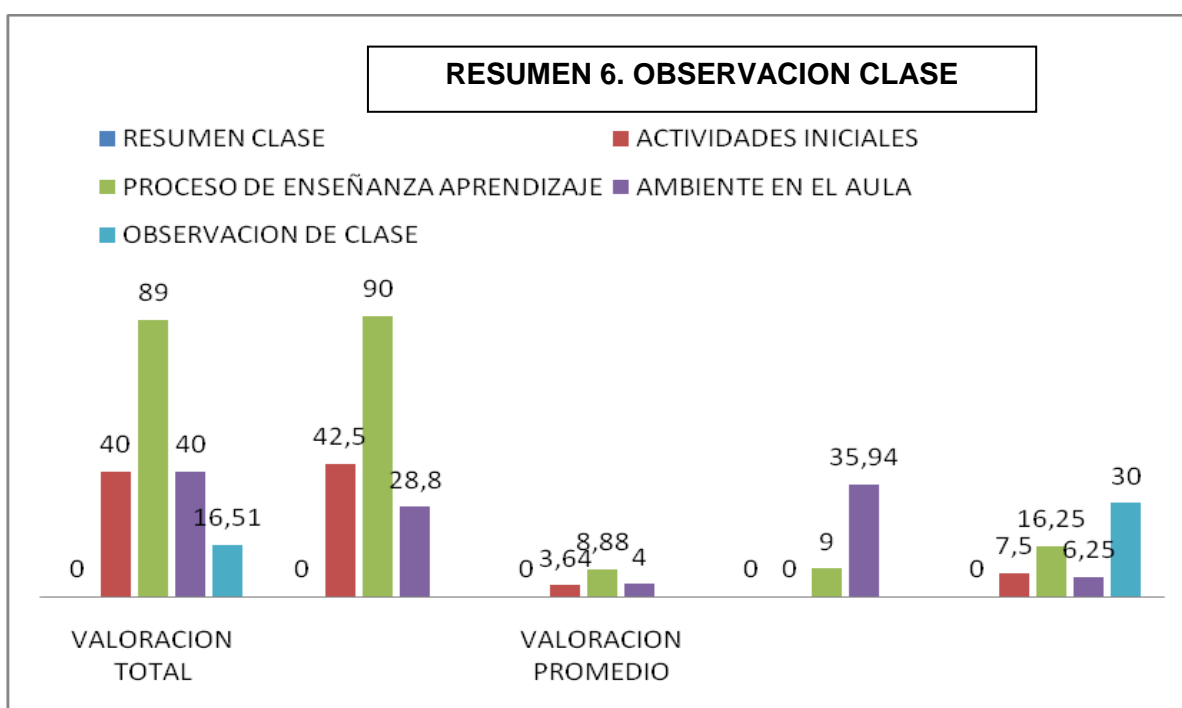
Los criterios valorados en referencia al ambiente del aula se denota en la mayoría de los docentes observados que no tratan adecuadamente a los estudiantes y que el afecto lo tienen pero no existe la confianza, ni el ambiente cálido para el buen desenvolvimiento en el trabajo.

No existe la motivación permanente para llamar la atención y despertar el interés adecuado en el trabajo docente y el logro del aprendizaje para la construcción de los nuevos conocimientos de manera adecuada, sencilla y concreta, el ambiente no es muy atractivo para poder llamar la atención y participar decididamente en clase.

El ponerse al frente para ser no sólo el amigo y la autoridad en el aula falta a algunos docentes dificultando el control en la disciplina.

RESUMEN OBSERVACION DE CLASE

RESUMEN CLASE	VALORACION TOTAL		VALORACION PROMEDIO		PUNTA JE
	SI	NO	SI	NO	
ACTIVIDADES INICIALES	40	42,5	3,64	3.1	7,5
PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE	89	90	8,88	9	16,25
AMBIENTE EN EL AULA	40	28,8	4	35,94	6,25
OBSERVACION DE CLASE	16,51				30



Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Se grafica que la valoración promedio con la valoración total de la Observación de Clase existe deficiencias al no presentar Plan de clase, procesos didáctico, metodologías, falta de recursos, optimización del tiempo, motivación, el ambiente no es el adecuado carece de confianza, cordialidad, es poco atrayente, carece de creatividad y buen manejo en el aula en la parte organizativa como pedagógica.

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL

DOCENTE:

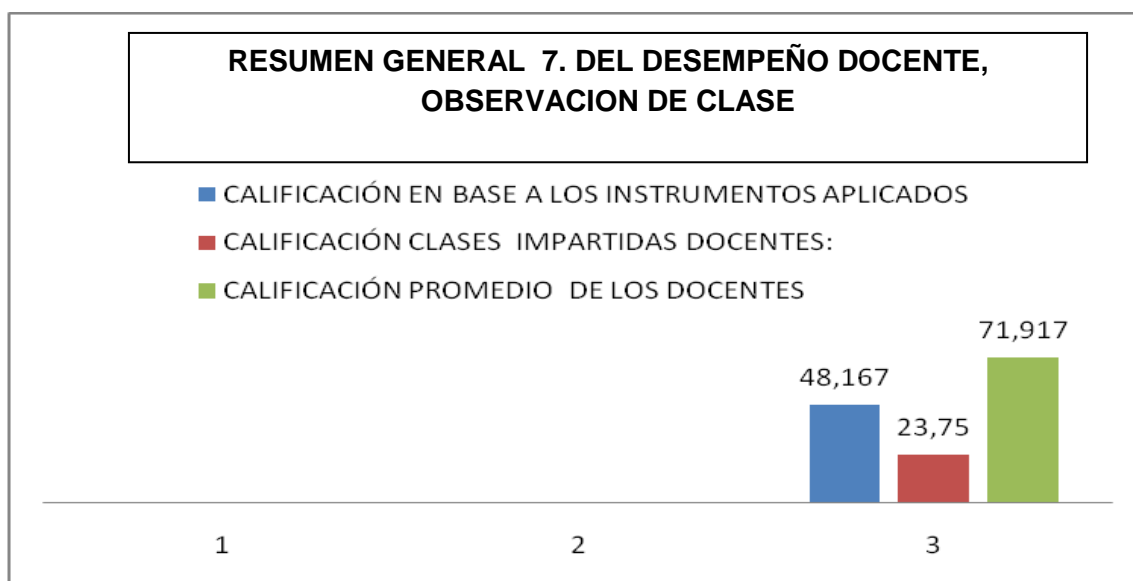
(16/ 100 PTOS)

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTO S	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	7,358		
Coevaluación de los docentes	5,389		
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Director Vicerrector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo o Técnico)	6,846		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	17,310		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	11,264		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	48,167		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	23,750		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	71,917	B	BUENO

(Los Directivos son: Rector o Director; Vicerrector o Subdirector; y, 3 Vocales Principales del Consejo Directivo o Técnico = 5)

RESUMEN GENERAL DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	48,167
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	23,75
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	71,917



Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

En la Investigación realizada a Docentes y la Clase Observada su mayor dificultad es en el desarrollo del tercer nivel de concreción microcurricular con su nuevo diseño curricular en la aplicación, sistema de planificación, metodologías, sistema de evaluación que ayude a consolidar aprendizajes que hay que mejorarlo de manera urgente.

DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DIRECTIVOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO

(20.00 PTOS)

TABLA 1

			VALOR ACIÓN			T O T A L	VAL ORA CIÓN	VALO RACI ÓN
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)						7c ue sti on ari os	TOT AL	PROM EDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0,35	1,165	7	1,515	0,216
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,35	1,165	7	1,515	0,216
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0,058	0	0,175	1,165	7	1,398	0,200
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,116	0,350	0,932	7	1,398	0,200
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,058	0,116	0,175	0,932	7	1,281	0,183
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes	0	0,058	0,116	0,175	0,932	7	1,281	

institucionales.									
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208	
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208	
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0,058	0,116	0,175	0,932	7	1,281	0,183	
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208	
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208	
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,058	0,116	0,175	0,932	7	1,281	0,183	
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208	
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,058	0,116	0,175	0,932	7	1,281	0,183	
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,058	0,116	0,175	0,932	7	1,281	0,183	
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	1,165	0,116	0,175	0	7	1,456	0,208	
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,058	0,116	0,175	0,932	7	1,281	0,183	
1.21. Propicio el trabajo de los	0	0,058	0,116	0,175	0,932	7	1,281	0,183	

estudiantes en labores comunitarias.									
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,116	0,350	0,932	7	1,398	0,200	
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,058	0,116	0,175	0,932	7	1,281	0,183	
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208	
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208	
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0,058	0,116	0,175	0,932	7	1,281	0,183	
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,058	0,116	0,175	0,932	7	1,281	0,183	
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208	
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	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208	
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208	

1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	00,175	0,116	0	1,165	7	1,456	0,208
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,058	0,116	0,175	0,932	7	1,281	0,183
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,058	0,116	0,175	0,932	7	1,281	0,183
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,116	0,350	0,466	7	0,932	0,133
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,058	0,116	0,175	0,932	7	1,281	0,183
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,058	0,932	0,175	0,116	7	1,281	0,183
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0,058	0,116	0,175	0,932	7	1,281	0,183
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,058	0,116	0,175	0,932	7	1,281	0,183

1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,058	0,116	0,175	0,932	7	1,281	0,183
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0,058	0,116	0,175	0,932	7	1,281	0,183
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0,116	0,175	0,932	7	1,223	0,175
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0,058	0,116	0,175	0,932	7	1,281	0,183
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0,699	7	0,99	0,141
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,058	0,116	0,175	0,932	7	1,281	0,183
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,116	0,350	0,932	7	1,398	0,200

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	0,116	0,35	0,932	7	1,398	0,200
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0,116	0,350	0,932	7	1,398	0,200
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208

1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
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	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
TOTAL	0	0,02	0,11	0,1972	1,0467	7	86,600	12,188

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Se evidencia por parte de la Directiva de la Institución que no se preocupa en controlar la jornada de trabajo si los docentes cumplen debidamente, ya que no asiste de manera consecutiva para controlar planificaciones, emisión de evaluaciones oportunas, registro de evaluación, programas de adaptación curriculares, programas de apoyo pedagógico, casi en la mayoría de docentes existe esta debilidad.

En cuanto al control presupuestario existe deficiencia en el arqueo de caja, consecución de fondos por autogestión para las mejoras institucionales que podrían realizar mejoras en la parte física, administrativa, laboratorios, bibliografías, adecuaciones. Pese a la influencia existente de liderazgo que posee la directiva como el consejo directivo, existe poca relación con la comunidad, y los docentes es casi nula la programación de actividades.

No existe promoción ni motivación hacia la investigación pedagógica y científica por carencia de recursos como del mismo interés de los docentes

TABLA 2

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN						VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,175	1,398	7	1,573	0,225
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	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,058	0	0,175	1,165	7	1,398	0,200
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,058	0,116	0,175	1,165	7	1,514	0,216
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,058	0,116	0,175	1,165	7	1,514	0,216
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,058	0,116	0,175	1,165	7	1,514	0,216
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208

2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	1,165	0	0,175	0,058	7	1,398	0,200
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,175	1,398	7	1,573	0,225
TOTAL	0	0,019	0,085	0,175	1,1961	7	22,132	3,162

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Se confirma que no existe mayor control en la planificación curricular debilitando lo aplicación de los aprendizajes con los contenidos, el avance de logros para el desarrollo de competencias y habilidades de los estudiantes.

