



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN PEDAGOGÍA

Evaluación de la calidad del desempeño profesional
docente y directivo de educación básica y bachillerato
del Colegio Elementary High School Padre Víctor Grados

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Gavilánez Grados, Myrian del Rocío

DIRECTORA DE TESIS: Dra. Sánchez León, Carmen Delia Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2013

CERTIFICACIÓN

Doctora.

Grace Natalie Tamayo Galarza.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio Elementary High School Padre Víctor Grados de la ciudad de Quito, parroquia de Ferroviaria, cantón Quito, de la provincia de Pichincha, durante el año 2012. Realizado por el profesional en formación: Myrian del Rocío Gavilánez Grados; 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, octubre del 2013

f).

DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Gavilánez Grados, Myrian del Rocío declaro ser autor (a) del presenta trabajo y eximo expresamente a la Universidad 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: “Formar parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos técnicos o tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....

Autor.....

Cédula.....

DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad de superarme y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de enseñanza - aprendizaje.

Myrian del R.

AGRADECIMIENTO

La presente Tesis es un esfuerzo en el cual, directa o indirectamente, participaron varias personas leyendo, opinando, corrigiendo, teniéndome paciencia, dando ánimo, acompañando en los momentos de crisis y en los momentos de felicidad.

A la Magister Nancy Albán por ser la autora de la idea de capacitación en los docentes de su institución, brindándome el apoyo en todos los aspectos académicos, económicos, e inculcar en mí el deseo de superación y mejoramiento profesional.

A la Magister Carmen Sánchez tutora de mi tesis y a cada uno de los docentes que me guiaron durante este periodo de preparación de la UTPL.

A mi comprensivo esposo Marco Veloz y mis dos hijos Alejandro y Samantha por haber sido el apoyo, brindándome, confianza, motivación, y buenos deseos en todo el transcurso de mi carrera.

Al personal administrativos y mis compañeras docentes de Ludoteca Padre Víctor Grados por brindarme el apoyo en cada una de las inquietudes que se me presentaban a todos
Muchas gracias.

Con cariño

Myrian

INDICE DE CONTENIDOS

Página	
CARATULA	i
CERTIFICACION	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I: CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	6
1.1 Definición de la calidad	7
1.2 Historia de la calidad	8
1.3 Mejoramiento de la calidad	8
1.4 Teoría de la calidad	9
1.5 ¿Qué son las instituciones educativas?	12
1.6 Importancia y trascendencia que tienen las instituciones educativas	13
1.7 ¿Cómo se clasifican las instituciones educativas?	15
1.8 Estructura general la organización educacional	15
1.8.1 De los Establecimientos del Nivel Pre-primario	18
1.8.2 De los Establecimientos del Nivel Primario	18
CAPITULO II: EVALUCACION DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUACTIVAS	21
2.1 Concepto de evaluación	22
2.2 Evaluación en las instituciones educativas	22
2.3 ¿Qué es la evaluación de la calidad?	25
2.4 Evaluación por estándares de desempeño	26
2.5 Características de los estándares	27
2.6 Clasificación de los estándares	28
2.6.1 Estándares de Aprendizaje	28

2.6.2 Estándares de desempeño profesional	28
2.6.2.1 Los estándares de desempeño docente	28
2.6.2.2 Los estándares de desempeño directivo	28
2.6.3 Estándares de gestión escolar	29
CAPITULO III: EVALUACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	30
3.1 ¿Qué es el desempeño de la profesión	31
3.2 ¿Qué son los docentes	32
3.3 ¿Desempeño profesional de los docentes	33
3.4 ¿Qué trascendencia tienen los docentes?	34
3.5 Evaluación en base a los estándares del desempeño de los docentes	35
3.6 Análisis de los instrumentos de evaluación Autoevaluación del docente	36
3.7 Dimensiones que se evalúan en el docente.	38
3.7.1 Sociabilidad pedagógica	38
3.7.2 Habilidades Pedagógicas Didácticas	38
3.7.3 Desarrollo Emocionales	39
3.7.4 Atención a estudiantes con necesidades especiales	39
3.7.5 Aplicación de normas y reglamentos	40
3.7.6 Relación con la comunidad	40
3.7.7 Clima de trabajo	40
CAPITULO IV: EVALUCACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	42
4.1 Educación y evaluación de los directivos	43
4.2 Responsabilidades y perfil de un buen directivos	44
4.3 ¿Quién es el Rector o director	45
4.3.1 Funciones Del Rector o Director	46
4.4 ¿Quién es un vicerrector?	47
4.4.1 Descripción de funciones del vicerrector académico	47
4.5 ¿Qué es el Consejo Técnico y quien lo conforma?	47
4.5.1 Funciones que cumple el Consejo Técnico	48
4.6 Dimensiones del Desempeño Directivo	49
4.6.1 Competencias gerenciales	49

4.6.2 Competencias pedagógicas	49
4.6.3 Competencias de liderazgo en la comunidad	49
4.7 Calificación del desempeño Profesional Directivo	50
METODOLOGIA	51
Participantes	51
Muestra de la investigación	52
Técnicas e instrumentos de investigación	56
Las técnicas	56
Los Instrumentos	57
Diseño y procedimiento	59
Proceso de la investigación	59
Comprobación de los supuestos	62
RESULTADOS: ANÁLISIS E INTERPRETACION	63
DISCUSION	152
CONCLUSIONES	165
RECOMENDACIONES	165
PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	167
BIBLIOGRAFÍA	173
ANEXOS	176

RESUMEN

El tema de investigación es 'Evaluación de la Calidad del desempeño profesional docente y directivo de Educación Básica y Bachillerato del Colegio Elementary High School "Padre Víctor Grados" de la ciudad de Quito, cantón Quito, provincia de Pichincha, durante el año 2012.

La muestra con la que se trabajó fue: alumnos de 8vo, 9no, 10mo Año de Educación General Básica y alumnos del 1ro, 2do y 3ro Año de Bachillerato, padres de familia y con la población total: Rector o Director de la Institución Educativa, Docentes, Docentes coevaluadores (Coordinadores de área), Padres de Familia, Supervisor Escolar, Consejo Directivo Técnico, Consejo Estudiantil y Comité Central de Padres de Familia.

Las Técnicas utilizadas en la presente investigación fueron: encuestas, observación, instrumentos: cuestionario para la encuesta y la observación de clase.

Considerando que el aspecto de atención a los estudiantes con necesidades individuales, es donde se registran los valores bajos, se propone el taller de didáctica de enseñanza y aprendizaje dirigida a los docentes con la finalidad de proporcionar nuevas estrategias de trabajo y aplicarlas en los estudiantes con necesidades individuales.

PALABRAS CLAVES: Calidad de la Educación, Investigación Educación, Maestría en Pedagogía – Tesis.

ABSTRACT

The research topic is' Quality Assessment of professional performance of teachers and directors of Basic Education and High School High School Elementary School "Victor Grades Father" of the city of Quito, Quito Canton, Pichincha province, in 2012.

The sample that worked was: students 8th, 9th, 10th Year of Basic General Education and students of 1st, 2nd & 3rd Year High School, parents and with the total population: Rector or Director of the Educational Institution, teachers, Teachers coevaluadores (area Coordinators), Parents, School Supervisor, Technical Board, Student Council and Central Committee of Parents.

The techniques used in this research were surveys, observation instruments for the survey questionnaire and classroom observation.

Whereas the appearance of attention to individual needs students, is where there are low values, is proposed teaching workshop directed teaching and learning to teachers in order to provide new job and apply strategies in students with individual needs.

KEY WORDS: Quality Education, Research Education, Master of Education - Theses.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años se está extendiendo el desarrollo del sistema de evaluación del desempeño docente y directivo fundamentalmente en América Latina, como instrumento para impulsar una mejora de la calidad de la docencia y por ende contribuir de manera práctica y segura al desarrollo de las naciones.

No sería demasiado arriesgado afirmar que uno de los elementos que están caracterizando la educación en todo el mundo, en estos primeros años del siglo XXI, es el énfasis puesto en los sistemas de evaluación de la calidad. De esta forma, prácticamente en la totalidad de los países de América Latina existen centros, unidades, institutos o departamentos ligados a los ministerios de educación, destinados a evaluar la calidad de la educación de sus sistemas. Es así que las evaluaciones internacionales, nacionales o regionales se multiplican constantemente.

Según el Programa de Cooperación iberoamericana en Evaluación de la calidad de la educación de la OEI (Organización de Estados Iberoamericanos), en los últimos años se han producido en el ámbito internacional avances notables en el desarrollo de la evaluación, entendida como instrumento al servicio de la política y la administración de la educación con miras a lograr efectos positivos en la calidad educativa la cual adquiere mayor importancia con los conceptos de reformas educativas en las que se concibe la evaluación como un componente estratégico destinado a brindar información útil para la toma de decisiones.

Los estudios muestran, sin embargo, que esa tendencia no es común en todos los países, muchos de ellos optan por sistemas de autoevaluación, ligados frecuentemente a procesos de evaluación interna en cada escuela, siendo quizá ésta la estrategia más eficaz de lograr mejorar el desempeño docente. En cuanto a los países industrializados es decir: Francia, Estados Unidos, Italia e Inglaterra por su parte, evalúan con el objetivo de hacer un monitoreo y seguimiento de sus respectivos sistemas educativos y de la efectividad institucional escolar.

La presente tesis sobre “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato aplicada en el Colegio Elementary High

School “Padre Víctor Grados” de la ciudad de Quito, parroquia de Ferroviaria, cantón Quito, de la provincia de Pichincha, durante el año 2012-2013”, servirá como una muestra para conocer la realidad que presenta nuestro país sobre el problema por el que está pasando la educación ecuatoriana.

En el ámbito institucional los directivos en este caso el vicerrector del colegio donde se realizó la investigación, supo manifestar las políticas de evaluación que se trabajan dentro de la misma tales como: Elevar permanentemente la calidad del sistema evaluación en la institución ,donde propone el cumplimiento de los estándares de calidad, tanto en los docentes como directivos y a nivel institucional ofreciendo , optimización de los recursos humanos, materiales y económicos, la apertura a la modernización, capacitación constante del personal docente y la aplicación de una metodología adecuada para el cumplimiento de los principios y fines de la educación ecuatoriana que pretende una educación integral y holística .

La “Evaluación de la Calidad del desempeño docente y directivo en las instituciones de la Educación básica y bachillerato del Ecuador” para la UTPL es un estudio de profunda preocupación, tomando en cuenta que la escuela es una institución educadora, fundamentada para la sociedad, con el afán de formar seres humanos mediante el inter-aprendizaje, convivencia, afecto, valoración e interacción, aspectos evaluados en los estándares de calidad que propone el Ministerio de Educación.

Además nunca nadie se ha preocupado por realizar el estudio sistemático y serio de esta realidad; razón por la cual como estudiante de Maestría en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, Modalidad Abierta y a Distancia, considero Importante el investigar este tema, ya que con sus resultados aportará al mejoramiento de la calidad educativa; adquiriendo un aprendizaje continuo, sistemático; orientado al mejoramiento que apoye el desarrollo individual de las competencias de los docentes, coordinadores, rectores y directores.

La investigación contó con la colaboración de los directivos de las instituciones los docentes y estudiantes quienes tuvieron la predisposición de facilitar información tanto en la aplicación de las encuestas como de entrevistas, cada uno de estos autores formaron parte con su participación en la búsqueda de información y exploración de los temas

investigados. El desarrollo de la investigación fue una experiencia maravillosa, no siempre se tiene la oportunidad de adentrarse a los problemas internos de una institución.

Los objetivos que se propusieron en la investigación fueron:

- 1.- Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- 2.-Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- 3.-Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador
- 4.-Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía
- 5.-Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato.

Para el cumplimiento de los objetivos específicos planteados en esta investigación, se desarrollaron desde los referentes teóricos sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato, apoyados por una autoevaluación, coevaluación de los protagonistas; tomando en cuenta los estándares de desempeño tanto en la sociabilidad pedagógicas, gerenciales, de liderazgo, atención a los estudiantes, desarrollo emocional, cumplimiento de las normas, relación con la comunidad y clima de trabajo.