La visita hacia los docentes cada trimestre en el año es una sólo vez y eso debilita de manera eficaz que se cumpla la labor pedagógica.

Existe organización para la revisión de Planificación didáctica que en la práctica no se la aplica adecuadamente y acrecen totalmente de estos documentos curriculares que son herramientas metodológicas indispensables para la buena práctica pedagógica.

TABLA 3

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 7cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,058	0,116	0,175	0,932	7	1,281	0,183
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208

3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
TOTAL	0	0,006	0,116	0,175	1,1391	7	12,929	1,847
				P.20 P.				17,197

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Definitivamente la aplicación de leyes y reglamentos como que ha debilitado en cierta forma las relaciones interpersonales en un grupo medianamente en la institución.

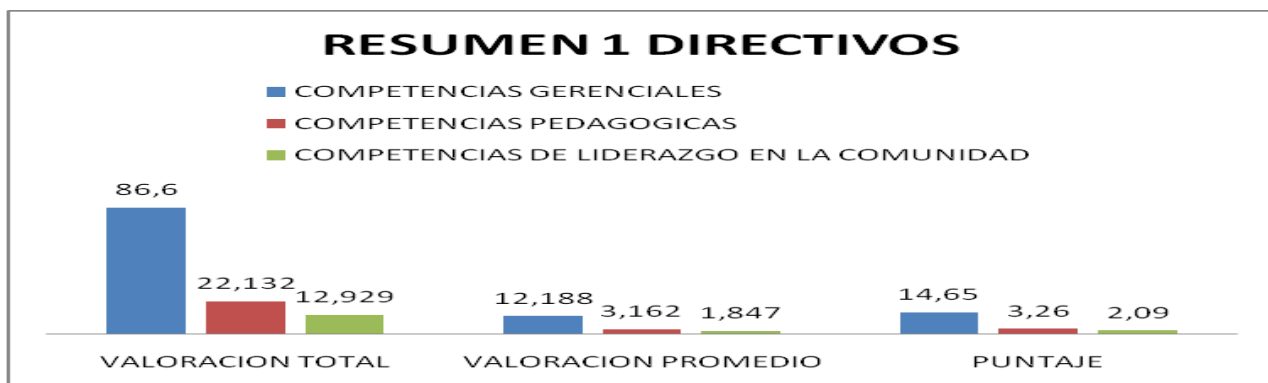
Se visualiza que si delega ciertas actividades y funciones a los compañeros pero algunos no cumplen con esas disposiciones de manera efectiva y dando marcha a los objetivos, ocasionando ciertas dificultades en el avance de las obras y temas pedagógicos.

Se corrobora que si existe participación en actividades de tipo social, cultural, deportiva, comunitaria pero la dificultad se transparente que no todos los docentes los acatan y participan de ello.

TABLA 4

RESUMEN AUTOEVALUCION DE DIRECTIVOS

DIRECTIVOS			
RESUMEN	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO	PUNTAJE
COMPETENCIAS GERENCIALES	86,6	12,188	14,65
COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	22,132	3,162	3,26
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	12,929	1,847	2,09



Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Se evidencia que la valoración de competencias gerenciales hay debilidades en no en autogestión de recursos y arcos de caja por falta de mayor conocimiento administrativo.

En cuanto a Competencias pedagógicas no existe asesoramiento hacia los docentes, ni visita y vez por quimestres, ni manejo adecuada de metodologías y adaptaciones curriculares por falta de mayor conocimiento de la actualización curricular como el modelo de gestión.

TABLA 1

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO. (20 PUNTOS)

	VALORACIÓN					TOTAL (18 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)								
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0,118	0,354	1,062	1,652	18	3,186	0,177

1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,118	0,354	1,062	1,652	18	3,186	0,177
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,118	0,354	1,062	1,652	18	3,186	0,177
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0,118	0,354	1,062	1,652	18	3,186	0,177
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,118	0,354	1,062	1,652	18	3,186	0,177
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,118	0,354	1,062	1,652	18	3,186	0,177
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,118	0,354	1,062	1,652	18	3,186	0,177
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0,118	0,354	1,062	1,652	18	3,186	0,177
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,118	0,354	1,062	1,652	18	3,186	0,177
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,118	0,354	1,062	1,652	18	3,186	0,177
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0,118	0,354	1,062	1,652	18	3,186	0,177
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,118	0,236	1,062	1,888	18	3,304	0,184
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,118	0,236	1,062	1,888	18	3,304	0,184
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,118	0,236	1,062	1,888	18	3,304	0,184
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,118	0,236	1,062	1,888	18	3,304	0,184
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0,118	0,236	1,062	1,888	18	3,304	0,184
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,118	0,354	0,531	2,36	18	3,363	0,187
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la	0	0,118	0,354	0,531	2,36	18	3,363	0,187

infraestructura y equipamiento del plantel.								
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,118	0,354	0,531	2,36	18	3,363	0,187
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,118	0,354	0,531	2,36	18	3,363	0,187
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,118	0,354	0,531	2,36	18	3,363	0,187
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0,118	0,354	0,531	2,36	18	3,363	0,187
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,118	0,354	0,531	2,36	18	3,363	0,187
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,118	0,354	0,531	2,36	18	3,363	0,187
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,118	0,354	0,531	2,36	18	3,363	0,187
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,118	0,354	0,531	2,36	18	3,363	0,187
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0,118	0,236	1,062	1,888	18	3,304	0,184
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	0,118	0,236	1,062	1,888	18	3,304	0,184
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,118	0,236	1,062	1,888	18	3,304	0,184
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,354	1,062	2,124	18	3,54	0,197
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los	0	0	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197

estudiantes.								
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197

1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197
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	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la	0	0	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197

institución.								
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,236	1,416	1,888	18	3,54	0,197
TOTAL	0	0,055	0,278	1,159	1,926	18	211,928	11,774

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Se da una valoración mediana de que no planifica actividades en conjunto con los Padres de Familia que son cruciales para la armonía institucional, ya que existe mucha indiferencia e irresponsabilidad de los padres de familia en asumir el verdadero rol de Padres frente a sus hijos, docente y comunidad. Existe deficiencia en la distribución de horarios y supervisión de trabajo de los docentes su escasa función de gestión escolar y administrativa recae en que la institución tenga una desmejora.

TABLA 2

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (18 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0,118	1,239	2,36	18	3,717	0,207
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0,118	1,239	2,36	18	3,717	0,207
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la	0	0	0,118	1,239	2,36	18	3,717	0,207

planificación didáctica								
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,118	1,239	2,36	18	3,717	0,207
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	0,118	1,239	2,36	18	3,717	0,207
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0,118	1,239	2,36	18	3,717	0,207
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,118	1,239	2,36	18	3,717	0,207
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,118	1,239	2,36	18	3,717	0,207
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,118	1,239	2,36	18	3,717	0,207
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,177	0,236	1,239	1,416	18	3,068	0,170
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0,177	0,236	1,239	1,416	18	3,068	0,170
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,177	0,236	1,239	1,416	18	3,068	0,170
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,177	0,236	1,239	1,416	18	3,068	0,170
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,177	0,236	1,239	1,416	18	3,068	0,170
TOTAL	0	0,063	0,16	1,239	2,029	18	48,793	2,711

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Existe una debilidad sobre la elaboración de adaptaciones curriculares que no se aplica en la institución por desconocimiento y falta de capacitación sobre estos temas de interés educativo.

Evidentemente se valora que la planificación didáctica no se la aplica por desconocimiento, constancia y empeño de los docentes como de parte del directivo que no exige con mayor firmeza el cumplimiento de están importante soporte didáctico pedagógico.

Se detecta en forma mayoritaria la valoración que no asesora en forma concreta de carácter didáctico, pedagógico y curricular por desconocer el manejo adecuado de los sistemas de planificación, estrategias de enseñanza y aprendizaje, sistemas de evaluación cuantitativa y cualitativa, como la aplicabilidad de la ley está siendo manejada a los intereses, como también el sistema comportamental que lo dictamina la LOEI.

TABLA 3

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD			VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
							TOTAL	
(2.12 PTOS)						(18 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,118	1,239	2,36	18	3,717	0,207
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,118	1,239	2,36	18	3,717	0,207
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,118	1,239	2,36	18	3,717	0,207
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,118	1,239	2,36	18	3,717	0,207
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,118	1,239	2,36	18	3,717	0,207
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,118	1,239	2,36	18	3,717	0,207
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,118	1,239	2,36	18	3,717	0,207
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,118	1,239	2,36	18	3,717	0,207
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,118	1,239	2,36	18	3,717	0,207
								1,859
TOTAL	0	0	0,118	1,239	2,36	18	P.20	16,343

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

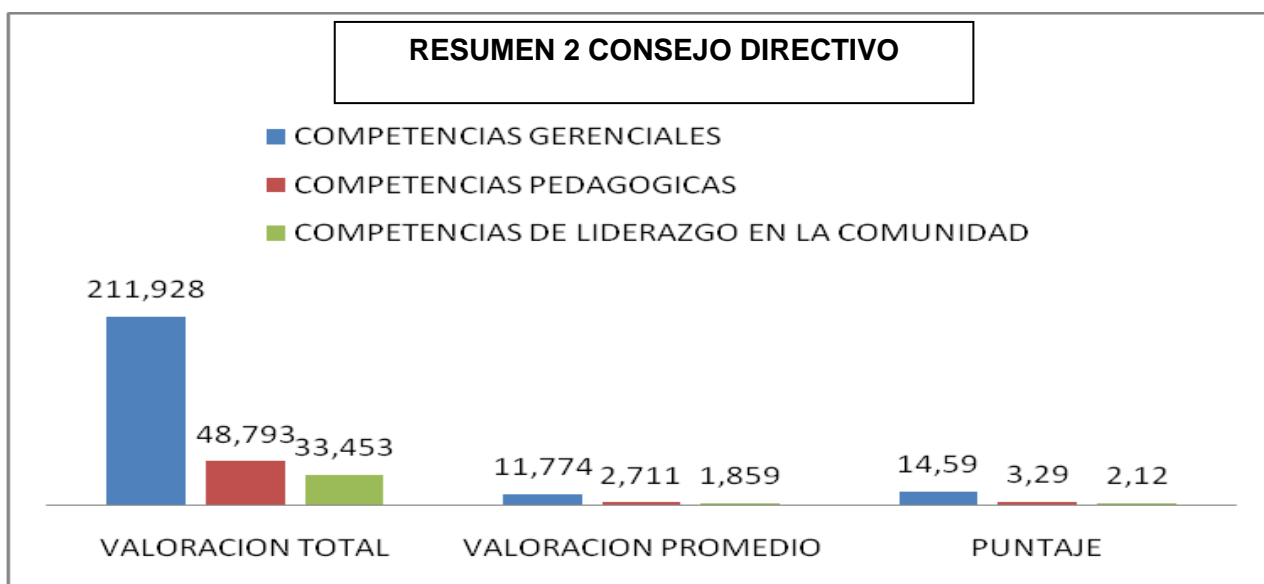
En este apartado más bien existe como fortaleza liderazgo en la comunidad hecho de que el directivo reside en la comunidad este pendiente y en relación con el Comité Central de Padres de Familia de manera continua programando actividades extracurriculares apoyados con un grupo de docentes que están colaborando de manera desinteresada y abierta propicia el cumplimiento de actividades comunitarias para el adelanto de la comunidad Pampense.