Al iniciar la investigación se plantearon los siguientes 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.
- 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.

Una vez aplicados los diferentes instrumentos de evaluación para determinar el desempeño profesional docente y directivo del Colegio Elementary High School “Padre Víctor Grados” de la ciudad de Quito, se puede decir que los supuestos planteados se rechazan, ya que la institución se encuentra en un nivel bueno, tanto en el desempeño profesional de los docentes como en el de los directivos.

CAPITULO I
CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

1.1 Definición de calidad:

El primer paso que se hace necesario llevar a cabo para poder determinar la esencia del concepto calidad que ahora pretendemos conocer y entender es establecer su origen etimológico. En este sentido, tenemos que subrayar que el mismo se encuentra en la palabra latina *qualitas*, la cual a su vez procede del griego y más en concreto del término *roioóns*. Que significa propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permite apreciarlas como igual mejor o peor que las restantes de sus especies.

La Real Academia Española define la calidad como: "Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permite apreciar como igual, peor o mejor que las restantes de su especie." La Sociedad Americana para el Control de Calidad (A.S.Q.C) define la calidad como: "Conjunto de características de un producto, servicio o proceso que le confieren su aptitud para satisfacer las necesidades del usuario o cliente". Proviene del vocablo griego *KALOS* que significa bueno y hermoso apto y honesto cualidades, atributos, ya establecidos. "Calidad es la aplicación de los principios y técnica estadísticas en todas las fases de la producción dirigida a la fabricación más económica de un producto que es útil el grado máximo y tiene mercado" (Daeming 2008).

Calidad Educativa: Al respecto, el Programa Naciones Unidas para el desarrollo dice:

América Latina y el Caribe tiene el dudoso honor de registrar las tasas de repitencia escolar más alta del mundo: de los 75 millones de niños que en 1991 se inscribieron en escuelas primarias, 22 millones tuvieron que repetir el curso. Es decir: por este solo concepto se perdió más del doble de la inversión que hubiera sido necesaria para escolarizar a los 10 millones de menores que permanecen fuera del sistema educativo. De esta suerte, aunque los niños en promedio asisten durante 6 años a las escuelas, apenas completan los cuatro primeros grados. Y también, tan solo la mitad de los infantes que inician sus estudios, alguna vez terminan la primaria. La repitencia y la deserción no significan apenas un grave desperdicio económico, son un fracaso personal temprano y cuya marca dura toda la vida.

1.2 Historia de la calidad

La calidad no es un tema nuevo ya que desde tiempos de los jefes reyes y faraones, han existido los argumentos y parámetros sobre calidad. El Código de Hammurabi (1752 a. c), declara: Si un albañil construye una casa para un hombre, y su trabajo no es fuerte y la casa se derrumba matando a su dueño, el albañil será condenado a muerte.

Los inspectores, fenicio, cortaban la mano a quien hacía un producto defectuoso, aceptaban o rechazaban los productos y ponían en vigor las especificaciones gubernamentales. Alrededor del año 1450 a. c, los inspectores egipcios comprobaban las medidas de los bloques de piedra con un pedazo de cordel.

Los mayas también usaron este método. La mayoría de las civilizaciones antiguas daban gran importancia a la equidad en los negocios y cómo y resolver las quejas, que esto implicara condenar al responsable a la muerte la tortura o la mutilación.

1.3 Mejoramiento de la calidad

Al final de los años 70's y el principio de los 80's, fue marcado por un empeño en la calidad en todos los aspectos de los negocios y organizaciones de servicios, incluyendo las finanzas, ventas, personal, mantenimientos, administración, fabricación y servicio.

Hoy día muchas organizaciones se empeñan en lograr el mejoramiento de la calidad, incluyendo JUSE, ASQC, EOQC (Europea OrganizationforQuatity Control) IAQ (Internacional AcademyforQuatity).

Así mismo, varios centros de estudio han establecido sus propias investigaciones para estudiar este concepto como: las Universidades de Miami, Wisconsin, Tennessee, el Centro MIT para el Estudio de Ingeniería Avanzada y la Universidad Fordham.

También, la Organización Internacional de Normas ISO creada desde hace más de cinco décadas, desde su fundación su propósito fue mejorar la calidad, aumentar la productividad, disminuir los costos e impulsar el comercio internacional.

De este organismo surgen la familia de normas ISO 9000 que están integradas por un conjunto de modelos y documentos sobre gestión de calidad manifestado por Genève 1987 ISO, 1987. En 1987, se publicaron las normas internacionales actuales sobre

asegúrenlo de la calidad. Por primera vez, cada una de ellas sirve como un modelo de calidad dirigido a determinada área de la industria, la manufactura o los servicios.

En la actualidad cubren todas las funciones o posibilidades de desempeño, y tienen el objetivo de llevar la calidad o la productividad de los productos o servicios que se oferten. Aunque los antecedentes más remotos de la existencia de la norma ISO 9000 datan de hace más de 50 años, es importante destacar que la aceptación internacional de la normalización ha tenido vigencia, sobre todo, a partir de la década de 1980. Tomada del (Ministerio de Educación, 2008).

1.4 Teoría de la calidad

La calidad es un principio filosófico, es decir nos proporciona la generosa y noble oportunidad de ser mejores, de una mejora continua, y de llegar a ser lo que realmente somos. La calidad no depende de la persona, pero la persona si depende de la calidad, el ser humano existe porque la calidad existe y así la manifieste.

Teoría de la calidad eso es lo más importante de la condición del ser humano; de eso es lo que debe estar enfocado todo programa de calidad y así todo lo demás sería una natural y adecuada consecuencia y definitivamente no al revés.

Así pues tenemos que es necesario un programa de la calidad y un sistema administrativo de la operación, teoría y práctica, causa y efecto, acción y reacción, filosofía y tecnología. Siempre van ligados, nunca van separados y cuando esto sucede tarde que temprano, lo práctico empieza a fallar, por desgaste, cansancio, tensión, rechazo etc. De esta manera el programa debe ser constante y continuo siempre enfocado a atención y servicio de la persona sea empleada o cliente. La calidad inicia en la persona y termina en la persona. Sobre el sistema obviamente sea hace de acuerdo a las condiciones existentes en la empresa de acuerdo a los factores básicos y al proceso.

Todo cambio es bueno en sí mismo, siempre hay una intención positiva en todo cambio, aunque a veces no lo veamos, el propósito de todo cambio es aprender, aprender significa recibir una enseñanza, la enseñanza es simplemente recibir una nueva información, cambiar es pues aprender para enseñar.

Lo que se aprende se enseña a través de la educación. Educar significa sacar lo mejor de sí mismo, es decir servir a sí mismo y a los demás, por lo tanto la educación tiene un solo objetivo: servir. Servir es dar la oportunidad de recibir multiplicadamente, así pues la educación es enseñar para servir. La educación solo tiene un valor que expresar la calidad. La calidad es saber hacer bien las cosas, saber es aprender en la mente y hacer es enseñar en el cuerpo, dicho de otra manera es la capacidad de producir un servicio con sentido definido. La educación solo tiene un principio el bien, el servicio de la educación es el bien, es la relación con el amor. La función de la educación es que el ser humano encuentre la razón de su existencia y al mismo tiempo se capacite y prepare para ella. Dado que por la educación el ser humano descubre y compromete su razón de ser con alguien o con algo, el paso siguiente es el de generar un cambio amable, capacitándose continuamente para cumplir el compromiso la educación es todo un proceso continuo y constante, permanente e interminable, principia con la existencia del ser y termina con ella misma, es una mejora continua, siempre un cambio amable.

Para que haya un cambio hay que enseñar a la mente y entrenarla para aprender, una mente educada, es una mente entrenada, una mente abierta, pues enseña lo mejor de sí mismo, en la mente está la causa que debemos cambiar, el cambio es el efecto expresado en el cuerpo, es decir el bien saber y el bien hacer. Una mente sana, es un cuerpo sano, es una relación del amor con el bien, cualquier cambio implica un cambio de mentalidad, un cambio en el contenido de la forma de la creencia. Porqué será se empeñan en querer cambiar el efecto y no querer modificar la causa, ya que esta genera al efecto; y si la causa cambia el efecto por consecuencia debe de cambiar. Entonces por qué hacer lo incorrecto, lo indebido querer cambiar el efecto es simplemente perder tiempo, dinero y esfuerzo. Todo absolutamente todo está en función de la acción de la persona, si esto es cierto y natural, porque querer cambiarlo, que acaso la empresa no está en función de la persona, que acaso los productos no están en función de la gestión de la persona. Entendamos la calidad no es un simple concepto comercial, administrativo o técnico, la calidad es todo un proceso de mejora continua, de un sin número de cambios amables, pasos positivos. Que tienen únicamente como propósito de ir enaltecendo al ser humano, a la persona, al individuo, al hombre, a la mujer. Todo lo demás relativo a la gestión de la persona a través del ejercicio del valor de la calidad es simplemente consecuencia, es el resultado de una única y sola causa: la calidad.

Así pues en la persona está la calidad, más nunca en el producto que es ajeno a la persona, aunque la persona lo genere, haga o produzca. El producto es simplemente el resultado de todo un sistema administrativo de la operación. Nada más. Para un servidor y de acuerdo con la Teoría de la Calidad, la calidad es un concepto netamente personal, la persona ejerce el valor de la calidad para sí mismo y para todos los demás, la calidad al ejercerse en y por la persona crea una condición muy personal que trasciende hacia los demás en forma de actitud y actuación, se expresa y se manifiesta en la persona, en la actividad de su trabajo y la relación de trabajo con todos los demás. La calidad es un concepto intangible, no se puede medir, no se puede cuantificar, simplemente se puede observar y apreciar; ya que la persona que lo ejerce, lo ejerce en su forma muy personal de pensar y sentir, cosa que a veces ni la persona que lo ejerce sabe lo que piensa y siente. Y si eso sucede en la persona que ejerce la calidad, como pueden las demás personas, como puede el sistema supuestamente de calidad total, saber que piensan y sienten las personas, como pueden controlar esa manera de pensar y de sentir, como un sistema de administración puede registrar y comprobar la actitud de todas y cada una de las personas que forman el universo de la gestión en la empresa, definitivamente de ninguna manera. Por lo tanto el concepto de calidad total como sistema administrativo está completamente errado

La palabra en inglés Quality tiene dos acepciones una es a la calidad y otra es a la cualidad, la calidad es la causa y la cualidad es el efecto de esa causa. El concepto de la calidad está relacionado única y exclusivamente con la persona que es en donde está la fuente de la calidad y la persona es la que ejerce el valor de la calidad.

Con ayuda de los indicadores de gestión o eficiencia así como de logro o eficacia es cómo podemos identificar una calidad total. Considerando a los indicadores de gestión o de eficiencia como los de seguimiento, de control, de monitoreo, de administración, de actividades, de procesos, es decir al sistema de seguimiento permitiendo la valoración de la eficiencia en la utilización de los recursos durante el tiempo que se planifica la acción.

Cumpliendo como misión valorar el rendimiento (productividad física) de insumos, recursos y esfuerzos dedicados a obtener ciertos objetivos con unos tiempos y costos registrados y analizadas. Permitiendo valorar la utilización de los recursos humanos, físicos y financieros, el tiempo, el cumplimiento de actividades, tareas o metas intermedias, el rendimiento físico, promedio (productividad) el costo promedio o mejor esfuerzo el grado de eficiencia.

De igual forma tenemos los indicadores de logro o de eficacia también conocida como indicadores de éxito, externa, de impacto o de objetivos, los cuales permiten la valoración de los cambios socioeconómicos propiciados por la acción institucional. Los indicadores de logro son hechos concretos, verificables, mediables, evaluables, que se establecen a partir de cada objetivo (Garzón, 1994), permitiendo la valoración de la eficacia identificando indicadores de impacto, de efecto, de resultado y de producto.