Se destaca la participación en actividades extracurriculares con miembros de la comunidad que ayuda a fomentar buenas relaciones en la institución donde se vigoriza además con el trato pertinente a todos los miembros de la comunidad, gozando del respeto y cariño de sus miembros pese a ser una comunidad hostil, conflictiva, agresiva y poco responsable de sus labores.

Lamentable que no exista afirman el Consejo directivo promoción por la investigación e innovación educativa. Alejándole de alcanzar mejoramiento con Programas, Proyectos que ayuden ella calidad en su oferta educativa, la parte física, equipamiento d laboratorios, recursos didácticos entre otros.

TABLA 4
RESUMEN EVALUCION DEL DIRECTOR POR EL CONSEJO DIRECTIVO

CONSEJO DIRECTIVO			
RESUMEN	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO	PUNTAJE
COMPETENCIAS GERENCIALES	211,928	11,774	14,59
COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	48,793	2,711	3,29
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	33,453	1,859	2,12



Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

En la valoración entregada por el Consejo Directivo o Consejo Técnico se detecta dificultad en no promover innovación e investigación educativa.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL
TABLA 1

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (35 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,358	1,071	2,68	17,88	35	21,984	0,628
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,358	1,071	2,68	17,88	35	21,984	0,628
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,358	1,071	2,68	17,88	35	21,984	0,106
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,358	1,071	2,68	17,88	35	21,984	0,628
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,358	1,071	5,36	17,88	35	24,664	0,705
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	7,88	1,071	5,36	0,358	35	24,664	0,705
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,358	1,071	5,36	17,88	35	24,664	0,705

1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,358	1,071	5,36	17,88	35	24,664	0,705
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,358	1,071	5,36	17,88	35	24,664	0,705
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,358	1,071	2,68	17,88	35	21,984	0,628
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,358	1,071	2,68	17,88	35	21,984	0,628
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	0,358	1,071	2,68	17,88	35	21,984	0,628
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,358	1,071	2,68	17,88	35	21,984	0,628
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,358	1,071	2,68	17,88	35	21,984	0,628
TOTAL	0	0,358	1,07	3,871	17,88	35	321,176	8,655

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

En un alto porcentaje valoran los miembros del Consejo estudiantil que no existe seguimiento continua al control del desempeño docentes esto se denota en que no existe control en las planificaciones de aula, uso de recursos adecuados, empleo de los medio infamativos y comunicacionales, trabajos prácticos de contenido técnico y científico.

Existe debilidad en el no control de la Jornada Docente lo que ocasiona debilidad pedagógica y retraso en el aprendizaje por falta de refuerzo académico en las tares y actividades curriculares.

Pese a que exige puntualidad a los docentes a las clases, convocatorias, reuniones de trabajo, reuniones con Padres de familia existe la debilidad con los docentes afirman los miembros del Consejo estudiantil.

TABLA 2

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					35		PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,179	0,714	5,36	15,73	35	21,983	0,628
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0,179	0,714	5,36	15,73	35	21,983	0,628
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,179	0,714	5,36	15,73	35	21,983	0,628
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,179	0,714	5,36	15,02	35	21,268	0,608
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,179	0,714	5,36	15,73	35	21,983	0,628
TOTAL	0	0,179	0,71	5,360	15,59	35	109,20 0	3,120

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Se confirma que no existe constancia en la observación al trimestre de las clases de los docentes lo que concluye en la improvisación y el trabajo no científico ni técnico.

Se detecta en la valoración que no existe supervisión en el logro de aprendizajes ya que no hay documentos que evidencien los avances, consolidación de logros como debilidades de los aprendizajes.

TABLA 3

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					v.t	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,714	1,608	21,45	35	23,772	0,679
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	3,216	0,714	4,288	17,16	35	25,378	0,725
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,716	0,714	3,216	16,45	35	21,091	0,603
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,179	0,714	4,288	16,45	35	21,626	0,618
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,179	0,357	1,608	21,45	35	23,594	0,674
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	1,071	2,68	19,31	35	23,056	0,659
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,714	1,608	21,45	35	23,772	0,679
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,714	1,608	21,45	35	23,772	0,679
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	0,179	0,714	4,288	17,16	35	22,341	0,638
TOTAL	0	0,497	0,71	2,799	19,15	35	208,402	5,954
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								17,729

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

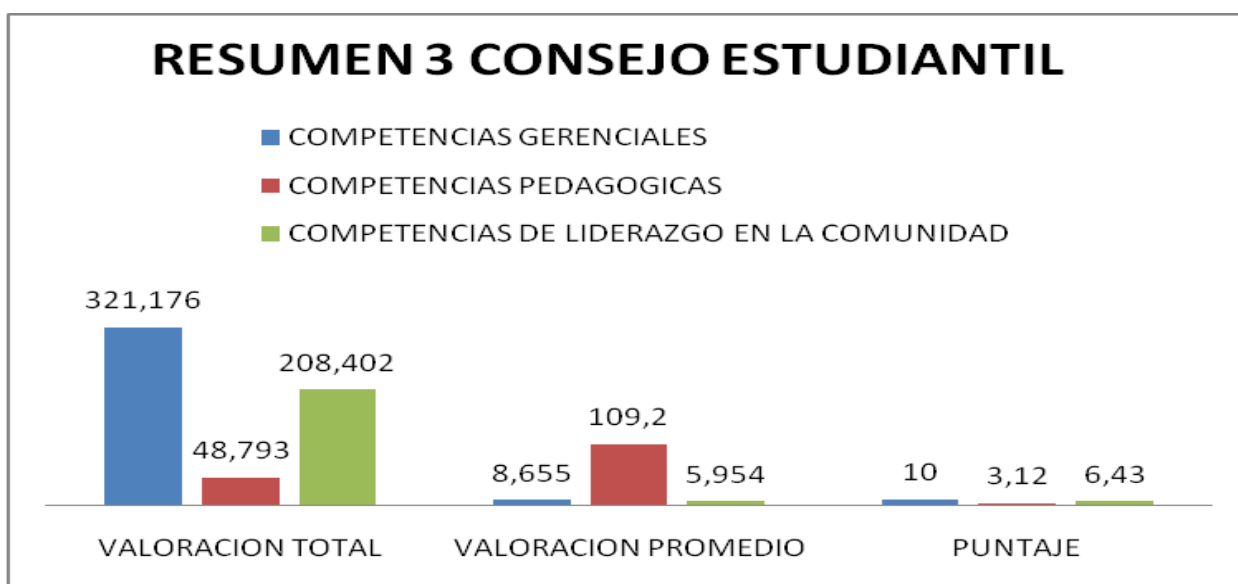
Se observa que las valoraciones realizadas por parte de los miembros del Consejo estudiantil existe una influencia de liderazgo de los directivos como de algunos docentes eso ayuda a resolver y mediar algunos conflictos por lo que atraviesa la comunidad educativa.

Se afirma que existe el reconocimiento no en su totalidad por, los esfuerzos a los miembros de la comunidad en la participación, colaboración, donación, consecución de obras, a favor de los estudiantes para elevar el nivel educativo.

TABLA 4

RESUMEN EVALUACION DEL DIRECTOR POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL

CONSEJO ESTUDIANTIL			
RESUMEN	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO	PUNTAJE
COMPETENCIAS GERENCIALES	321,176	8,655	10
COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	48,793	109,2	3,12
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	208,402	5,954	6,43



Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

En la valoración de Competencias gerenciales por parte del Consejo estudiantil se expresa que no se hace seguimiento continuo la personal docente, administrativo porque se evita de tomar mejores correctivos. En el puntaje de la valoración total se detecta t que no promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.

EVALUACION DEL DIRECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA (20 PUNTOS)

TABLA 1

COMPETENCIAS GERENCIALES						T.	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,66	1,315	1,96	10,54	35	14,475	0,414
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,66	1,315	1,96	10,54	35	14,475	0,414
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,66	1,315	1,96	10,54	35	14,475	0,414
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,66	1,315	1,96	10,54	35	14,475	0,414
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,66	1,315	1,96	10,54	35	14,475	0,414
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0,526	3,136	13,18	35	16,837	0,481
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,526	3,136	13,18	35	16,837	0,481
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,526	3,136	13,18	35	16,837	0,481
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,526	3,136	13,18	35	16,837	0,481
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,526	3,136	13,18	35	16,837	0,481
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,526	3,136	13,18	35	16,837	0,481
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0,526	3,136	13,18	35	16,837	0,481

1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,526	4,312	11,59	35	16,432	0,469
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0,526	4,312	11,59	35	16,432	0,469
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	0,526	4,312	11,59	35	16,432	0,469
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,526	4,312	11,59	35	16,432	0,469
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	0,526	4,312	11,59	35	16,432	0,469
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,526	4,312	11,59	35	16,432	0,469
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	0,526	4,312	11,59	35	16,432	0,469
1.20-Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,526	4,312	11,59	35	16,432	0,469
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,66	1,315	1,96	10,54	35	14,475	0,414
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	10,54	1,315	1,96	0,66	35	14,475	0,414
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,66	1,315	1,96	10,54	35	14,475	0,414
TOTAL	0	0,23	0,80	3,136	11,71	35	365,115	10,432

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Se determina que no existe mayor control en el cumplimiento de la labor educativa por parte de los docentes dejando entrever las decisiones pasivas de parte del directivo en la responsabilidad del desempeño efectivo docente que afecta directamente en el aprendizaje y calidad educativa.

Además se nota que verifica el rendimiento de los estudiantes buscando las alternativas para su mejoramiento y el comprometimiento a los docentes para que apoyen en este mejoramiento de elevar la calidad educativa a través de llevar documentos curriculares, investigación y actualización pedagógica para su buen desempeño docente.

Hay presencia de estudiantes que alarman que no se les atiende debidamente en la institución y que reclaman sus derechos de respeto, solidaridad, trato adecuado y que no se los discrimine padeciendo alguna deficiencia en el aprendizaje o limitación física.