¿Qué son las instituciones educativas?

Cualquier centro organizado con la finalidad de formar, de manera global o más específica, a las personas de distintas edades que acuden a él: escuelas, institutos o de formación profesional, de bachillerato centros especiales, universidades.

Confundidos muchas veces ante la presión de nuestros padres, la sociedad, y la familia de pronto nos encontramos en automático, en la estada obligatoria de la "escuela" porque "tenemos que estudiar" para ser alguien después, o el docente asistiendo porque "tiene que trabajar" para vivir, articulando ambos, el rol en razón a la necesidad, dicho en otras palabras la justificación del porque para que de la forma más simple o light sino para lograr un aprendizaje implica tanto la construcción de significados como el aprender a hacer a través de la práctica, la generación de una identidad y la afiliación a una determinada comunidad (Wenger, 2001).

En este tipo de organización no solo se trabaja, sino que hay una cultura organizacional donde se experimenta referentes en común, como costumbres, tradiciones, modelos, miedos, logros etc. sin tener mucha importancia el lugar focalizado donde se trabaja, que solo sería la respuesta lineal al espacio físico que ocupa y que dentro del marco de la globalización pierde total razón de ser al quebrarse las delimitaciones y fronteras. Para afrontar los retos del siglo XXI. Las instituciones deben estar dirigidas a promover capacidades y competencias y no solo conocimientos cerrados o técnicas programadas (Pozo y Monereo 1999).

En cualquier organización existe un sustento filosófico que soporta sistémicamente su razón de ser y proyección o escenario futuro, filosofía que se materializa al dar cabida para conjugar los planteamientos del ser humano como centro de toda atención.

Lo que hace diferente a una Institución Educativa de otra es precisamente el concepto que involucra a un todo en su conjunto heurístico, debido a sus constantes dificultades, pero que es precisamente lo que le hace nutrida y capaz de progresar en las situaciones más difíciles.

1.5 Importancia y trascendencia que tienen las instituciones educativas.

Si bien las instituciones educativas teniendo, desde sus orígenes, un papel fundamental en la educación de las nuevas generaciones de todas las épocas, ella estuvo atisgada por lo que seguramente ocurrió en la dialéctica del desarrollo, pero que Tofler más recientemente bautizó como Shock del futuro.

Desde tiempos inmemorables, quizás desde siempre, con la existencia de la escuela se ha planteado transformarla. Esto nos indica que la transformación de las escuelas seguramente no es una idea nueva, por ello Smith nos dice:

Los maestros siempre están tratando de mejorarla y lo mismo distintas autoridades afuera del aula, padres, trabajadores y otros sectores, permanentemente reclaman mejores escuelas. Hay un gran tráfico de consignas hiperbólicas referidas a la excelencia o a la calidad educativa que supuestamente se alcanza mediante mejores programas, currículos, objetivos, metas y evaluaciones. La educación no cambiará con nuevos currículos, objetivos, metas o evaluaciones, porque ellos son las causas de los muchos de los actuales problemas.

El mejoramiento de la educación requiere otro tipo de lenguaje, una nueva manera de ver la escuela y una mejor comprensión de cómo se producen los cambios. La escuela pues siempre ha solicitado transformación para ponerse a tono con la dialéctica y las demandas de los tiempos, pero de acuerdo con los ritmos de los cambios científicos, tecnológicos, económicos, culturales, etc. Esa transformación ha sido más o menos acentuada. La sociedad del conocimiento las tecnologías de la información, los multimedia y las telecomunicaciones otorgando nuevos significados y roles (Latapí ,2003).

Durante los últimos cincuenta años, las escuelas han sido persistentemente atacadas por las controversias y las crisis, ocasionando que muchos de los esfuerzos por redirigir sus propósitos no creciera. A mediados de los setenta por ejemplo, las instituciones educativas estuvieron con mayor intensidad bajo el flujo de las críticas, esta vez porque las propuestas de los estudiantes y reformadores evocaban innovaciones como clases abiertas, escuelas sin paredes, des instrucción elemental, y otros arreglos cuya común denominador era una gran elección para el alumnado y una disminución en las autoridades de los alumnos.

A este respecto afirma Ravitch. El vasto y matizado sistema educacional que tenemos hoy, con todas las virtudes y defectos, es en gran medida productos de planos delineados en respecto a tales sucesos. En medio de las contradicciones que ha vivido las instituciones educativas en las últimas décadas ella no ha sido limitante para dejar de pensar la importancia de las instituciones en el rendimiento del alumno o de la alumna y en la calidad de la educación aunque todavía en los años 60 – 70 afirma García Huidobro: predominaba una perspectiva según la cual las instituciones tenían poca influencia haciéndose ver más bien el peso de los factores externos.

Desde el punto de vista de la composición social de su alumnado se obtiene los mismo resultados lo que muestra que éstos se deben no sólo al capital cultural de origen de los alumnos, sino también al organización interna de las instituciones.

Si bien, entonces a mediados del siglo XX, y un poco más adelante las instituciones y su influencia en la calidad educativa estuvo un poco nebulosa en las últimas décadas que nos acercamos al siglo XXI ella volvió a cobrar protagonismos y decisión en los destinos en la calidad de la educación y no cabe duda de que su papel seguirá siendo importante de cara en este siglo, pero su eficiencia y eficacia estarán dada en la dimensión en que sepan adaptarse y adecuarse a las exigencias del mismo. Seguramente será necesario que las instituciones cambien de lo más profundo de su estructura para convertirse en proveedoras de conocimiento para la sociedad, abiertas a toda ella tanto a edades y clases como a medios. Las instituciones para el siglo XXI deberán ser rediseñadas y será un lugar que en vez de que la gente acuda a ella para que le enseñen, irá a aprender advierte también (Drucker 2003).

Con (Senge y Perkins 1993) ha venido desarrollándose, en la última década de este siglo, el concepto y fundamento del nuevo paradigma que ve a las instituciones educativas como una organización inteligente, el cual consideramos corresponde de manera muy acertada a lo que es y debe ser las instituciones que reclaman el siglo XXI. Estas escuela no es una organización rígida, vertical, autoritaria, heterónoma y reactiva, controlada dirigida que desconoce los cambios y turbulencias externas, dice (Aguerrondo 2003) sino: una organización flexible, autónoma, democrática, proactiva y heterodirigida, que no solo acepte el desafío del entorno sino que es capaz de aprovecharse de él como motor de la transformación institucional.

1.6 ¿Cómo se clasifican las instituciones educativas?

Las instituciones educativas en el Ecuador están reglamentadas por el Ministerio de Educación sea educación fiscal, Fisco misional, municipal y particular laica o religiosa.

1.7 Estructura general de la organización educacional

El sistema educativo Ecuatoriano se rige por los principios de unidad, continuidad, secuencia, flexibilidad y permanencia; en la perspectiva de una orientación democrática, humanística, investigativa, científica y técnica, acorde con las necesidades del país. Además, tiene un sentido moral, histórico y social, inspirado en la nacionalidad, paz, justicia social y defensa de los derechos humanos. Está abierto a todas las corrientes del pensamiento universal.

De acuerdo con la Ley de Educación, el sistema educativo nacional es único; sin embargo, en rigor, hay dos sistemas: el del Ministerio de Educación y el Universitario. El sistema educativo del Ministerio comprende dos subsistemas: el escolarizado y el no escolarizado. El subsistema escolarizado comprende la educación que se imparte en los establecimientos determinados en la Ley y en los reglamentos generales y especiales; abarca:

- Educación regular hispana e indígena;
- Educación compensatoria; y,
- Educación especial.

La Educación regular se desarrolla en un proceso continuo, a través de los siguientes niveles:

- Pre-Primario;
- Primario;
- Medio, integrado por los ciclos: básico, diversificado y de especialización; y
- Superior, regido por las leyes especiales sobre la materia.

La Educación Regular se somete a las disposiciones reglamentarias sobre límite de edad, secuencia y duración de niveles y cursos.

La Educación Compensatoria tiene la finalidad esencial de restablecer la igualdad de oportunidades para quienes no ingresaron a los niveles de educación regular o no los concluyeron; permite que puedan ingresar al sistema regular, en cualquier época de su vida, de acuerdo con sus necesidades y aspiraciones.

La Educación Compensatoria comprende:

- nivel primario compensatorio;
- ciclo básico compensatorio;
- ciclo diversificado compensatorio; y
- formación y capacitación a nivel artesanal, con sujeción a las disposiciones de la Ley de Defensa del Artesano y su Reglamento.

La Educación Especial atiende a las personas excepcionales que por diversas causas no pueden adaptarse a la educación regular.

La Educación no Escolarizada favorece la realización de estudios fuera de las instituciones educativas, sin el requisito previo de un determinado currículo académico. Ofrece al hombre la oportunidad de formación y desarrollo en cualquier época de su vida. Las instituciones educativas, tienen como misión la formación humana y la promoción cultural; y, están destinadas a cumplir los fines de la educación con sujeción a la Ley y su Reglamento

Las instituciones educativas se clasifican:

Por el financiamiento:

- Oficiales: fiscales municipales y de otras instituciones públicas;
- Particulares: pertenecen a personas naturales o jurídicas de derecho privado, pueden ser laicos o confesionales; OEI - Sistemas Educativos Nacionales - Ecuador
- Otros: los que cuentan con financiamiento parcial de entidades públicas y de las asociaciones de padres de familia y los que cuentan con financiamiento parcial del estado y se rigen por convenios especiales.

Por la jornada de trabajo:

- Matutinos
- Vespertinos;
- Nocturnos; y
- De doble jornada

Por el alumnado:

- Masculinos;
- Femeninos; y
- Mixtos.

Por la ubicación geográfica:

- Urbanos; y
- Rurales.

Los establecimientos de Educación Regular se denominan:

- Jardín de Infantes;
- Escuela;
- Colegio;
- Instituto Pedagógico
- Instituto Técnico

Los colegios comprenden el ciclo básico y el diversificado. Los institutos pedagógicos son de especialización post-bachillerato para la formación docente. Los institutos técnicos superiores implican, básicamente, el ciclo de especialización; pero pueden contar también con los otros ciclos.

Los establecimientos que mantienen dos o más niveles se denominan unidades educativas.

Tomada del (Ministerio de Educación, 2008).

1.8.1 De los Establecimientos del Nivel Pre-primario

La educación en los jardines de infantes dura un año lectivo y está destinada para niños de cinco a seis años de edad.

Los establecimientos de este nivel que dispongan de los recursos necesarios, pueden organizar un periodo anterior para niños de cuatro a cinco años.

1.8.2 De los Establecimientos del Nivel Primario

La educación en el nivel primario comprende seis grados, de un año lectivo cada uno, organizados en tres ciclos:

Primer ciclo: primero y segundo grados; Segundo ciclo: tercero y cuarto grados; Tercer ciclo: quinto y sexto grados.

Todos los establecimientos de este nivel tienen los seis grados. Las escuelas, por el número de profesores se clasifican en:

- Unidocentes: con un solo profesor;
- Pluridocentes: de dos a cinco profesores; y
- Completas: con un profesor para cada grado o paralelo de primero a sexto.

Las escuelas cuentan con:

- Un director;
- Junta general de profesores;
- Consejo técnico;
- Comisiones especiales; y OEI - Sistemas Educativos Nacionales - Ecuador
- Personal de servicio.

De los Establecimientos del Nivel Medio

El nivel medio comprende tres ciclos:

- Básico, obligatorio y común, con tres años de estudio;
- Diversificado, con tres años de estudio, que comprende, a su vez:
 - Carreras cortas post-ciclo básico, con uno a dos años de estudio; y,
 - Bachillerato, con tres años de estudio; y
- De especialización, post-bachillerato, con dos años de estudio.

El ciclo básico consolida la cultura general, proporciona al alumno una orientación integral que le permite aprovechar al máximo sus potencialidades, decidir conscientemente acerca de la elección de la carrera profesional y vincularse con el mundo del trabajo.