TABLA 2

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (35 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,66	1,315	3,92	7,905	35	13,8	0,394
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,528	1,315	1,96	11,07	35	14,87	0,425
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,528	1,315	1,96	11,07	35	14,87	0,425
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,528	1,315	1,96	11,07	35	14,87	0,425
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,528	1,315	1,96	11,07	35	14,870	0,425
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	0,528	1,315	1,96	11,07	35	14,870	0,425

TOTAL	0	0,55	1,32	2,287	10,54	35	88,150	2,519
--------------	----------	-------------	-------------	--------------	--------------	-----------	---------------	--------------

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Se determina que no existe un plena garantía por la cultura de paz con los miembros y actores educativos lo que hace pensar en un programa de apoyo o charla para mejorar esta debilidad en el sentido de mejores relaciones interpersonales, respetar puntos de vista aprender y compartir de los otros y dejar la competencia desleal, individualista que no llevan al trabajo bueno y adecuado en la institución.

Se coincide que no existe la cultura de promocionar los logros y que se debe mejorar para motivar e insertar a los compañeros en un trabajo de buena producción pedagógica.

TABLA 3

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALOR ACIÓN					TOTAL (35 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,66	1,315	1,96	10,54	35	14,475	0,414
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,66	1,315	1,96	10,54	35	14,475	0,414
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,66	1,315	1,96	10,54	35	14,475	0,414
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,66	1,315	1,96	10,54	35	14,475	0,414
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,66	1,315	1,96	10,54	35	14,475	0,414
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,263	1,96	15,28	35	17,506	0,500
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la	0	0	0,263	1,96	15,28	35	17,506	0,500

comunidad.								
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,263	1,96	15,28	35	17,506	0,500
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0,263	1,96	15,28	35	17,506	0,500
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,263	1,96	15,28	35	17,506	0,500
TOTAL	0	0,33	0,79	1,960	12,91	35	159,905	4,569
				PUNT AJE				17,519

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

En cuanto a las competencias de liderazgo a la comunidad existe un confirmo positivo hacia los directivos por el trabajo esforzado en favor del establecimiento y la comunidad.

Es notorio visualizar que el apoyo comunicacional tiene ciertas debilidades para logra mayor entendimiento y logro de objetivos en favor de la comunidad educativa.

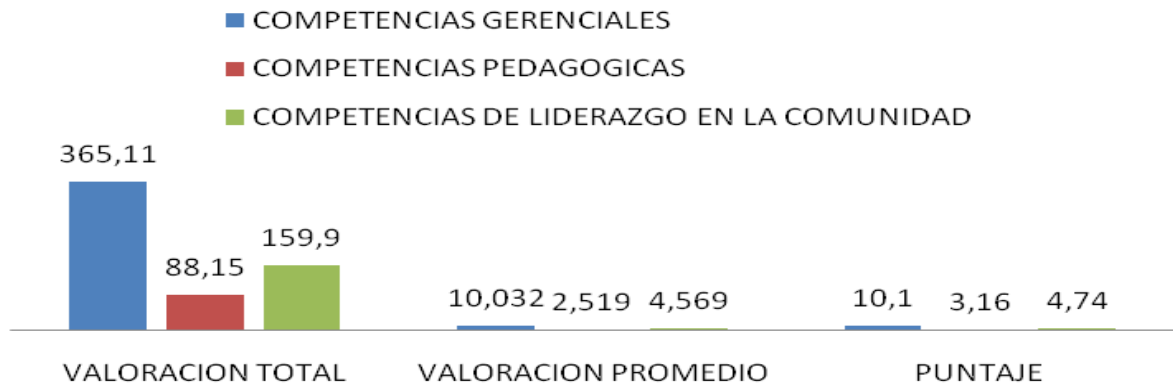
En un nivel mediano se arroja resultados que valoran que si delega ciertas funciones en las actividades para lograr objetivos parciales pero que no todos cumplen a cabalidad como el no atender de manera adecuada los estudiantes que son los hijos de esta grana parroquia que reclama mejores días y oferta que lo lleve a la excelencia educativa.

TABLA 4

RESUMEN EVALUCION DEL DIRECTOR POR EL COMITÉ DE PADRES DE FAMILIA

COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA			
RESUMEN	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO	PUNTAJE
COMPETENCIAS GERENCIALES	365,11	10,032	10,1
COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	88,15	2,519	3,16
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	159,9	4,569	4,74

RESUMEN 4 COMITE CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA



Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

En la valoración de Padres de Familia sobre Competencias Gerenciales expresan la debilidad no se atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR (20 PTOS)

TABLA 1

COMPETENCIAS GERENCIALES						TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0,112	0,334	0,668	7	1,114	0,159
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,112	0,334	0,668	7	1,114	0,159
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,112	0,334	0,668	7	1,114	0,159
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,112	0,334	0,668	7	1,114	0,159
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,112	0,334	0,668	7	1,114	0,159
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,501	0,892	7	1,393	0,199
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,501	0,892	7	1,393	0,199

1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,501	0,892	7	1,393	0,199
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0,501	0,892	7	1,393	0,199
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,501	0,892	7	1,393	0,199
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,501	0,892	7	1,393	0,199
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,501	0,892	7	1,393	0,199
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,501	0,892	7	1,393	0,199
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,501	0,892	7	1,393	0,199
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,501	0,892	7	1,393	0,199
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,501	0,892	7	1,393	0,199
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,892	0	0,501	0	7	1,393	0,199
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,501	0,892	7	1,393	0,199
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0,892	0	0	0,501	0,892	7	1,393	0,199
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,501	0,892	7	1,393	0,199
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,501	0,892	7	1,393	0,199
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,501	0,892	7	1,393	0,199
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,501	0,892	7	1,393	0,199

1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,501	0,892	7	1,393	0,199
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,501	0,892	7	1,393	0,199
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,501	0,892	7	1,393	0,199
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,501	0,892	7	1,393	0,199
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	0,501	0,892	7	1,393	0,199
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,112	0,334	0,668	7	1,114	0,159
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0,112	0,334	0,668	7	1,114	0,159
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,112	0,334	0,668	7	1,114	0,159
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0,112	0,334	0,668	7	1,114	0,159
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,112	0,334	0,668	7	1,114	0,159
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0,501	0,892	7	1,393	0,199
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,501	0,892	7	1,393	0,199
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,112	0,334	0,668	7	1,114	0,159
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0,668	0	0,112	0,334	0	7	1,114	0,159
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,112	0,334	0,668	7	1,114	0,159
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,112	0,334	0,668	7	1,114	0,159
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0,112	0,334	0,668	7	1,114	0,159

1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,501	0,892	7	1,393	0,199
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,501	0,892	7	1,393	0,199
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0,112	0,334	0,668	7	1,114	0,159
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0,668	0	0,112	0,334	0	7	1,114	0,159
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0,668	0	0,112	0,334	0	7	1,114	0,159
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0,112	0,334	0,668	7	1,114	0,159
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,112	0,334	0,668	7	1,114	0,159
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,501	0,892	7	1,393	0,199
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,501	0,892	7	1,393	0,199
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,112	0,334	0,668	7	1,114	0,159
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,112	0,334	0,668	7	1,114	0,159
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0,334	0,668	7	1,114	0,159
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0,112	0,334	0,668	7	1,114	0,159
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,112	0,334	0,668	7	1,114	0,159
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	0,501	0,892	7	1,393	0,199
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,501	0,892	7	1,393	0,199
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	0	0	0,112	0,334	0,668	7	1,114	0,159

que cuenta la institución.								
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0,112	0,334	0,668	7	1,114	0,159
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	0,112	0,334	0,668	7	1,114	0,159
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	0,112	0,334	0,668	7	1,114	0,159
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	0,112	0,334	0,668	7	1,114	0,159
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,501	0,892	7	1,393	0,199
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	0,501	0,892	7	1,393	0,199
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	0,501	0,892	7	1,393	0,199
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,501	0,892	7	1,393	0,199
TOTAL	0	0	0,05	0,424	0,79	7	82,175	11,739

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Se detecta que en forma elevada no promueve la investigación pedagógica siendo un campo de interés importante en la formación docente para su buen desempeño que puede aportar en sus estudiantes siendo herramienta para caminar hacia proyectos, programas planes que aseguren la calidad educativa del sector.

Se confirma que no existe innovación pedagógica a través de programas y proyectos con adaptaciones curriculares, apoyo escolar o con proyectos que vayan a generar fuente de ingreso económico, fortalecer laboratorios, recursos didácticos, mejores mobiliarios, materiales en el aula, medios tecnológicos y sus herramientas en el manejo adecuado y uso de las aulas a través de la Tics.

Además se confirma en niveles altos de valoración que no existe organización en las actividades que implican la planificación institucional, curricular y administrativa la gestión escolar y administrativa es precaria

TABLA 2

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS						TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0,112	0,334	0,892	7	1,338	0,191
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	0,112	0,334	0,892	7	1,338	0,191
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0,112	0,334	0,892	7	1,338	0,191
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0,112	0,334	0,892	7	1,338	0,191
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,112	0,334	0,892	7	1,338	0,191
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	0,167	1,338	7	1,505	0,215
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	1,338	0	0	0,167	0	7	1,505	0,215
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,167	1,338	7	1,505	0,215

2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	1,338	7	1,505	0,215
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	1,338	7	1,505	0,215
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,112	0,334	0,892	7	1,338	0,191
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,112	0,334	0,892	7	1,338	0,191
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,112	0,334	0,892	7	1,338	0,191
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,112	0,334	0,892	7	1,338	0,191
TOTAL	0	0	0,07	0,274	1,05	7	19,567	2,795

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

Se corrobora en la valoración que no se verifica la planificación didáctica de clases en los diversos años y ares de la Institución causando grave dificultad en el proceso enseñanza aprendizaje cuya debilidad se la transmite en los diversos instrumentos de la Investigación en todos los actores implicados en ello.

Existe una deficiencia en el asesoramiento pedagógico curricular hacia los actores educativos por desconocimiento del diseño curricular en las diversas áreas y años de la educación básica general.

Pese que existe garantías para la no discriminación y adaptación de programas de adaptación curricular se carece de ello por falta de mayor investigación y asesoramiento.

TABLA 3

LIDERAZGO CON LA COMUNIDAD						TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	1,338	7	1,505	0,215
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,167	1,338	7	1,505	0,215
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0,167	1,338	7	1,505	0,215
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	1,338	7	1,505	0,215
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	1,338	7	1,505	0,215
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,167	1,338	7	1,505	0,215
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,167	1,338	7	1,505	0,215
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,224	0,167	0,892	7	1,283	0,183
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,224	0,167	0,892	7	1,283	0,183
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,224	0,167	0,892	7	1,283	0,183
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	0,224	0,167	0,892	7	1,283	0,183
TOTAL	0	0	0,08	0,167	1,18	7	15,667	2,238
				PUNTAJE L/				16,773

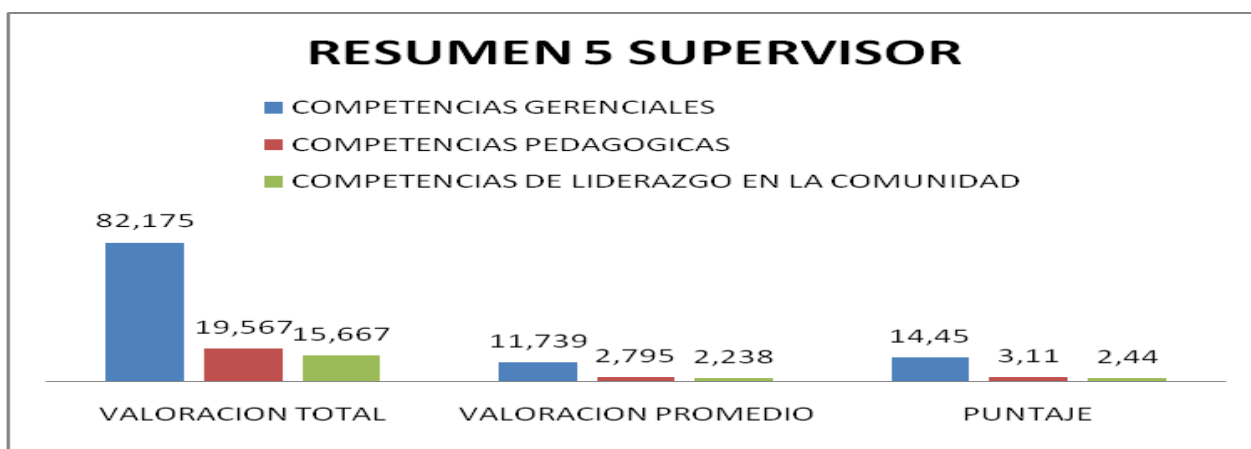
Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

En esta dimensión de la Investigación se ha destacado en las diversos Instrumentos y las dimensiones tanto de Directivos, Docentes, Consejo Directivo, Consejo Estudiantil, Padres de Familia, Estudiantes que existe un marcado liderazgo con la comunidad, una identificación sobre la buena comunicación para la programación de actividades curriculares.

**TABLA 4
RESUMEN DE LA EVALUACION DEL DIRECTOR POR EL SUPERVISOR**

SUPERVISOR			
RESUMEN	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO	PUNTAJE
COMPETENCIAS GERENCIALES	82,175	11,739	14,45
COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	19,567	2,795	3,11
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	15,667	2,238	2,44



Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

La debilidad existente a través de la presente investigación por el Supervisor devela el puntaje de competencias gerenciales no organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios, como debilidad no promueve proyectos de investigación ni innovación pedagógica.

RESUMEN DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO POR INSTRUMENTOS

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los Directivos (Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Directivo	16,0		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	12,3		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	13,4		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres	48		
Evaluación de los Directivos por parte del supervisor Escolar	86		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	72,75	B	BUENO

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	71.917/100	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	72.754/100	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	72.336/100	B	BUENO

TABLA 2

RESULTADO DE EVALUACIÓN DESEMPEÑO DOCENTE, DIRECTIVOS.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR, VICERRECTOR Y 3 VOCALES DEL CONSEJO DIRECTIVO)	16,08
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	12,39
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	13,44
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	12,4
Evaluación de los Directivos por parte del supervisor Escolar	18,41



Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración Silvia Mercedes Coello Mejía

De la Investigación realizada se concluye que a nivel de Instrumentos aplicados en el desempeño docente, su resultado valorativo es BUENO pretendiendo mejoras urgentes.

TABLA 3
CALIFICACIÓN PROMEDIO

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	71.917/100
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	72.754/100
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	72.336/100



Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: Silvia Mercedes Coello Mejía

En conclusión los resultados verifican que la Institución investigada a nivel Directivo y Docente su calificación es BUENA, PROYECTANDOSE A MEJORAS.

6. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En la Investigación realizada en la Unidad Educativa Intercultural San Francisco de las Pampas se da a conocer sobre los resultados de los diversos puntos de vistas de los docentes, directivos como Rectora, Consejo Técnico, Consejo Estudiantil, Comité de Padres familia, Supervisor Escolar, Estudiantes razón de ser de la educación.

La Observación de Clase fuente informativa elemental que trasparenta la vida en el aprendizaje cuyos actores responden de manera honesta en los diferentes Instrumentos curriculares con sus dimensiones de Sociabilidad Pedagógica, Habilidades Pedagógicas y Didácticas , Aplicación de Norma y Reglamentos, Relación con la comunidad, , en cuanto a los Directivos Competencias Gerenciales, Competencias Pedagógicas, Competencias de Liderazgo en la comunidad Didácticas y procesos de Autoevaluación, Coevaluación, Observación de Clase .

Refiere al Instrumento de Autoevaluación Docente en la valoración de **SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA**, los resultados de la valoración expresan la debilidad en cuanto al trato no adecuado hacia los estudiantes por falta de manejo adecuado de alternativas axiológicas, esto deja mucho que reflexionar ya que todos los seres humanos tenemos derechos y dignidad y no es conveniente que se desdiga de la labor educativa de ciertos docentes al incumplir con la garantías plenas enmarcada en la LOEI, y constitución de la República que recalca el trato adecuado y respeto a sus derechos a través del Buen vivir como una forma de vivir en paz, con justicia y tolerancia respetando sobre todo al ser humano desde su psicogénesis con sus capacidades y limitaciones

Se evidencia en **HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS**, la no preparación de clases en función de las necesidades posiblemente por falta de formación y vocación de los docentes en la tarea de enseñar y aprender cuyos resultados son altos marcando la preocupación para el mejoramiento educativo, ya que en el proceso enseñanza aprendizaje es importante que se tome en cuenta el planear en base a los intereses y necesidades de los estudiantes como debe ajustarse a la realidad socio económica y social de su contexto.

La aplicación de los Instrumentos de Investigación en la dimensión pedagógica didáctico en referencia a si Planifican las clases en el marco del currículo nacional refleja resultados que escasamente planifican las clases con los compañeros debido al desconocimiento del manejo del tercer nivel de planificación microcurricular, confirmando en los supuestos investigativos el deficiente proceso educativo y que es necesario inyectar el proceso de mejoramiento a través de una propuesta que articule los procesos de enseñanza y puedan compartir el trabajo con los

compañeros de labores para realizar en equipos su tarea de manera eficiente, en coordinación de los bloques curriculares para aplicar Planes de Clase con las Técnicas y estrategias adecuadas, enlazando los conocimientos previos con los nuevos.

Es importante señalar que en las habilidades didácticas no se desarrollan las metahabilidades importantes para la comprensión y que se debe dar alternativas metodológicas enseñando, compartiendo, practicando con los docentes para que sus metodologías en la aplicación de los ciclos de aprendizajes con procesos didácticos activos.

En la dimensión **DESARROLLO EMOCIONAL**, se registra el que no existe la predisposición de aprender de otras personas debido a un egoísmo y competencia profesional lo que impide no solo una buena convivencia, más bien espacios de poca tolerancia y para ello se debe ajustar con una mejor actitud, si bien es cierto es un número reducido pero no deja de ser un síntoma que afecta la convivencia y la calidad en el aprendizaje

Se presentan resultados de la valoración del Desempeño Docente por parte de los **ESTUDIANTES** cuyo puntaje es escaso en **HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS** al no dar a conocer contenidos ni desarrollar metahabilidades que potencien el pensamiento lógico, crítico y creativo por falta de actualización y capacitación docente, esto debe ser un potencial para desarrollar la capacidad cognitiva ya que son base en los aprendizajes del conocimiento por lo tanto es un llamado a los docentes de la Institución proveerse de los insumos y herramienta para desarrollar comprensión y la capacidad de criticidad.

Continuando con el análisis en la aplicación de los Instrumentos de Evaluación del desempeño docente, el grupo de padres de familia hacen sus juicios valorativos y expresan en forma alta que no se realiza Talleres de Recuperación Pedagógica, ni se envía tareas extras esto desmejora la calidad educativa tomando en consideración sobre la **ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES**, y que no existe el personal idóneo para dar tratamiento y seguimiento en la Institución con estudiantes que en un 4% tiene capacidades diferentes pero que tiene derecho a estar inmersos en educación regular que ampara la Inclusión Social y que en este establecimiento si les apoyan pero falta el personal especializado para ayudarlos.

Dentro de los Instrumentos de Investigación como Encuestas y Entrevistas se verifican los resultados en las dimensiones de Atención a Estudiantes con necesidades especiales cuya valoración comprueba que marca como debilidad que no se apuntala a este grupo de

estudiantes que no se respeta los ritmos ni estilos de aprendizaje debido a un desconocimiento de metodologías adecuadas para los aprendizajes, ya que las diferencias individuales hacen que los estudiantes aprendan de diferente manera su sistema intelectual de percepción habilita para que unos sean rápidos en el proceso de construcción y aprehensión de conocimientos, mientras otro grupo es lento, otro sector está ausente del aprendizaje desmotivados con entropía comunicacional, o con un periodo de ansiedad, hiperactividad que dificulta los procesos de aprendizaje para posterior determinar dificultades y problemas de aprendizaje severo que están latentes en las aulas como disortografía, dislexia, discalculía, mutismo, entre otras.

Diremos además que en la evaluación al desempeño docente a lo que respecta por parte del **DIRECTIVO A LAS HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS**, su resultado valorativo es ausencia de Planificación en el currículo nacional porque no hay preparación e investigación adecuada del docente carecen de estos insumos primordiales en el éxito del desarrollo de la Clase, esto deriva en la improvisación y pone en riesgo al grupo escolar para que se produzca desajustes en la motivación de estudios

Muy preocupante es en esta investigación de la **RELACIÓN CON LA COMUNIDAD** la actuación y aceptación de Padres de Familia frente a sus representados siendo un grupo tan importante que marca el apoyo en el trabajo escolar pero en este establecimiento existe escasa responsabilidad y colaboración de los Padres de Familia hacia la Institución hay un marcado asistencialismo de órdenes religiosas que están asentadas en esta población, lo que desdibuja su verdadero rol de guías del señor.

Seguidamente se realiza un proceso de **OBSERVACIÓN DE CLASE A LOS DOCENTES** en las diversas áreas del saber como de los años en funcionamiento verificando una ausencia pedagógica y curricular ya que en las actividades iniciales no motivan a los estudiantes, un marcado nerviosismo, dudas en la aplicación de los conocimientos, incertidumbre en las técnicas y metodologías, ausencia de recursos y material didáctico y sobre todo la clase improvisada en la mayoría de los estudiantes,

En cuanto al proceso enseñanza aprendizaje no consideran experiencia previas ni el fondo de experiencias de los estudiantes, parte el conocimiento nuevo sin respetar el ciclo de aprendizaje, ni empata uno de los principios didácticos lo conocido con lo nuevo, no indaga con pistas, ni emplea técnicas activas de trabajo, no existe participación plena de los estudiantes, ni adapta recursos, para las actividades, carencia de evaluación con instrumentos, no registra aportes, no respeta los tiempos, los conocimientos son muy superficiales. Logrando una puntuación de 16.31%, es decir, es concluyente que necesita ser mejorado para lograr elevar el nivel de

conocimientos y la oferta educativa de la Institución. Afirmar que en el desarrollo investigativo del Docente se enmarca puntos relevantes que hacen que la Institución marque el puntaje de BUENO.