Las carreras cortas son cursos sistemáticos, post ciclo básico, encaminadas a lograr, a corto plazo, formación ocupacional práctica. Funcionan adscritas a los establecimientos del nivel medio.

El bachillerato prepara profesionales de nivel medio, de acuerdo con los requerimientos del desarrollo del país; ofrece una formación humanística, científica y tecnológica que habilita al estudiante para que continúe estudios superiores o para que pueda desenvolverse eficientemente en los campos individual, social y profesional.

El plan de estudios del ciclo diversificado comprende un grupo de asignaturas comunes para todos los bachilleratos; y las de especialización, específicas para cada uno de ellos.

Los colegios y los institutos cuentan con las siguientes autoridades y organismos:

- Rector;
- Vicerrector;
- Inspector General;
- Consejo Directivo;
- Junta General de directivos y profesores;
- Junta de profesores de curso;
- Junta de directores de área;
- Junta de profesores de área;
- Consejo de orientación y bienestar estudiantil;
- Secretaría
- Colecturía;
- Servicios generales; y,
- Unidades de producción.

(Ministerio de Educación, 2008).

CAPITULO II
EVALUACION DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

2.1 Concepto de Evaluación

En el diccionario la palabra evaluación se define como, señalar el valor de algo, estimar, apreciar o calcular el valor de algo. De esta manera más que exactitud lo que busca la definición es establecer una aproximación cuantitativa o cualitativa. Atribuir un valor, un juicio, sobre algo o alguien, en función de un determinado propósito, recoger información, emitir un juicio con ella a partir de una comparación y así, tomar una decisión. La toma de decisiones se hace permanentemente evaluando y eligiendo lo que consideramos más acertado.

2.2 Evaluación en las instituciones educativas

Es una parte esencial de cualquier proceso administrativo, que se presenta desde el momento mismo de la planeación, y que nos permite diagnosticar el estado en que se encuentran las instituciones educativas. Al emplearse durante las etapas de ejecución nos permite regular nuestras acciones para corregir el rumbo en caso de que lo estemos apartando de los objetivos perseguidos. Al emplearse durante la etapa de ejecución nos permite regular nuestras acciones para corregir el rumbo en caso de que nos estemos apartando de los objetivos perseguidos. De ser aplicada al final del proceso, nos ofrece una mirada retrospectiva de lo que hemos hecho, de los aciertos que hemos tenido de los errores que hemos cometido y del grado que hemos alcanzado los objetivos que nos propusimos lograr.

La evaluación de las instituciones no obstante se debe reconocer que es un proceso complejo y difícil, que en muchas ocasiones trae consigo descontento y malestar. A algunas personas no les gusta ser evaluadas y siempre aparece muestras de inconformidad por más cuidado que pongamos en nuestro trabajo de evaluación.

Más técnicamente podemos definirla como:

"La etapa del proceso educativo que tiene como finalidad comprobar, de manera sistemática, en qué medida se han logrado los objetivos propuestos con antelación. Entendiendo a la educación como un proceso sistemático, destinado a lograr cambios duraderos y positivos en la conducta de los sujetos, integrados a la misma, en base a objetivos definidos en forma concreta, precisa, social e individualmente aceptables." (P. D. Laforucade).

"Evaluación es el acto que consiste en emitir un juicio de valor, a partir de un conjunto de informaciones sobre la evolución o los resultados de un alumno, con el fin de tomar una decisión. " (B. Maccario).

"La evaluación es una operación sistemática, integrada en la actividad educativa con el objetivo de conseguir su mejoramiento continuo, mediante el conocimiento lo más exacto posible del alumno en todos los aspectos de su personalidad, aportando una información ajustada sobre el proceso mismo y sobre todos los factores personales y ambientales que en ésta inciden. Señala en qué medida el proceso educativo logra sus objetivos fundamentales y confronta los fijados con los realmente alcanzados." (A. Pila Teleña).

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.

Es decir: Evaluación del contexto, determinar los objetivos, sus posibilidades, sus condiciones y medios de realización, lo que nos será de fundamental importancia al momento de elaborar la planificación. Evaluación de las necesidades inherentes al proyecto (Input), o sea la determinación de la puesta en práctica, de los recursos y de los medios.

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. 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.

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." (D. Stufflebeam). La gran mayoría de los autores (R. Tyler, B. Bloom, G. De Landsheere, B. Maccario) 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.

La 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.

La Evaluación Sumativa, es aquella que tiene la estructura de un balance, realizado 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, etc.).

Stenhouse (1984), 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. 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.

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.

Los procesos de evaluación tienen que mejorarse cada vez para que puedan garantizar el propósito del mejoramiento global de las instituciones. (Llano 1995) Es de singular importancia crear paulatinamente una cultura de evaluación en la que examinar los errores cometidos y cómo corregirlos, lo mismo que los logros alcanzados y como consolidarlos sea visto como algo valioso y positivo por parte de todos los elementos de la comunidad institucional.

2.3 ¿Qué es la evaluación de la calidad?

La evaluación permite una comprobación o redefinición de la calidad deseada también ayuda poderosamente en la toma de decisiones y es un elemento vital de los procesos de planificación estratégica y mejoramiento permanente.

La Constitución Política de nuestro país establece en su artículo 26 que la educación es un derecho de las personas a lo largo de toda su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado y en su, artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo. Sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa.

Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable.

En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan

en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

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

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. (Maya 2008.)

2.4 Evaluación por estándares de desempeño.

Antes de iniciar el análisis de evaluación en base a los estándares del desempeño en los docentes debemos partir conociendo ¿Qué son los estándares y para qué sirven? ¿Cómo están clasificados? La Evaluación es la herramienta más importante en un proceso de mejoramiento continuo para el logro de los estándares de educación educativa.

Los estándares de calidad educativa son descripción de logros esperados de los diferentes actores e instrucciones del sistema educativo. Son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Cuando los estándares se aplican a los profesionales de la educación son descripción de los que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

La resolución adoptada por el Ministerio de Educación, en la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación, por esta razón Ecuador presentó oficialmente en diciembre del 2011, la propuesta de Estándares de Calidad Educativa, de Desempeño Profesional Docente y Directivo, con el propósito de orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia un mejoramiento continuo. Para ello se mencionan varios de los usos más específicos de los estándares de calidad educativa.

Los estándares se conciben como referentes, criterios y normas que sirven como guías para identificar en qué situación inicial estamos y, a partir de ello, definir hacia dónde y hasta dónde va a llegar el colectivo escolar, por lo que constituyen insumos para construir la escuela que se quiere tener.

Los estándares son parámetros o puntos de comparación que sirven para reconocer los asuntos clave que se pretende lograr, además de que reflejan las experiencias que estimulan el interés por desarrollar innovaciones para apoyar las actividades del plan estratégico, dentro de un marco de pertinencia y relevancia que garantice la eficiencia y eficacia en el logro de objetivos y metas en el centro escolar.

Por ello, resulta fundamental que cada integrante del colectivo escolar los revise sin dejar de lado su caracterización ni los criterios que consideran individualmente, de modo que, al reunirse en colegiado, se tenga una idea más precisa de su contenido y se favorezca un intercambio más provechoso, fluido y útil, que permita realizar la actividad de contraste con los aspectos que no favorecen la gestión pedagógica (procesos de enseñanza y de aprendizaje) y la gestión escolar.

El Ministerio de Educación ha diseñado tres tipos de estándares: estándares de aprendizaje, estándares de desempeño profesional y estándares de gestión escolar los que ayudarán a lograr que los estudiantes alcancen los resultados deseados.

Los estándares de aprendizaje dan respuesta a la interrogante ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante? Son descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar desde la educación inicial hasta el bachillerato.

2.5 Características de los estándares

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

- Ser objetivos básicos comunes por lograr.
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles.
- Ser fáciles de comprender y utilizar.
- Estar inspirados en ideales educativos.
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales.

- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

2.6 Clasificación de los estándares

Se conocen tres tipos de estándares en Educación estos son: Estándares de Aprendizaje, Estándares de desempeño profesional docente y directivo, Estándares de Gestión.

2.6.1.-Estándares de Aprendizaje:

¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante? Estos estándares son descripciones de la formación que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la Educación Inicial hasta el Bachillerato.

2.6.2.-Estándares de desempeño profesional

Estos responden a interrogantes ¿Cuáles son los conocimientos habilidades, y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Son de dos tipos estos estándares generales de desempeño profesional de docente y de directivos.

2.6.2.1.- Los estándares de desempeño docente

Son descripciones de los que debe hacer un profesor o docente competente, esto es de las prácticas pedagógicas, que tiene más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

2.6.2.2.-Los estándares del desempeño de los directivos

Son descripciones de lo que debe hacer un director (director, rector, vicerrector inspector general subinspector y director de área) competente, es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes la buena gestión de la institución educativa y los logros de aprendizajes en los estudiantes.

2.6.3.-Estándares de gestión escolar:

Que responde a la pregunta ¿Cuáles son los procesos y prácticas deseadas? Estos estándares hacen referencia los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyan que los estudiantes alcancen los aprendizajes esperados a que los actores de la institución educativa se desarrollen profesionalmente, y a que a institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

CAPITULO III

EVALUACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

3.1 ¿Qué es el desempeño en la profesión?

Empecemos por definir que es una profesión Gonzales (1978), después de hacer un análisis de la educación profesional, opina que las profesiones se caracterizan porque en ellas se incluyen un conjunto de acciones que implican conocimiento técnicas y, algunas veces, una formación cultural, científica, y filosófica. Dichas acciones permitirán ejercer tareas que se aseguran la producción del servicio y bienes concretos considera que definir una profesión implica determinar las actividades ocupacionales y sociales, a su vez estas depende del contexto en que se practican.

Por su parte Villareal señala que una profesión universitaria responsabiliza a quien la ejerce y da respuestas tanto a las exigencias de su propio trabajo, como a las necesidades sociales relacionadas con su campo de acción. Esta capacidad se logra por medio de una preparación en calidad y en la cobertura de lo anterior se deduce que no solo el egresado de un nivel de educación superior. Puede desempeñar en una profesión y por tanto, una profesión puede ser cualquier persona que practique un arte o un oficio de manera tal que obtiene un producto o presta un servicio.

Según Gonzales (1978) da una lista de diez criterios por medio de las cuales se define de lo que es profesionalista.

- 1.- El profesional es una persona que tiene una ocupación con la cual está comprometido y es su principal fuente de egresos.
- 2.- Tiene una inclinación y una motivación especial por su carrera y mantiene durante su vida.
- 3.- Posee y domina por medio de un proceso largo de educación ciertos conocimientos y habilidades.
- 4.-Intentará siempre beneficiar a su cliente con el uso de sus conocimientos.
- 5.- Posee un sentimiento y una inclinación especiales por el servicio, para el cual usa sus facultades de experto.
- 6.- Domina sus propios sentimientos, hacia el cliente para cumplir con sus responsabilidades.

7.- Se apega a una ética profesional basada en la autonomía profesional esto implica que si el cliente no queda convencido o satisfecho de los servicios que se le presentaron ,el profesional solo debe permitir ser juzgado por sus colegas o a través de las asociaciones.

8.- Los profesionales se agrupan en asociaciones cuyas funciones son: proteger la autonomía de la profesión, desarrollar formas de autogobierno, suspender licencias profesionales, etc.

9.- Son expertos en el área específica y concreta en que fueron preparados, y no por ello se les considera expertos en las otras áreas.

10.- Los profesionales no deben recurrir a procedimientos de reclamo para hacerse de una cliente la, únicamente pueden anunciar sus servicios.

Hay que aclarar que el profesionalista no solo presta sus servicios al cliente sino también se preocupa por aliviar las necesidades de los grupos sociales mayoritarios.

3.2 ¿Qué son los docentes?

La palabra deriva del término latino docentes, que a su vez procede de docente (traducido al español enseñar). En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro, aunque su significado no es exactamente igual.