Se demuestra que existe liderazgo y compromiso en la comunidad, el **ESTADO EMOCIONAL** de los docentes y directivos es estable, demuestran con una sana convivencia, una solución pacífica en la resolución de conflictos, que se atiende de manera sencilla, práctica a los estudiantes, padres y miembros de la comunidad.

Además se corrobora en la aplicación de las Encuestas que reciben trato adecuado sin discriminación, son afectivos con los estudiantes con necesidades especiales, que existe un marcado cumplimiento del marco legal y jurídico dentro y fuera de la Institución, la mayoría de docentes pese a ser de afuera de la parroquia viajan 6 horas, residen en la comunidad hacen el esfuerzo posible porque la Institución tenga un gran prestigio, presencia en la parroquia y cantón, existe predisposición de cambio para enrumbar de mejor manera la labor de educar y garantizar la calidad educativa.

DIRECTIVOS

A continuación socializamos los resultados valorativos que dan a los directivos y autoridades comprometidas en la investigación en donde se descarta que es deficiente la institución; ya que existe muchos puntos a favor como: la aceptación y promoción de estudiantes, escasa deserción escolar, se atiende a estudiantes con necesidades especiales, se inicia una etapa de servicio a la comunidad con el aula taller de computación, es la matriz de 36 escuelas en su circuito distrital puesto como pilotaje en el país esta parroquia se encuentra a 6 horas de la ciudad de Latacunga, existe liderazgo de la rectora hacia la comunidad y con los docentes tiene una excelente convivencia y solidaridad.

Refiriéndose a la valoración de **LAS COMPETENCIA GERENCIALES DE LOS DIRECTIVOS** en el Instrumento de Autoevaluación se comprueba con el puntaje bajo que no en existencia autogestión de recursos y arcos de caja por falta de mayor conocimiento administrativo y sobre todo la Unidad Ejecutora no ayuda en el tema de recursos financieros.

Se verifica en el Instrumento de la Tabla de Resumen en cuanto a las **COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS** que no existe asesoramiento hacia los docentes es muy precaria las veces que las realizadas son bajas y no ha existido un seguimiento, ni valoración de que se ha mejorado, que falta por hacer o como apoyar para sacar adelante a la Institución. Además en la valoración obtiene un puntaje bajo ya que manifiestan un gran sector que no vista ni

supervisa en el trimestre, al os docentes para evaluar su desempeño y que necesidades pedagógicas tienen o cuáles son los problemas que aquejan a los estudiantes para ayudarlo a resolver y trabajar en conjunto. Desconoce de manera certera las metodologías e innovaciones pedagógicas al igual que no se han ejecutado Proyectos de Investigación, Apoyo escolar o Adaptaciones curriculares que hoy más que nunca se debe cumplir y dar siguiente como lo estipula la misma Constitución de la República a través de la LOEI.

Se procesa que en el Instrumento de Evaluación por parte del Consejo Directivo en la dimensión con la escala valorativa entregada por **EL CONSEJO DIRECTIVO O CONSEJO Técnico** se afirma que no se promociona innovación e investigación educativa, hoy en día las exigencias del mundo laboral, profesional hay que encaminar para desde pequeños se induzcan al proceso investigativo, que la innovación curricular se lo hace con Propuestas sencillas pero quien lo haga debe estar suficientemente inteligenciado, actualizado para que estos aportes se ejecuten y planteen a los docentes y directivos proyectos que aseguren la calidad educativa .

En la valoración de **COMPETENCIAS GERENCIALES POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL** de los datos recogidos expresan que el puntaje valorativo es bajo, se formula que no se hace seguimiento continuo al personal docente, administrativo porque se evita de tomar mejores correctivos y como importante que garantiza la no repitencia escolar, la atención a discapacidades y solución de problemas con relación a dificultad de aprendizaje que hacen lo humanamente posible pero no es lo mejor hay necesidad de especialistas que den solución.

Se relata además en cuanto a la participación del **Supervisor** que enuncia en la Evaluación al Directivo que falta el manejo de planificación curricular para ello considera de urgencia capacitarlos en el Diseño del Currículo, que hay que seguir insertándose en la comunidad con actividades comunitarias a través de los campos de acción, las extensiones para articular al docente con la vinculación a la comunidad y siga siendo el líder que transforma a la sociedad con nuevas ideas, propuestas.

Se puede concluir afirmando que las debilidades detectadas en la institución sin duda tienen que ser mejoradas para entregar calidad educativa de manera técnica y científica, debe asegurarse con personal docente que tenga excelentes perfiles , que posean estabilidad laboral acompañados de su nombramiento asegurando su permanencia ya que el estar con Contrato corta el trabajo y el cumplimiento de objetivos en la labor educativa, el pago oportuno con salarios dignos acorde a su categoría y preparación es una permanente preocupación de los docentes, al igual que la jornada de trabajo extremadamente larga, cansina, de la investigación

realizada se concluye que a nivel de instrumentos aplicados en el desempeño docente su resultado valorativo es bueno pretendiendo mejoras urgentes, en conclusión los resultados verifican que la institución investigada a nivel directivo y docente su calificación es BUENA, proyectándose a mejoras.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 Conclusiones

- Se realiza el estudio evaluativo de los desempeños profesionales de los docentes y directivos en la Institución Educativa a través de los Instrumentos en todas sus dimensiones que devela resultados globales positivos cuyo porcentaje evidencia BUENO
- Al evaluar el desempeño docente se detecta debilidades en las tareas de enseñar y aprender: como desconocimiento del tercer nivel de concreción microcurricular, no existe programas de apoyo escolar, adaptaciones curriculares, no se participa en innovaciones pedagógicas didácticas en un 100%
- En la Observación de clase se verificó y comprobó con una valoración de 3,64% la falta de Plan de Clase, utilización de instrumentos de evaluación, técnicas y estrategias activas, y no dan a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes
- Al evaluar el desempeño directivo se palpa debilidades en el conocimiento y manejo de metodologías, para asesorar el proceso educativo a su compañeros
- No hay en habilidades didácticas y pedagógicas elaboración y la utilización de material didáctico apropiado a cada temática con una valoración de 0,927%
- No existe desarrollo de Habilidades del pensamiento hacia los estudiantes con una valoración promedio de 0,084% no son adecuados los procesos con ausencia de métodos, metodologías y procesos adecuados del docente, no hay evaluación continua que verifique adecuadamente con una serie de Instrumentos curriculares que hagan observable, verificable la tarea de Enseñar y Aprender, como lo demanda el Currículo Nacional y las actividades comunitarias o del equipo Directivo.
- Se verifica que en los procesos de Evaluación por parte de Directivos, Padres de Familia, Comisiones, Supervisión, Autoevaluación, Coevaluación en lo que respecta a la Relación con la Comunidad como el Clima Institucional en sus diversa dimensiones la institución goza de solidaridad y compañerismo, la existencia de respeto, convivencia

sana, fluida comunicación y relación entre compañeros y estos aciertos en las competencias gerenciales, gestión escolar y curricular, como comunitaria

- En los Instrumentos de Investigación aplicados en cuanto a la dimensión de Sociabilidad Pedagógica el docente asiste puntualmente, cumple la hora clase, rinde cuentas de las gestiones.
- Que los Padres de familia gozan de paternalismo de las ordenes religiosa en el sector descuidando su responsabilidad en la tarea escolar de sus jóvenes hijos.
- En la Dimensión de Habilidades Pedagógicas se concluye que no se prepara las clases, no se planifica, no se explica formas de evaluación es decir el proceso didáctico está divorciado de enseñanza pedagógica por ello es necesario plantear y aplicar un Manual de Planificación Microcurricular “BUENAS PRÁCTICAS PEDAGOGICAS”
- Que la Institución es organizada, su oferta educativa es amplia, tiene una demanda alta de población escolar, goza de prestigio institucional su porcentaje es BUENO.

7.2 Recomendaciones

- Realizar de manera urgente un Plan de Mejoramiento Curricular que robustezca los estándares de calidad y calidez educativa para buscar la excelencia educativa con la Elaboración y Aplicación del Manual de Planificación Microcurricular “BUENAS PRÁCTICAS PEDAGOGICAS”.
- Ejecutar los seguimientos pertinentes y monitoreo para comprobar los logros alcanzados con la Propuesta en las dimensiones de Estilo de Gestión , Gestión Pedagógica Curricular, Gestión Administrativa , Gestión de Convivencia Escolar, Gestión Comunitaria convirtiéndose en los estándares de calidad para el mejoramiento de localidad y calidez educativa que impulsa la Constitución de la república del Ecuador en el art.27, art 29.
- Renovar la práctica pedagógica a través de la capacitación, elaboración y aplicación del Manual de Planificación Microcurricular “BUENAS PRÁCTICAS PEDAGOGICAS” durante el Año lectivo 2012/2013
- Dominar el Diseño Curricular en los tres niveles de Concreción para proyectar planificación Microcurricular y aplicar en los periodos de clase evitando la improvisación y el mejoramiento continuo como habilidad didáctica y la sociabilidad y Habilidad pedagógica.

- Poner en juego la investigación, capacitación de Actualización Curricular para conocer de manera cercana las metodologías, instrumentos de evaluación en el logro de aprendizajes.
- Qué está investigación sea una fuente de consulta para información y formación de futuros profesionales de la educación.
- Seguir fortaleciendo el liderazgo en la comunidad, la gestión administrativa, la convivencia y solución de conflictos que es un parámetro muy positivo en la institución
- Las prácticas pedagógicas a través de una serie de alternativas pedagógicas planteadas por el Manual de Planificación Microcurricular “BUENAS PRÁCTICAS PEDAGOGICAS” estamos seguros que elevará la calidad y calidez con la buena actitud y predisposición en su aprendizaje y aplicación de todos quienes hacen la Institución.
- Generar innovación curricular para actualizar el sistema de gestión pedagógica y curricular en los niveles de concreción con el uso de las TICs.

8. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

1. TITULO DE LA PROPUESTA

“ELABORACION DE UN MANUAL DE PLANIFICACION MICRO CURRICULAR”BUENAS PRACTICAS PEDAGÓGICAS” QUE ORIENTEN LA LABOR DOCENTE EN EL PERIODO DE CLASE DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA INTERCULTURAL SAN FRANCISCO DE LAS PAMPAS”.

JUSTIFICACIÓN

La Constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad: por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país y radica el interés en que el tejido social educativo debe romper las fronteras de la mediocridad para elevar a la calidad a través del buen desempeño docente, y directivo, que los estudiantes perfil de desempeño acorde a las necesidades y exigencias del mercado laboral; competentes, solidarios, reflexivos y que sean un apoyo para proyectar innovaciones e ideas de emprendimiento y mejoras continuas.

En el sistema ecuatoriano la responsabilidad de la baja calidad educativa se visualizó culpando indirecta o directamente al docente mientras el resto de actores eran los perjudicados; por ello en la actualidad con una visión modernista es prioritario que el docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país, entonces el mal desempeño de las funciones causaría una formación de estudiantes de baja calidad, sin horizonte y no contribuirían al desarrollo del país.