El docente o profesor es la persona que imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte. Sin embargo, el maestro es aquel al que se le reconoce una **habilidad extraordinaria** en la materia que instruye.

Desarrollar la capacidad física, intelectual, creadora, y crítica del estudiante, respetando su identidad personal para que contribuya activamente a la transformación moral, política, social, cultural y económica del país.

De esta forma, un docente puede no ser un maestro (y viceversa). Más allá de esta distinción, todos deben poseer habilidades pedagógicas para convertirse en agentes efectivos del proceso de aprendizaje.

Creo que en teoría estamos conscientes que como docentes debemos buscar generar la educación holística e intercultural, en donde el respeto a la comunicabilidad, relación horizontal entre el maestro y estudiante, descubriendo cada día la capacidad creadora,

investigativa y crítica del estudiante, es una labor que todo maestro con vocación genera dentro del proceso educativo.

La educación, está bien orientada, la misión de formar ciudadanos íntegros, fortaleciendo su identidad nacional, con altos niveles de compromiso social, político, económico, curioso de ir más allá de lo obvio en sus investigaciones, y ávido por aprender nociones significativas para su vida.

Falta apropiarnos y hacer vida y vocación la responsabilidad que tenemos en la formación de individuos que reflejen una mentalidad innovadora en nuestra sociedad, entendiendo que solo la educación nos abrirá las puertas del conocimiento y del liderazgo social creativo en la Nueva Sociedad que será el reflejo de los niños y jóvenes que estamos educando ahora.

3.3 Desempeño profesional de los docentes

Considero que los maestros somos llamados por vocación a las aulas y nos debemos a nuestros alumnos, hay una profesión muy clara, con objetivos definidos, llamados a servir a la comunidad en el cumplimiento de la ley y el derecho. Los maestros tenemos la profesión más noble de la humanidad, debemos rescatar nuestro valor, enorgullecernos de nuestra vocación, sensibilizarnos ante los aciertos y desaciertos de nuestra sociedad. Para afrontar los retos del siglo XXI la educación debe estar dirigida a promover capacidades y competencias y no solo conocimientos cerrados o técnicas programadas (Pozo y Monereo 1999) .

El profesor es mediador entre el alumno y la cultura a través de su propio nivel cultural, por la significación que signa al curriculum en general y al conocimiento que transmite. En particular, y por las actitudes que tiene hacia el conocimiento o hacia una parcela especializada del mismo. Entender como los profesores median en el conocimiento que los alumnos aprenden en las instituciones escolares, es un factor necesario para que comprendan mejor por qué los estudiantes difieren en lo que aprenden, las actitudes hacia lo aprendido y hasta la misma distribución social de lo que aprenden. La personalidad del individuo es factor importante para determinar un estilo docente

Cuando cada maestro desarrolla su programa y establecer relaciones con los niños ocurre una integración consiente e inconsciente cuando conoce y sabe desarrollar así un estilo personal de enseñanza.

El conocimiento que el maestro tenga de sí, de los niños y de sus familias, influirá mucho en el estilo que este determine para su práctica profesional.

3.4 ¿Qué trascendencia tienen los docentes?

El profesor actúa de mediador cultural, lo que se supone ayuda para alumno y dirección del proceso.

El hecho de que el proceso de enseñanza aprendizaje se caracterice por ser interactivo donde se tiene en cuenta las ideas de los alumnos y se da importancia al papel de los compañeros, no tiene por qué hacer desestimar el cometido específico que tiene el profesor.

El profesor tiene la responsabilidad de ayudar al alumno y dirigir el proceso educativo facilitando sus aprendizajes y asíéndole asequible los contenidos que se transmiten. El profesor como experto en los contenidos que se trabajen y conocedor de los alumnos actúa de mediador entre los contenidos curriculares y los conocimientos de este.

Cuando decimos que el profesor es mediador nos referimos a que ayuda y dirige, ayuda porque hace accesible y facilita los aprendizajes y dirige porque los contenidos se realizan con unos determinados contenidos curriculares. Esta ayuda y esta dirección suponen centrar la atención en unos temas y no en otros resaltar lo importante y señalar lo anecdótico hacer ver las posibilidades y trascendencias de los temas, poner de relieve la significación social y su utilidad práctica, es decir realiza la mediación conforme a un proyecto educativo.

En nuestra sociedad, y para el desarrollo de los niños y jóvenes se especifican unos contenidos que es necesario atender en la escuela estos contenidos precisan de unos profesionales que sistematicen pongan los materiales adecuados, secuencien y gradúen la dificultad, expongan con la claridad ajusten la ayuda a las necesidades sepan llevar un grupo creen inquietudes, procurando así que el currículo como el proyecto educativo de una sociedad, se lleve a cabo.

La mediación del profesor con el currículum supone para el alumno un acercamiento progresivo al nivel de conocimientos alcanzados por la cultura y la posibilidad de participar más activamente en ella. El profesor es un mediador cultural y es necesario su labor de ayuda al alumno y la dirección de todo el proceso de enseñanza y aprendizaje escolar. Proceso que se caracteriza y se explica como el resultado de la interacción de la actividad del profesor, la del alumno y la de los demás compañeros que forman el grupo de clase.

3.5 Evaluación en base a los estándares del desempeño de los docentes

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

El propósito de los Estándares de Desempeño Docentes es fomentar en el aula enseñanza que permita que todos los ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Además los estándares de Desempeño Profesional del Docente establece las características y desempeños generales y básicos que debe realiza los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza aprendizaje de calidad.

Por ello los estándares:

- Están planteados dentro del marco del buen vivir.
- Respetan las diversidades culturales las etnias y las nacionalidades.
- Aseguran la aplicación y práctica institucionales inclusivas
- Contribuye al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje
- Favorece el desarrollo del profesional de todos los actores educativos y
- Vigila el cumplimiento de lineamientos y disposiciones establecidas por Ministerio de Educación.

Como podemos entender el rol del docente según los estándares de desempeño profesional podemos argumentar que no es suficiente con que el docente actué como transmisor de conocimientos o facilitador de aprendizaje, sino que tiene que mediar el

encuentro con sus alumno, con el conocimiento en el sentido de orientar modelar y guiar la actividad creadora de sus alumnos proporcionándole una ayuda ajustada y pertinente a su nivel de competencia.

Los procesos de formación docente deben abarcar los planos conceptuales reflexivos y prácticos orientándose a la generación de un conocimiento didáctico integrador y a la elaboración de propuestas para la acción viable y situacional en el seno de la comunidad.

3.6 Análisis de los instrumentos de evaluación autoevaluación del docente

A criterio del propio docente de la institución educativa, qué se autoevalúa cómo se da en la sociabilidad pedagógica, las habilidades pedagógicas y didácticas, el desarrollo emocional la atención a los estudiantes con necesidades especiales, la aplicación de las normas y reglamentos, la relación con la comunidad y el clima de trabajo. Generalmente se utiliza como complemento de otros modelos de evaluación.

Se basa principalmente en la idea de que una reflexión del docente hacia su propia actividad le permitirá una mejora en su desempeño, ya que es capaz de autoanalizar sus fallos y aciertos, y corregir que pueda mejorar su labor dentro del aula. También permite conocer la percepción del profesor sobre su propio quehacer educativo, su postura dentro de la disciplina que ejerce, las dificultades que encuentra en su labor, así como las metas que pretende alcanzar.

A pesar de ser uno de los modelos de evaluación docente con menos uso, tiene ventajas relevantes: los docentes son los mejores jueces de su desempeño, se puede obtener información difícilmente observable con cualquiera de los otros modelos. Algunas de sus limitaciones son: requiere una cultura de evaluación (madurez, responsabilidad) por parte de los docentes, implica una sensibilización con el fin de disminuir el sesgo en su uso, y no se recomienda como único modelo de evaluación docente.

En opinión de los compañeros docentes evaluados, cómo este desarrolla las habilidades pedagógicas y didácticas, cumple las normas y reglamentos, se dispone al cambio en educación y alcanza la plenitud emocional. Conocido también como modelo de evaluación a través de pares. Este procedimiento implica el juicio de los propios profesores sobre el

desempeño de sus compañeros. Parte del hecho de que los pares son expertos en el campo de la enseñanza y en la disciplina, lo que permite realizar una evaluación objetiva; asimismo, los colegas tienen experiencia, prioridades y valores similares, lo cual facilita el proceso evaluativo.

Se puede llevar a cabo a través de comisiones encargadas de revisión de medios de verificación del desempeño del profesor (exámenes elaborados por el evaluado, opiniones de alumnos, etc.), a través de observaciones directas de la clase del profesor, mediante el uso de un instrumento que asegure la objetividad de los juicios emitidos (rúbricas o escalas gráficas, descriptivas y numéricas), o bien, a través de entrevistas.

Las ventajas de la evaluación de pares, en comparación con otros modelos, radican en ofrecer información que en general no puede ser proporcionada por la opinión de los alumnos, como la pertinencia del uso de métodos didácticos para una determinada disciplina; cuando se utiliza la metodología de revisión documental, los juicios entre pares suelen ser consistentes; el par conoce las implicaciones de las acciones que el docente debe realizar en un campo de conocimiento en particular.

A juicio del rector o director de la institución que evalúa a su docente cómo este efectúa la sociabilidad pedagógica, la atención a los estudiantes con necesidades individuales, las habilidades pedagógicas y didácticas, la aplicación de normas y reglamentos y la relación con la comunidad.

Según los estudiantes de la institución educativa que evalúa a su docente cómo éste desarrolla las habilidades pedagógicas y didácticas, las habilidades de sociabilidad pedagógica, la atención al estudiante con necesidades individuales y la relación con los estudiantes. Considera a los estudiantes como las mejores fuentes de información del proceso de enseñanza–aprendizaje.

Entre las ventajas que presenta, puede mencionarse el hecho de que sirve para retroalimentar el trabajo dentro del aula. Si existe consistencia de los juicios de los alumnos a través del tiempo y entre grupos respecto a un mismo profesor, es posible decir que es un modelo confiable. Los estudiantes pueden ser buenos jueces del docente, pues observan el desempeño de diversos profesores a lo largo de su vida estudiantil y son capaces de diferenciar a profesores que son buena gente de aquellos que tienen un

buen desempeño docente. De igual forma, la opinión de los estudiantes permite obtener resultados sobre el desempeño del docente en corto plazo y realizar comparaciones del desempeño de un profesor a través del tiempo, así como entre profesores.

Para los padres de familia de la institución educativa que evalúa al docente, cómo este desarrolla la relación con la comunidad, el cumplimiento de las normas y reglamentos, la sociabilidad pedagógica y la atención a estudiantes con necesidades individuales.

En la observación por parte del maestrante de la clase impartida por el docente evaluado, cómo se dan las actividades iniciales, el proceso enseñanza - aprendizaje y el ambiente en el aula.

3.7 Dimensiones que se evalúan en el docente.

3.7.1.- Sociabilidad pedagógica: Tomando aspectos muy importantes que los docentes deben desarrollar tales como valores, responsabilidades, cortesía, respeto tolerancia ser asistencia. Es por esto que los docentes deben estar preparados para solucionar proceso complejos que impliquen toma de decisiones, elaboración de juicios, adopción de puntos de vista, clarificación de valores o perspectivas éticas para afrontar la situación y para poder solucionar la problemática o tarea que se enfrenta. Desarrollando en los estudiantes un cierto ideal de cómo formar hombres educados que se enculturen y socialicen para su inserción y/o participación en la posible transformación de la sociedad a la que pertenecen. Po ello como señala Coll y Onrubia (1999), Acreditando o certificando ante la sociedad y comunidad cultural que los estudiantes alcancen competencias o capacidades que los preparen para acceder a la cultura y ser miembros de ella.

3.7.2.- Habilidades Pedagógicas Didácticas: Tiene que ver directamente con la comprensión regularización y mejora de la situación de enseñanza aprendizaje, el mismo que servirá para en un momento determinado conocer los procesos con las respectivas estrategias de enseñanza. Desarrollando aspectos como planificaciones, de unidad o de bloque selección de contenidos, objetivos y programas de lección aceptar sugerencia preparar clases, explicar recordar, hacer preguntas, permite estímulos, desarrollo de habilidades es una percepción abierta que implica la capacidad de afrontar una

situación compleja con la intervención de varios saberes, implicando una acción responsable y autor regulada es decir consiente ejecutada con todo conocimiento de causa. La habilidad pedagógica didáctica es fundamental mientras ocurre el proceso (antes, durante y después del mismo) la misma que merece ser analizada y darle el lugar que le corresponde por el importante papel que puede desempeñar en la comprensión y regularización del proceso de enseñanza y aprendizaje. (Perrenoud 2008)

3.7.3.- Desarrollo Emocionales: Hoy más que nunca la profesión de la docencia enfrenta una diversidad de retos y demandas. La sociedad actual, caracterizada por la complejidad, el cambio el conflicto y la inequidad, ha puesto en jaque el paradigma educativo. El desarrollo emocional que cumple el docente involucra cuestiones simbólicas, afectivas comunicativas, sociales y axiológicas. Así un docente requiere ser un profesional capaz de ayudar propositivamente a otros ayudar a pensar, actuar sentir y desarrollarse como persona y como miembro de una sociedad, con un don de gente ,el interés por los demás , su presentación personal, el trabajo en equipo, lograr incentivar en los alumnos la formación del trabajo en equipo el destacar las cualidades positivas de los demás y poder corregir las menos acertadas logrando una serie de destrezas y perfeccionar su desempeño, trabajadas en tareas, contextos reales.

3.7.4.- Atención a estudiantes con necesidades especiales: Un docente para poder prestar la atención a sus estudiantes con necesidades especiales para ello debe conocer bien a sus alumnos: cuáles son sus ideas previas, qué son capaces de aprender en un momento determinado su estilo de aprendizaje, los motivos intrínsecos y extrínsecos que los motiven o desalienten sus hábitos de trabajo las actitudes y valores frente al estudio concreto de cada tema. Para que el ajuste de la ayuda pedagógica sea eficaz, es necesario que se cubran dos aspectos (Onrubia 1993; Coll ,2001) a) que el profesor tome en cuenta los conocimientos previos del alumno, y b) que provoque desafíos y proponga retos abordables que cuestionen y modifiquen dicho conocimiento. De esta manera se logrará que los alumnos incrementen sus competencias, la comprensión y la actuación autónoma. Proporcionando tareas extras, comunicación curricular, integración adaptaciones curriculares. Es decir consiste en hacer una práctica docente reflexiva, significativa y situacional. Tomando mucho en cuenta la capacidad de organizar el conocimiento la participación de todos sus alumnos, dependiendo de las diferentes restricciones de los contextos donde se desenvuelvan especialmente con los estudiantes

que lo requieren por diferentes circunstancias. Considerando que el docente del siglo XXI sea muy distinto del actual, dado que: “La sociedad del conocimiento las tecnologías de la información los multimedia y las telecomunicaciones otorgarán a su profesión nuevos significados y roles” (Latapi ,2003).

3.7.5.-Aplicación de normas y reglamentos: Tomando en cuenta los siguientes aspectos puntualidad, planificaciones entrega de acuerdos al currículo, planificaciones nacionales, asistencia hora clase, entrega de notas. Cumplir con todos estos aspectos podrá superar una evaluación auténtica para desarrollar un perfeccionamiento de saberes o formas de actuación propio.

3.7.6.-Relación con la comunidad: Incluida la institución, actividades con padres, actividades extracurriculares de familia, planificaciones institucionales. Considerando que el docente no es necesario que actúe como transmisor de conocimientos o facilitador del aprendizaje sino que tiene que mediar el encuentro de sus alumnos con el conocimiento en el sentido de involucrarse con los padres de familia y guiar orientar las diferentes situaciones dentro de la comunidad educativa. Se destaca el papel de las estructuras de participación motivacionales y de recompensa, el establecimiento de metas, en conjunto llegando a identificarse como miembro de un grupo tomando conciencia de ello compartiendo distribución de tareas, grados de responsabilidad e intervención a una tarea o actividad designada. Para Fernández y Melero (1995) en la relación con la comunidad se asume una distribución más equitativa del conocimiento entre el agente educativo o mediador que en los participantes esperando que las responsabilidades sean igualmente compartidas.

3.7.7.-Clima de trabajo: Equipos de trabajo, relación con los compañeros, compartir intereses y motivaciones, disposiciones a aprender, proponer alternativas de solución proporcionándole siempre alternativas ayuda ajusta y pertinente al nivel del estudiante. Y como lo logramos en primer lugar el docente debe apropiarse de un referente teórico conceptual potente como el que la perspectiva constructivista les ofrece, contar con un amplio conocimiento de conjunto de estrategias (como instrumentos de uso flexible y heurístico) probado para realizar la tarea de enseñanza en los distintos aspectos que la componen y que permiten desplegar y orientar en beneficio de la actividad con sus compañeros. (Jones, Palincsar, Ogle Y Carr 1995). Por tanto el maestro no podrá hacer

una interpretación y lectura apropiada del proceso de enseñanza y aprendizaje si no cuenta con un marco potente de reflexión, y tampoco podrá engendrar propuestas valiosas sobre como mejorarlo si no se vale de un conjunto de recursos que apoyen sus decisiones su quehacer didáctico. El cual se enriquecerá si es compartida con otros profesores por medio del intercambio de ideas y la retroalimentación mutua en torno a ellas.

CAPITULO IV
EVALUACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

4.1 Educación y evaluación de los directivos.

Los cambios que se están gestando en múltiples campos de la vida humana como por ejemplo en el desarrollo de la ciencia y la tecnología han revolucionado la organización de los procesos productivos como nunca antes se había visto en la historia. Por ello es necesario formar un nuevo perfil de competencias en los directivos, que sean ejes fundamentales para enfrentar los requerimientos del nuevo mundo laboral.

Podemos notar que, tradicionalmente, las organizaciones, sean gubernamentales, industriales educativas o médicas, han sido administradas mediante una distribución jerárquica del poder.

La mayor parte de las críticas se centran hacia el ejercicio de la actividad directiva; no cuestionan la legitimidad de los directivos, pero sí la falta de procesos de selección, contratación y evaluación que garanticen la eficacia de su quehacer cotidiano, ya que, sin lugar a dudas, el ejercicio de la dirección se aprende en el desarrollo de la función. Por tal motivo, en lugar de ser un ejercicio sencillo en los primeros meses, es causa de frustración para las personas que conforman la organización. La dirección "es la función ejecutiva de guiar y coordinar para entregar resultados". (Torres, 2003, p.33).

De ahí la importancia del desarrollo de las competencias de directivos que está también relacionado con el desarrollo de las competencias de los diferentes actores de las instituciones educativas (subdirectores, directores académicos, directores de investigación, coordinadores de las diferentes áreas, personal docente, administrativo y de apoyo general así como de los alumnos que reciben el servicio educativo) debido a que una dirección eficiente sólo se tendrá en conformación con un equipo honesto y competente que coadyuve para lograr los objetivos y las metas organizacionales.

Un directivo será un líder, o una persona que deberá ser percibida como una figura de autoridad, en una situación, está lo suficientemente seguro de sí mismo y de su relación con los demás de manera tal que experimenta una confianza básica en la capacidad de los demás para pensar por sí mismos, para aprender por sí mismos.

Es principalmente desde la perspectiva económica y particularmente desde el mercado de trabajo que hoy se cuestiona el papel del sistema educativo. El acceso al conocimiento y a determinadas competencias (y no sólo el acceso a la escuela) es visto como el elemento decisivo para participar activamente en los nuevos procesos productivos, por

este motivo que tipo de conocimiento o de competencia desarrolla la educación para a ser problema central. De ahí que como educadores, el tema eje para todos los que estamos involucrados en la educación sea la evaluación.

Tomado del artículo el diario el Universo manifiesta que promover la creación y cumplimiento del plan educativo institucional ejercer liderazgo, orientar y evaluar el trabajo técnico-pedagógico de los docentes, establecer condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo del personal, propiciar en la institución educativa un ambiente de respeto basado en el Código de Convivencia y el Buen Vivir, son algunas funciones establecidas en los estándares de calidad para el desempeño de los directivos.

4.2 Responsabilidades y perfil de un buen directivo

La dirección no se produce en el vacío, sino en un determinado conjunto de circunstancias, que suelen exigir un conocimiento especializado. Este conocimiento puede ser necesario para el buen manejo de las instituciones, pero también puede servir para inspirar respeto a los demás.

Para los directivos es apremiante que se involucren en participar en la planificación estratégica de todos los niveles posibles. Esto puede ayudar a producir un buen trabajo, ya que en ocasiones éste se ve minado por falta de planificación en ambas partes. La participación del directivo puede ayudar a que la planificación estratégica global sea más eficaz.

Las responsabilidades de los directivos se pueden caracterizar en la siguiente forma:

- Anticipación, planificación y asignación del trabajo.
- Identificación de prioridades.
- Establecimiento y revisión del método de trabajo.
- Control de calidad.
- Gestión del presupuesto.
- Gestión de recursos físicos.
- Resolución de problemas.
- Supervisión del personal.
- Relaciones con la alta dirección, con los colegas del mismo nivel, y con él.

- Relaciones externas.

Ya conocemos las principales funciones del directivo, pero ahora analizaremos qué perfil debe reunir un directivo para realizar un trabajo efectivo dentro de la institución.

- Aclara metas objetivos a todos los participantes.
- Alienta la participación, comunicación ascendente y sugerencias.
- Planea y organiza para el flujo ordenado del trabajo.
- Tiene conocimiento experto técnico y administrativo.
- Facilita el trabajo mediante la formación de equipos y capacitación.
- Proporciona realimentación sincera y constructiva.
- Mantiene la actividad al basarse en cédulas, fechas y límite.
- Controla detalles.
- Aplica presión razonable.
- Habilita y detalla tareas clave en otros y conserva su calidad de objetivos y compromisos

4.3 ¿Quién es el rector o director?

La Ley General de Educación y la Ley de Carrera Pública Magisterial establecen que el director de la institución educativa es la máxima autoridad y el representante legal de la misma. En este sentido, es responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica y administrativa, debiendo lograr óptimas condiciones para el adecuado desempeño profesional de los docentes, a fin que los estudiantes obtengan las competencias necesarias, por grado y edad.

Una efectiva gestión involucra una serie de aspectos, tales como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control. Por ello, el director de la institución educativa tiene que estar preparado para actuar en todos estos ámbitos y, por ende, requiere fortalecer sus capacidades para desempeñarse adecuadamente en los mismos.

Los procesos de cambio o mejoras sustantivas en educación ocurren tanto en las aulas como en las escuelas. Es allí donde las reformas y las políticas educativas se hacen

realidad. Sin embargo, los cambios no ocurren de modo mecánico, requieren de conductores, de líderes que piensen un futuro diferente y que sean capaces de conducir a las comunidades educativas hacia dicha meta. Son los directores de las instituciones educativas quienes deben liderar estos procesos.

Analizar el rol del director en tiempos de cambios significa dirigir la mirada a otros enfoques, implica triangular la gestión educativa en tres ejes, curricular, institucional y político-social. Para cambiar la gestión del director es necesario dar a las personas que integran la escuela, la oportunidad de cambiar su manera de pensar y de interactuar, debido que ellas son producto de la manera como la gente piensa e interactúa. Cuando se les da esta oportunidad, los individuos desarrollan una capacidad perdurable de cambio, en mejora de la organización.