En la Investigación realizada se detecta debilidades en lo concerniente a las dimensiones de Sociabilidad Pedagógica y Habilidades Pedagógicas y Didáctica hoy lo que persigue a través de la Propuesta de Mejoramiento Curricular de la Elaboración de un Manual Microcurricular “BUENAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS” para que oriente y facilite la práctica pedagógica en los períodos de clase de las diversas áreas del conocimiento y los diferentes años de Educación Básica para que se aplique este Instrumento Curricular, como herramienta metodológica eficaz para dinamizar el tercer nivel de concreción curricular en el urgente

mejoramiento Institucional del buen Desempeño Profesional Docente que consolide aprendizajes significativos en los estudiantes potencializando principalmente las metahabilidades, optimizando los tiempos en los periodos de clases, con un paquete instrumentos curriculares a través de Matrices para aplicar desde el Referente Curricular con el Plan Integrador, contenidos de los Bloques Curriculares, aplicación de Matrices de Evaluación diagnóstica y Formativa en la consolidación de los aprendizajes y verificando las dificultades y logros obtenidos en el proceso de su aplicación, permitirá esta matrices recoger las informaciones de manera técnica y científica los datos de las observaciones de clase, los resultados se los grafique con curvas de aprendizaje en el buen desempeño o los obstáculos presentados.

La solución que se puede sostener a través de la elaboración y aplicación del Manual de Planificación Microcurricular “BUENAS PRACTICAS PEDAGÓGICAS” apoyados con el manejo de las Tics como herramienta tecnológica actualizada consideramos que es un documento curricular, didáctico efectivo que orientará y facilitará las prácticas docentes e inclusive con tareas de apoyo escolar y adaptación curricular como parte del Mejoramiento continuo es decir este Manual será la brújula de trabajo docente en la Unidad Educativa Intercultural San Francisco de las Pampas.

Este Manual le permitirá familiarizarse para su aplicabilidad en el aula de manera adecuada, ordenada con las siguientes Matrices Curriculares:

1. Matrices Personales:
 - Datos Informativos
 - Datos Profesionales: capacitaciones, estímulos, sanciones
 - Matriz de Identidad Institucional: Visión, Misión, Políticas Educativas, Ideario
2. Matriz laboral
 - Carga horaria
 - Distributivo de Trabajo
 - Control de Asistencia: Semanal
3. Matriz Curricular
 - Plan Integrador: Bloques Curriculares por Áreas/ Años
 - Plan de Clase
4. Matriz de Consolidación
 - Registro de Logros: Técnicas, Instrumentos de valuación
 - Seguimiento en la Consolidación de Aprendizaje

- Graficacion de Curvas de Aprendizaje
5. Matriz Identidad Estudiantil
Histórico
Compromisos Estudiantiles
 6. Matriz de Monitoreo y Seguimiento

3 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

3.1. Objetivo General

- Elaborar un Manual de Planificación Micro Curricular “BUENAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS” para que oriente la práctica pedagógica en el periodo de clases en el buen desempeño docente en la Unidad Educativa San Francisco de las Pampas.

3.1.1. Objetivos Específicos

- Capacitar a los Docentes y Directivos sobre el manejo del Manual de Planificación Microcurricular “BUENAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS.
- Demostrar su utilidad como herramienta metodológica tecnologizada en los periodos de clase.
- Practicar el empleo del Manual de Planificación Microcurricular “BUENAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS
- Realizar seguimiento para la buena aplicación del Manual de Planificación Microcurricular “BUENAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS.

4. ACTIVIDADES

Presentar Plan de Mejoramiento: Manual de Planificación Micro curricular” BUENAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS.

1. Capacitar sobre el Manual de Planificación Microcurricular “BUENAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS:

1.1. Conferencia: Manual DE Planificación Micro Curricular y su incidencia pedagógica.

1. 2. Seminario: Instructivo de los beneficios, limitaciones.

1.3. Clase Práctica: Matrices Curriculares: Registro de datos: evaluación, seguimiento y control.

1.4. Clase Encuentro: Planificación Micro curricular.

1.5. Clase Taller: Curvas de Aprendizaje y Desempeño docente y directivo.

1.6. Clase Encuentro: Evaluación al Manual de Planificación Micro curricular.

1.7. Realizar evaluación del impacto y eficacia de la capacitación.

1.8. Diseño y elaboración Matrices Curriculares.

1.8. Demostrar la utilidad del Manual de planificación Micro curricular en la Institución.

1.9. Recoger Informaciones: Registrar datos de avances, logros, contenidos, debilidades.

1.10. Evidenciar cumplimiento de Matrices.

1.11. Verificar Avances en: Técnicas de Aprendizaje, Instrumentos, Metodologías, Contenidos, Consolidación de Aprendizaje Documentos.

1.12. Valoración por parciales, quimestres los beneficios del Manual.

1.13. Evaluación final de las bondades del Manual.

1.8. Elaborar Informe final.

4 LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

La Unidad Educativa Intercultural “San Francisco de las Pampas” se encuentra ubicada en el cantón Sigchos de la provincia de Cotopaxi en el extremo noroccidental de la provincia de Cotopaxi a $00^{\circ}42'03''$ de latitud sur y a $78^{\circ}53.14''$ de latitud oeste, colinda al norte con Santo Domingo y Mejía de la provincia de Pichincha, al sur con Pujilí, al oriente con Latacunga y Saquisilí, al noroccidente con Valencia, Santo Domingo y la Maná.

El clima de la parroquia está relacionado con las condiciones topográficas y de relieve., esta zona occidental de estribaciones recibe altas precipitaciones debido a la presencia de la cordillera obligando a vientos cálidos y húmedos que vienen de la costa y ascienden violentamente, lo que ocasiona humedad.

San Francisco de Las Pampas se parroquializó el 09 de noviembre de 1953, sus fiestas son de tipo popular, religioso y folclórico. La parroquia ofrece los días viernes en su feria la panela en bultos de 25 a 30 libras, todo el cantón es pobre posee los quintiles más altos de miseria y analfabetismo como de discapacidades de toda la serranía

La Pampas se caracteriza por las Reservas Ecológicas de los Ilinizas, y el Quilotoa, este ecosistema mantiene recursos silvestres y escénicos como la avifauna. Otonga es un bosque nublado del cantón Sigchos de 1.00 hectáreas de bosque primario es una belleza natural, los toros y los gallos de pelea son el centro de atracción de las fiestas.



Tomado del Texto: “SIGCHOS AYER HOY Y SIEMPRE”

5 POBLACIÓN OBJETIVO

Los actores involucrados para lograr el mejoramiento de la calidad educativa es sin duda la Maestrante quien orientara el proceso de Mejoramiento Curricular que fomentara la calidad de Aprendizajes con el apoyo de la Rectora como directiva de la Institución, 11 Docentes que desarrollan las áreas en la formación de los estudiantes, 1 Coordinador, 1 Inspector General, 5 miembros del Consejo Ejecutivo, 2 miembros del Comité de Padres de Familia, 5 estudiantes miembros del Consejo Estudiantil, 8, 89 Padres de Familia, 99 estudiantes según detalla muestra de entrevistados, además se contara con el apoyo de la Directora de Tesis en la parte Pedagógica.

6 SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Para la presente propuesta es indudable la necesidad de incorporar ciertas instancias que coadyuven al mejoramiento con Recursos Humanos desde la Universidad Técnica Particular de Loja a través de la Directora de Tesis, la Maestrante, en la Institución Rectora, Inspector General, Coordinadora, Docentes, estudiantes y Padres de Familia.

Recursos Técnicos se empleará una serie de Técnicas Activa y Colaborativas para la implementación del Manual de Planificación Microcurricular BUENAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS. En cuanto al Recurso Tecnológico siempre es necesario los medios audiovisuales con computadora, ampliador de imagen, Cd, flash card entre otros, cámara fotográfica,

Los materiales entre suministros de oficina, papelería, citar las bibliografías que ayudaron a orientar todo el proceso para que sea más técnico, científico, el recurso financiero será sustentado por autogestión de instituciones superiores.

7 PRESUPUESTO

N°	Articulo	cantidad	Valor .u.	Valor .t.
1	Hojas	200	00.3	15,00

2	CD	20	0.50	10,00
3	Flash card	5	15,00	75,00
4	Bibliografías	4		
5	Carpetas	200	0.25	50.00
6	Esteros	1 paquete	5.00	5.00
7	Transporte	varios		50.00
8	Hospedaje	varios		50.00
9	Cámara fotográfica	1	220	220.00
10	Fotos	100	50	50
11	Trípticos	200	100	100
12	Grabadora			
13	Copias matrices	200	100	100
	Suman		490.00	725.00
	Imprevistos 10%		73	
	Total			798.00

8 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	TIEMPO															
			1 SEMANA				2 SEMANA				3 SEMANA				4 SEMANA			
			ENERO 2013				FEBRERO 2013				MARZO/ABRIL 2013				MAYO/JUNIO 2013			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
			1	7	1	2	1	4	1	1	1-	1	1-	1	1	1	1	24
			-	-	4	1	-	-	3	8-	10	1	14	5	-	3	-	0
			6	1	-	-	3	1	-	2		-		-	1	-	9	-
				3	2	2		0	1	4		2		2	2	2	2	30
					0	7			7			4		8	6	3		

<p>Capacitar sobre el Manual de Planificación Micro Curricular "BUENAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS":</p>	<p>Silvia Coello</p>	<p>AMPLIADOR DE IMÁGENES CARPETAS HOJAS ESFEROS DIAPOSITIVAS COMPUADOR CAMAR DE FOTOS</p>																								
<p>1.1 Conferencia: Manual de Planificación Microcurricular y su incidencia pedagógica</p>	<p>Silvia Coello</p>	<p>AMPLIADOR DE IMÁGENES CARPETAS HOJAS ESFEROS DIAPOSITIVAS COMPUADOR CAMAR DE FOTOS</p>																								
<p>2 Seminario: Instructivo de los beneficios, limitaciones</p>	<p>Silvia Coello</p>	<p>AMPLIADOR DE IMÁGENES CARPETAS HOJAS ESFEROS DIAPOSITIVAS COMPUADOR CAMAR DE FOTOS</p>																								
<p>1.3 Clase Práctica: Matrices Curriculares: Registro de</p>	<p>Silvia Coello</p>	<p>AMPLIADOR DE IMÁGENES CARPETAS</p>																								

datos: evaluación, seguimiento y control		HOJAS ESFEROS DIAPOSITIV AS COMPUAD OR CAMAR DE FOTOS																		
1.4 Clase Encuentro: Planificación curricular	Silvia Coello	Matrices A.C.E.B.G. Ampliator de imágenes																		
1.5 Clase Taller: Curvas de Aprendizaje y Desempeño docente y directivo		Matrices A.C.E.B.G. Ampliator de imagenes																		
1.6. Clase Encuentro: Evaluación al Manual de Planificación Micro Curricular	Silvia Coello	Fichas de Evaluación																		
7. Realizar evaluación del impacto y eficacia de la capacitación	Silvia Coello	Fichas de Evaluación																		
. Diseño y elaboración Matrices Curriculares	Silvia Coello	Matrices Fichas A.C.E.B.G. Ampliator de imágenes																		
1.8. Demostrar su utilidad con las matrices	Silvia Coello	Matrices Fichas																		

9 BIBLIOGRAFIA

- ACOSTA, Alberto,(2012) Editora Nacional “Historia Económica del Ecuador” (Roca E9-59 y Tamayo, Quito) Tel: (593 2)
- ARREDONDO (1081: 324) Metodología del Diseño Curricular. TRILLAS Editorial. México
- BARBIER, Jean Marier, (2004). Prácticas de formación, evaluación y análisis. Ediciones Novedades Educativas. Madrid España.
- BARRIGA, Frida (2010). “Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo “Tercera Edición. McGrawHill. México.
- BOYATZIS, Richard, MCKEE Anine, (2005: 127) “ Liderazgo Resonate” Editorial. HARVARD BUSINESS SCHOOL PRESS. Estados Unidos.