4.3.1 Funciones del director o rector.

Las tareas o funciones generales que debe desarrollar un director están determinadas por un conjunto de factores condicionantes. A la vez, difieren entre sí según su objeto, están regidas por unos determinados principios y se desarrollan en unos determinados ámbitos o áreas de actividad. Son factores condicionantes:

- 1.- Las demandas: los requerimientos que se solicitan formalmente desde la superioridad o desde los diversos grupos de la comunidad educativa;
- 2.- Las obligaciones: las tareas que debe desempeñar debido al lugar que ocupa dentro de la organización; el conocimiento: los saberes que posee en relación con los roles y funciones que debe desempeñar.
- 3.- Las destrezas o habilidades: entendidas como el conjunto de capacidades que permiten tomar decisiones concretas en momentos específicos; el contexto en el que se encuentra: constituido por diferentes aspectos (ubicación geográfica de la escuela, posibilidades y limitaciones que permiten los recursos disponibles, culturas predominantes en el grupo, etc.). Tomada del (Ministerio de Educación, 2008).

4.4 ¿Quién es un Vicerrector?

Son las personas responsables de dirigir y coordinar las diversas áreas y actividades, que el rector les atribuya y ejercen, además las competencias que les deleguen. Los vicerrectores pueden contar, cuando el volumen o naturaleza de las funciones o competencias lo justifique, con el apoyo de adjuntos o delegados del rector. Los vicerrectores son designados y nombrados por el rector.

4.4.1 Descripción de funciones del vicerrector académico

- 1.- Coordinar y participar la evaluación de la gestión académica institucional, así del desarrollo de programas, proyectos y planes.
- 2.- Coordinar y colaborar con el Rector en la gestión de las actividades académicas.
- 3.- Convocar y presidir la Comisión Académica.
- 4.- Proponer Comisión Académica en áreas de conocimiento, estrategias curriculares, innovaciones metodológicas y reformas acordes a las exigencias actuales y a la realidad educativa de nuestro país.
- 5.- Orientar a los estudios relativos a perfiles académicos, diseños.
- 6.- Receptor de las planificaciones académica anual y coordinar el plan de desarrollo académico.
- 7.- Impulsar el desarrollo de la gestión académica institucional en concordancia con las políticas y disposiciones trazadas por el Honorable Consejo Directivo y el Rector.
- 8.- Entregar Anualmente al Rector, para su presentación y aprobación ante el Honorable Consejo directivo, el Plan de Desarrollo Académico.
- 9- Presentar anualmente al Rector y Honorable Consejo Directivo, o cuando estos lo soliciten un informe acerca de la marcha de la Institución en el ámbito académico.
- 10.- Promover y Coordinar eventos de carácter académico.

4.5 ¿Qué es el Consejo Técnico y quienes conforman?

Será conformado por todos los integrantes de la escuela y el trabajo está basado en la participación de todos. Permite argumentar y justificar el establecimiento de estrategias necesarias tendientes a mejorar la organización, planeación y evaluación de procesos a través de la innovación del proceso el trabajo en equipo y la participación en la toma de

decisiones de manera incluyente con una estructura que priorice los aspectos cualitativos sobre los cuantitativos.

Las escuelas que cuentan con un mínimo de cinco maestros se integrarán un consejo técnico como órgano de carácter consultivo de la dirección del plantel. Las escuelas unitarias o aquellas que cuente con un máximo de cuatro maestros el supervisor escolar será el responsable de organizar el Consejo Técnico Escolar.

El Consejo Técnico Escolar se integrará durante el primer mes del ciclo escolar, con el director, y los maestros como vocales, entre quienes se elegirá al secretario por mayoría de votos los mismos que sesionaran una vez al mes con la presencia de su presidente.

4.5.1 Funciones que cumple el consejo técnico:

- 1.- Planes y programas de estudio.
- 2.- Métodos de enseñanza.
- 3.- Evaluación de los programas tendientes a la superación del servicio educativo.
- 4.- -Capacitación del personal docente.
- 5.- Adquisición, elaboración y uso de auxiliares didácticos, y demás cuestiones de carácter educativo de acuerdo a las instrucciones que se expidan por la autoridad competentes.
- 7-Trabajar colegiadamente en la elaboración del Plan Estratégico de Transformación Escolar.
- 8.- Promover el intercambio de experiencias exitosas, que permitan evaluar el desarrollo de las actividades a fin de detectar los problemas y proponer nuevas acciones que den solución a los mismos.
- 9.- -Para que el Consejo Técnico cumpla con función, es preciso que una eficaz colaboración profesional entre docentes, directivos y personal de apoyo, al igual que entre estos la Supervisión Escolar Coordinación de Área.
- 10.- Finalmente informar a la comunidad escolar al término del ciclo, los avances, logros y resultados producto de las diferentes acciones.

4.6 Dimensiones del Desempeño Directivo

4.6.1 Competencias gerenciales:

Para Hellriegel y otros (2002, p.5), las competencias gerenciales son “un conjunto de conocimientos, destrezas, comportamientos, así como actitudes que necesita una persona para ser eficiente en una amplia gama de labores gerenciales, en diversas organizaciones”. Al respecto, es relevante señalar que éstas son variadas; por cuanto se puede contemplar la conducta desde múltiples puntos de vista y llegar a definiciones cuyos matices son heterogéneos. Entre estos aspectos se consideran tanto los que pertenecen a la estructura formal (los organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios) como los que conforman la estructura informal (vínculos y estilos en que los actores de la institución dan cuerpo y sentido a la estructura formal, a través de los roles que asumen sus integrantes).

4.6.2.- Competencias pedagógicas:

Se refiere a las actividades propias de la institución educativa que la diferencian de otras y que son caracterizadas por los vínculos que los actores construyen con el conocimiento y los modelos didácticos: las modalidades de enseñanza, las teorías de la enseñanza y del aprendizaje que subyacen a las prácticas docentes, el valor y significado otorgado a los saberes, los criterios de evaluación de los procesos y resultados.

Como aspecto central y relevante que orienta o debería orientar los procesos y las prácticas educativas en el interior y exterior de los centros escolares se encuentra el currículum. A partir de identificar, analizar, reflexionar y discutir colectivamente en las comunidades educativas las finalidades, intencionalidades y propósitos que se plantean desde el primer nivel de concreción del currículum, es factible arribar, en primer lugar, al mayor número de consensos para comprender el qué, cuándo, cómo y por qué de los aprendizajes de los alumnos y, por consiguiente, de su evaluación (Aguerrondo 1992).

4.6.3 Competencias de liderazgo en la comunidad:

Las competencias de liderazgo son instrumentos que permiten verificar el rango de gerencia y dirección que tienen los directivos hacia toda la comunidad educativa, se

entiende como el conjunto de actividades que promueven la participación de los diferentes actores en la toma de decisiones y en las actividades de cada centro. Se incluye también el modo o las perspectivas culturales en que cada institución considera las demandas, las exigencias y los problemas que recibe de su entorno (vínculos entre escuela y comunidad demandas, exigencias y problemas; participación: niveles, formas, obstáculos límites, organización; reglas de convivencia). En esta dimensión resulta imprescindible el análisis y reflexión sobre la cultura de cada escuela.

4. 7 Calificación del Desempeño Profesional Directivo

Según Chinín (2011), la calificación del desempeño directivo se da luego de valorarlos en todo su nivel de detalle los distintos instrumentos (encuestas), se llega a una sumatoria de los puntos obtenidos sobre 100 puntos. De la observación del puntaje total conseguido, se puede llegar a calificar el nivel de desempeño profesional tanto directivo como docente, en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, tal como se observa a continuación:

Calificación	A	Excelente.....	Entre 76 y 100 puntos
Calificación	B	Bueno.....	Entre 51 y 75 puntos
Calificación	C	Mejorable.....	Entre 26 y 50 puntos
Calificación	D	Deficiente.....	Entre 0 y 25 puntos

Para obtener el nivel de desempeño de la institución educativa se promedia el resultado del desempeño docente con el del directivo, resultando el promedio del desempeño Institucional.

METODOLOGÍA

Participantes:

La investigación se realizó en el Colegio Elementary High School “Padre Víctor Grados” de la ciudad de Quito, cantón Quito, provincia de Pichincha, durante el año 2012 – 2013. Siendo una institución particular con la jornada de estudio diurna, fueron investigadas las siguientes personas:

TABLA 1

POBLACION A INVESTIGARSE	Nº TOTAL
Para el desempeño profesional docente:	
Director o Rector	1
Subdirector o Vicerrector	1
Docentes de 8º,9º,y 10º Año de Educación Básica y Bachillerato	9
Estudiantes de 8º,9º,10º Año de educación Básica	35
Estudiantes de 1º ,2º,3º Año de Bachillerato	30
Padres de familia	65
Para el desempeño profesional directivo	
Director o rector	1
Subdirector o vicerrector	1
Coordinador de área	1
Consejo Estudiantil	4
Comité Central de Padres De familia	4
Supervisor Escolar	1

MUESTRA DE INVESTIGACION

En la presente investigación, el tipo de muestreo que más se ajustó a los requerimientos de la investigación, fue el muestreo probabilístico, con su variante muestreo aleatorio simple (MAS) sin reposición. La fórmula para calcular el tamaño de muestra según el tipo de muestreo seleccionado fue:

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

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 no se presente cierta característica = 0.5

∞ = Error estadístico = en este caso 5% = 0.05

La muestra se aplicó para los estudiantes de la básica que son un número de 35 en total y la muestra que se aplico es la siguiente:

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 55}{(0.05)^2(35 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 35}{(0.0025) (34) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{33,614}{0.085 + 0.9604}$$

$$n = \frac{33.614}{1.049}$$

$$n = 31$$

n = 31 estudiantes.

La muestra que se aplicó para los estudiantes de bachillerato es la siguiente:

N: 30 estudiantes:

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 30}{(0.05)^2 (30 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 30}{(0.0025) (29) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{28.812}{0.0825 + 0.9604}$$

$$n = \frac{28.812}{1.0329}$$

$$n = 27$$

27 es el número de estudiantes que da la muestra de Bachillerato.

Selección de la muestra de padres de familia.

N: 65 padres de familia:

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 65}{(0.05)^2 (65 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 65}{(0.0025) (64) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{62.426}{0.16 + 0.9604}$$

$$n = \frac{62.426}{1.1204}$$

n = 55.7

n = 56 Padres familia

TABLA N° 2

MUESTRAS A INVESTIGARSE EN LA INSTITUCION Ludoteca "Padre Víctor Grados"

POBLACION	N	(95 %)	∞ (%)	z	P	Q	Muestra
Para el desempeño profesional docente	1	–	–	–	–	–	1
Director o rector							
Subdirector o vicerrector	1	–	–	–	–	–	1
Coordinador de Área	1	–	–	–	–	–	1
Docentes de bachillerato y básica	9	–	–	–	–	–	9
Estudiantes de 8° 9° y 10°	35	95	5	1.96	0.5	0.05	31
Estudiantes de 1° 2° y 3° Año de Bachillerato	30	95	5	1.96	0.5	0.05	27
Padres de familia	65	95	5	1.96	0.5	0.05	56
Para el desempeño profesional directivo	1	–	–	–	–	–	1
Rector o director							
Subdirector o vicerrector	1	–	–	–	–	–	1
Consejo Técnico en la educación básica o Consejo Directivo en el Bachillerato	3	–	–	–	–	–	3
Consejo Estudiantil	4	–	–	–	–	–	4
Consejo Central de padres de familia	4	–	–	–	–	–	4
Supervisor escolar	1	–	–	–	–	–	1

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Las técnicas

➤ Encuesta y la Observación.

1.- La encuesta para evaluar el desempeño profesional docente se aplicará al director o rector, vicerrector o subdirector, docentes, inspector general o coordinador de área y estudiantes de la institución educativa, así como a los padres de familia.

Por otra parte, para evaluar el desempeño profesional directivo, se encuestó al director o rector, Consejo Directivo o técnico, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar.

Documento que tiene como objetivo reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula. Entre las dimensiones generales tenemos:

- 1.- Sociabilidad Pedagógica.
- 2.- Habilidades Pedagógicas y didácticas.
- 3.- Desarrollo Emocional.
- 4.- Atención a Estudiantes con necesidades especiales.
- 5.- Aplicación de Normas y reglamentos
- 6.- Relación con la comunidad
- 7.- Clima de trabajo.