- CASANOVA, Ma. Antonia (1995). "Manual de evaluación educativa "Revista Complutense de Educación ISSN 1130-2496ISSN-e 1988-2793. UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID.
- Cano, E. (1998): Evaluación de la calidad educativa. Madrid, La Muralla; 2ª edición: 1999.
- Casanova, Mª A. (1992): La evaluación, garantía de calidad para el centro educativo. Zaragoza, Edelvives.
- Casanova, Mª A. (2002): "Evaluación de programas interculturales: un camino hacia la calidad", en Soriano, E. (coord.): Interculturalidad: fundamentos, programas y evaluación. Madrid, La Muralla; págs. 173-200.
- Casanova, Mª A. (2004): Evaluación y calidad de centros educativos. Madrid, La Muralla; 2ª edición: 2007.
- Casanova, Mª A. (2006): Diseño curricular e innovación educativa. Madrid, La Muralla.
- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR (,2008) Constitución 2008. Imprenta Mariscal. Quito Ecuador
- CUYA VERA, Ricardo "Normas ISO 9001"
- DIAZ-BARRIGA, Frida, "Metodología de Diseño Curricular para educación Superior". Editorial Trillas. México .Argentina, España, Colombia, Puerto Rico, Venezuela,
- ELIOT, Eisner, (1985) "No todo lo que importa se puede medir. The Educacional Evaluación.: McMILLAN; Collir McMILLAN. New York London
- ESCAÑO, José (2007). Cuadernos de Educación Como se aprende, y como se enseña" Editorial HORSORI. Barcelona España.
- FERNÁNDEZ-BALLESTEROS, R. (ed.) (1996): Evaluación de programas. Una guía práctica en ámbitos sociales, educativos y de salud. Madrid, Síntesis.
- GARCIA, Alonso, María Cristina "Guía para la Aplicación de la Norma UNE-EN-ISO 9001- 2008".Ediciones AENOR.
- GAIRÍN SALLÁN, J. (dir.) (2006): Procesos de cambio en los centros educativos a partir de evaluaciones externas. Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia-CIDE.
- GOETZ, J.P. y Le Compte, M.D. (1988): Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa. Madrid, Morata.
- González Galán, A. (2004): Evaluación del clima escolar como factor de calidad. Madrid, La Muralla.
- HOUSE, E.R.(1994): Evaluación, ética y poder. Madrid, Morata.
- GIUSSANI, Luigi (2009). "Educar es un Riesgo". Primer Edición. Perú

- GUIILLEN PARRA (2006) Ética en las organizaciones” Construyendo Confianza. PEARSON. Prentice Hall. Quinta Edición. Madrid España.
- MARTÍNEZ LOBATO, Esteban (2010) Evaluación Externa en la Institución. PEARSON. Adison Weslwy. Externa en la Institución. Madrid España.
- McMILLAN, JAMES. (2010)”Investigación Educativa”. PEARSON. Adison Weslwy. Quinta Edición. Madrid México.
- MEC, (2010) LOIE. Imprenta de la Secretaria Nacional del Ecuador. Quito Ecuador.
- MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES. (2010). LOSE.Imprenta de la Secretaria Nacional del Ecuador. Quito Ecuador.
- MEC. el Boletín Informativo La Pizarra del Ministerio de Educación (2010) N° 31
- MEC, DINAMEP. 2004. Programa de Mejoramiento y Capacitación Docente por la Calidad de la Educación .ImprentaMariscal Sucre.
- MEC, (2010) Guía de Aplicación Curricular”. Editorial Norma. Educación. Quito Ecuador.
- MEC, (2010) “Actualización Curricular de Educación General Básica” DINSE. Centro Grafico Ministerio de Educación. Quito Ecuador.
- MEC, (2010) “Estándares de Calidad” DINSE. Centro Grafico Ministerio de Educación. Quito Ecuador.
- MMV. Edi.(2007).”Pedagogía y Psicología “Tomo III. Ediciones CULTURALES. S.A. Madrid España
- NIÑO, Rojas Víctor Miguel. (2010).”Competencias en la Comunicación “Segunda Edición. ECOE. Ediciones. Colombia. Bogotá.
- PALADINES, Carlos (2005): Historia de la Educación y del Pensamiento Pedagógico Ecuatoriano.Vol1. UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA. LOJA/ECUADOR.
- MINISTERIO DE INFORMACION PÚBLICA DEL ECUADOR. (2009) PLAN DESARROLLO. Imprenta de la Secretaria Nacional del Ecuador. Quito Ecuador.
- MINISTERIO DE INFORMACION PÚBLICA DEL ECUADOR. (2009) PLAN DEL BUEN VIVIR.Imprenta de la Secretaria Nacional del Ecuador. Quito Ecuador.
- PRIETO, Daniel (2004) “La comunicación en la Educación” Segunda Edición. Icrj´ .LA CRUJIA. Argentina.
- SANTILLANA, (2009) Como hacer el Aprendizaje Significativo”. Imprenta Mariscal. Quito Ecuador.
- SANTOS GUERRA, M.A. (1990): Hacer visible lo cotidiano. Teoría y práctica de la evaluación cualitativa de los centros educativos. Madrid, Akal.

- SCHLEICHER, A. (2005): La mejora de la calidad y de la equidad en la educación: retos y respuestas políticas. Madrid, Fundación Santillana.
- SOLER FIÉRREZ, D. (coord.) (1993) Fundamentos de supervisión educativa. Madrid, La Muralla. El capítulo 8 está dedicado a: "Supervisión educativa y evaluación".
- STUFFLEBEAM, D.L. y SHINKFIELD, A.J. (1987): Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica. Barcelona, Paidós-MEC.
- TERAN, Blanca (2009) Modulo de Ética y Responsabilidad Social” Graficas IBERIA. Codeu. Quito. Ecuador.
- TOBON, Sergio (2010) ”FORMACIÓN Integral y Competencias “COE Ediciones. Instituto CIFE. Tercera Edición. Colombia. Bogotá.
- ZUBIRIA SAMPER (2004) “Los mitos de la Inteligencia y los peligros del cociente intelectual. “Enfoques pedagógicos y didácticos contemporáneos”. COE Ediciones. Instituto CIFE. Tercera Edición. Colombia. Bogotá.

10 ANEXOS



UNIDAD EDUCATIVA INTERCULTURAL

"SAN FRANCISCO DE LAS PAMPAS"

UNIDAD EJECUTORA 1853
Las Pampas-Sigchos-Cotopaxi

Of. Nº. 146. U.E.I.S.F.P.-2012.
Las Pampas, 18 de octubre del 2012

Magister

Carmen Sánchez

**COORDINADORA DE TITULACION DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGIA
DE LA UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA**

Loja.-

De mi consideración:

Después de expresar un cordial saludo, tengo a bien dar contestación al oficio sin número de fecha septiembre del 2012, en la que solicita autorice a SILVIA MERCEDES COELLO MEJIA Maestrante del Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realice la investigación sobre el tema "EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION BASICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR DURANTE EL AÑO ELCTIVO 2012-2013". Este Rectorado autoriza a dicha profesional para que lleve a efecto la citada investigación en nuestro plantel con los actores educativos implicados, durante el tiempo que estimare conveniente.

Particular que pongo en su conocimiento, para los fines legales pertinentes.

Atentamente,


Lic. Olga Pilatásig

RECTORA (E)



Recibido
18/10/2012
15400

CASILLA P: 05-01-336

TLF: 032 703-182 032 703-023

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

ANEXO 2

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
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted 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. 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					
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 dase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la dase 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. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto					
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.					
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.					
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.					
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.					
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.					
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.					
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.					
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.					

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

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 en los estudiantes.					
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.					
4.3. Envié 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 escuelas, 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 cumpro 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
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.					
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.					
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aun fuera del tiempo de clases.					
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEL					
6.7. Estoy abierto al dialogo y al trabajo planteado por la comunidad.					
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					

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. Situó 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.					

Tornado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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 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
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.					
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.					
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes					
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente 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 docente de su institución:					
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.					
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución:					
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.					
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
5.3. Compare 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.					
5.5. Llega puntualmente a todas las clases.					

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de la Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

**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 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. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.					
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.					
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
1.5. Ejemplifica los temas tratados.					

1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.					
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:					
1.8.1. Analizar.					
1.8.2. Sintetizar.					
1.8.3. Reflexionar.					
1.8.4. Observar.					
1.8.5. Descubrir.					
1.8.6. Redactar con claridad.					
1.8.7. Escribir correctamente.					
1.8.8. Leer comprensivamente.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. ATENCION 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 espontanea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. REIACIÓN CON LOS ESTUDIANTES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Eldocente:					
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 la Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.
INSTRUCCIONES
<p>c. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>d. 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. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
El docente:	1	2	3	4	5
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y					
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. NORMASYREGLAMENTOS	VALORACIÓN				
El docente:	1	2	3	4	5
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. Ser comunicada 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	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.					
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.					
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.					
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.					
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.					
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).					

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de la Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Si NO

¿Quién aplico la ficha?

Maestrante Otro

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

Matemática

Lenguaje

Ciencias Naturales

Ciencias Sociales

Historia

Literatura

Bióloga

Física

Química

Informática

Inglés

Otras

(Especifique).....

Educación especial para niños y niñas. El docente vive en la comunidad?

Si NO

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 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:

A. ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN			
		SI	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 objetivos de la clase a los estudiantes.		
5.	Presenta el tema de clase a los estudiantes.		
6.	Realiza una evaluación diagnostica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.		

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SI	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 anecdóticos, 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.		
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.		
14. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).		
15. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.		
16. Valora la participación de los estudiantes.		
17. Mantiene la disciplina en el aula.		
18. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		

Tornado del MEC con fines investigativos.

:

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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 la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espaciocorrespondiente, 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 continúe 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					

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					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del					
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos					
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					
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la					

Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o					
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 Directivo o 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. Explico 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					
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. ó2Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos					
1.63. Actuó a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

ANEXO 3