➤ La Observación

En la presente investigación se llevó a cabo la observación de parte del maestrante de una clase impartida por el docente evaluado. Con el objetivo de reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la practica en el aula.

Las dimensiones a tomar en cuenta en esta observación son: Actividades, Proceso de Enseñanza - Aprendizaje, Ambiente en el Aula.

4.3.2 Los instrumentos

Los instrumentos que se aplicaron para la investigación en el desempeño profesional de los docentes son los siguientes:

1) Autoevaluación de los docentes:

Donde el objetivo general es reflexionar sobre el desempeño con el fin de mejorar la práctica docente en el aula. Se aplicó a 9 docentes de la institución con las siguientes dimensiones: Sociabilidad Pedagógica, Habilidades Pedagógicas y Didácticas, Desarrollo Emocional, Atención a estudiantes con Necesidades Especiales, Aplicación de Normas y Reglamentos, Relación con la Comunidad, Clima de Trabajo.

2) Coevaluación de los docentes:

El objetivo principal es reflexionar a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula. Considerando las siguientes dimensiones, Desarrollo de las habilidades Pedagógicas Didácticas, Cumplimiento de Normas y Reglamentos, Disposición al Cambio en Educación, Desarrollo Emocional.

3) Evaluación de los docentes por el director o rector.

El objetivo es reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.

Se toma en cuenta las siguientes dimensiones: Sociabilidad Pedagógica Atención a Estudiantes con Necesidades Individuales, Habilidades Pedagógicas y Didácticas, Aplicación de Normas y Reglamentos, Relación con la comunidad.

4) Evaluación de los docentes por los estudiantes:

El objetivo es reflexionar el desempeño del docente en el aula con fin de mejorar el desempeño docente, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad. Las dimensiones a evaluarse e este instrumento

son: Habilidades Pedagógicas y Didácticas, Habilidades de Sociabilidad Pedagógica Atención a los estudiantes con necesidades especiales.

5) Evaluación de los docentes por los padres de familia.

El objetivo es reflexionar el desempeño docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Las dimensiones a evaluarse son: Relación con la comunidad, Normas y Reglamentos, Sociabilidad Pedagógica, Atención a estudiantes con necesidades especiales.

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

1) Autoevaluación del director o rector :

Se aplica este instrumento para logra conocer el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige. Las dimensiones a evaluarse son Competencias Gerenciales, Competencias Pedagógicas Competencias de liderazgo en la comunidad.

2) Evaluación del director o rector por el Consejo Directivo o Técnico:

Se aplica este instrumento con el objetivo de obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.

Las dimensiones que se toman a consideración son: Competencias Gerenciales Competencias Pedagógicas, Competencias de liderazgo en la comunidad.

3) Evaluación del director o rector por el Consejo Estudiantil:

Se aplica este instrumento con el objetivo de obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige. Las dimensiones consideradas son Competencias Gerenciales Competencias Pedagógicas, Competencias de liderazgo en la comunidad.

4) Evaluación del director o rector por el Comité Central de Padres de Familia:

Este instrumento es aplicado con el objetivo de obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige. Las dimensiones consideradas son Competencias Gerenciales, Competencias Pedagógicas, Competencias de liderazgo en la comunidad.

5) Evaluación del director o rector por parte del Supervisor Escolar:

Se aplica este instrumento con el objetivo de obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige. Las dimensiones consideradas son Competencias Gerenciales, Competencias Pedagógicas, Competencias de liderazgo en la comunidad.

4.4 Diseño y procedimiento

La investigación es de tipo socioeducativa, por lo tanto se basa en el paradigma cualitativo, de análisis crítico. Aplicada en su totalidad en el Colegio Elementary High School “Padre Víctor Grados” de la ciudad de Quito, cantón Quito, provincia de Pichincha, durante el año 2012 – 2013.

4.4.1 Proceso de la investigación:

✓ Bibliografía básica

La obtención de la información se realiza mediante la investigación en la bibliografía proporcionada por la universidad durante el período de formación, así como diferentes textos adquiridos en las bibliotecas de la ciudad, además utilizando la tecnología pudimos obtener valiosa información actualizada que nos proporciona la web, especialmente en las páginas y artículos que proporciona el Ministerio de Educación. Para de esta forma poder elaborar el marco teórico.

✓ **Asesoría Presencial:**

La asesoría con las tutorías virtuales impartidas por la Universidad Técnica Particular de Loja, la comunicación mediante el EVA, vía telefónica con nuestros asesores durante la elaboración de la investigación.

✓ **Recolección de datos:**

La recolección de los datos se las obtuvo con la aplicación de los cuestionarios que nos proporcionó la universidad estos se los aplico a los docentes y directivos en la jornada de capacitación que se imparten frecuentemente en la institución.

La aplicación de las encuestas a los estudiantes se las realizó en las aulas, presentando un apoyo incondicional por parte del personal directivo, concientizando en los estudiantes la importancia de poder obtener los datos reales y verídicos por parte de ellos, tanto de los directivos como de los docentes.

La obtención de los datos por parte de los padres de familia se realizó en la reunión de entrega de parciales en forma indefinida, logrando obtener información de todos los docentes y de todos los años de la básica y bachillerato.

El cuestionario al supervisor se lo realizó en una visita de rutina a la institución.

La observación de la clase se la aplicó con la ayuda incondicional del vicerrector en la mayoría de las visitas a los docentes.

✓ **Tabulación y Organización de la información**

La tabulación y organización se agilitó gracias al envío de las matrices por parte de nuestra asesora de tesis la misma que detallo muy bien el procedimiento que debíamos emplear para obtener los datos que requeríamos. Se utiliza gráficos tablas para poder representar los resultados obtenidos. Se realiza la tabulación de los docentes en forma individual y luego se obtiene los datos en forma global para poder expresar los resultados en los gráficos.

✓ **Análisis e Interpretación de resultados**

Luego de obtener los datos reales que arrojaron las diferentes encuestas y apoyadas con la el marco teórico anteriormente investigado, podemos interpretar, analizar los resultados obtenidos de forma adecuada, conocer las deficiencias de la institución, tanto en docentes como directivos, dar un diagnóstico y buscar nuevas oportunidades de mejora para superar las falencias.

Se ha podido observar la deficiencia recibiendo los puntajes más bajos por parte de los estudiantes en el aspecto de atención a estudiantes con necesidades especiales por parte de los docentes en los dimensiones 3.3 se comunica individualmente con los padres de familia a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales, 3.4. Envía tareas extras a casa. 3,5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional del aspecto dimensiones de atención a los estudiantes con necesidades especiales.

✓ **Planificación del proyecto de mejoramiento educativo.**

Para la planificación del plan de mejora es necesario diagnosticar en forma clara las deficiencias más sobresalientes en la institución y poder buscar estrategias de trabajo para llegar a superarlas y proporcionar una mejor educación de calidad con eficacia y eficiencia. En este caso específico se desarrollará un Seminario de Capacitación a los docentes para ayudar a fortalecer y potenciar la atención a los estudiantes con necesidades individuales.

✓ **Estructuración del informe**

Se fundamenta en las normas establecidas por la universidad, detallada en la guía de investigación para desarrollar la tesis de grado para la obtención del título de magister en pedagogía, de igual forma las diferentes recomendaciones realizadas por la asesora de la tesis tanto en el fondo como en la forma del informe.

Comprobación de los supuestos

Al iniciar la investigación se plantearon los siguientes 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.
- 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.

Una vez aplicados los diferentes instrumentos de evaluación para determinar el desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Elementary High School “Padre Víctor Grados” de la ciudad de Quito, se puede determinar que los supuestos planteados se rechazan ya que la institución se encuentra en un nivel bueno, tanto en el desempeño profesional de los docentes como de los directivos.

**RESULTADOS ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN
DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES**

TABLA 1 AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES 9 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,090
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,088
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,085
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,088
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,093
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0,385	0,412	9	0,797	0,080
1.7. Me preocupó por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0	0,308	0,206	9	0,514	0,051
TOTAL	---	---	---	---	---	---	5,738	0,574

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

En la dimensión Sociabilidad Pedagógica, podemos destacar que el trato a los estudiantes con cortesía y respeto, es el indicador que más sobresale en las dimensiones analizadas, considerando que la práctica de valores es primordial en educación como pudimos analizar anteriormente lo que manifiestan Coll y Onrubia (1999) como es lograr formar hombres educados y con valores para esta sociedad.

TABLA 2 AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES 9 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0,05	0,308	0,412	9	0,771	0,077
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,05	0,231	0,515	9	0,797	0,080
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,385	0,309	9	0,694	0,069
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0,05	0,154	0,618	9	0,823	0,082
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,093
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,088
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0,05	0,462	0,206	9	0,719	0,072
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0,385	0,412	9	0,797	0,080
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,090
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0,385	0,412	9	0,797	0,080
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,085

2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,088
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0,03	0,05	0,154	0,515	9	0,746	0,075
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0,05	0,308	0,412	9	0,771	0,077
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,05	0,308	0,412	9	0,771	0,077
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,085
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0,462	0,309	9	0,771	0,077
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,308	0,515	9	0,823	0,082
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,05	0,231	0,515	9	0,797	0,080
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0,03	0,05	0,385	0,206	9	0,668	0,067
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,05	0,308	0,412	9	0,771	0,077
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0,1	0,231	0,412	9	0,745	0,075
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,090
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0,05	0,077	0,721	9	0,849	0,085
2.24.2. Sintetizar	0	0	0,05	0,077	0,721	9	0,849	0,085
2.24.3. Reflexionar.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,090
2.24.4. Observar.	0	0	0,05	0,077	0,721	9	0,849	0,085
2.24.5. Descubrir.	0	0	0,1	0,077	0,618	9	0,797	0,080

2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0,1	0,231	0,412	9	0,745	0,075
2.24.7. Argumentar.	0	0	0,05	0,154	0,618	9	0,823	0,082
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,090
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0,05	0,231	0,515	9	0,797	0,080
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,085
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,088
2.24.12. Escuchar.	0	0	0,05	0	0,824	9	0,875	0,088
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,090
2.24.14. Consensuar.	0	0	0,05	0,231	0,515	9	0,797	0,080
2.24.15. Socializar.	0	0	0,05	0,077	0,721	9	0,849	0,085
2.24.16. Concluir.	0	0	0,05	0	0,824	9	0,875	0,088
2.24.17. Generalizar.	0	0	0,05	0	0,824	9	0,875	0,088
2.24.18. Preservar.	0	0	0,05	0,154	0,618	9	0,823	0,082
TOTAL	---	---	---	---	---	---	33,668	3,367

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

En la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas podemos destacar que los docentes, siempre utilizan un lenguaje adecuado cuando se dirigen a los estudiantes. Entendiendo que la comunicación es un factor muy importante en el desarrollo de la adquisición de los nuevos conocimientos, en el área de la investigación de las capacidades intelectuales y cognitivas las misma que están en continua evolución, y por lo tanto, es necesario que los maestros adopten una actitud de aprendizaje permanente.

TABLA: 3 AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL.

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (9cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,093
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,088

3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,093
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,090
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,090
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0,05	0,154	0,618	9	0,823	0,082
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0	0,462	0,309	9	0,771	0,077
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,090
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0,1	0,308	0,309	9	0,719	0,072
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,093
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,093
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,599	0,960

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

En la dimensión desarrollo emocional, los docentes manifiestan que siempre disfrutan al dictar sus clases, que se gratifican en la relación afectiva con sus estudiantes demostrando seguridad en sus decisiones, mostrándose como un profesional capaz de ayudar propositivamente a otros ayudándolos a pensar, actuar sentir, con un don de gente alcanzando el interés por los demás, destacando la importancia que es el desarrollo y fortalecimiento del área afectiva.

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

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (9 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,05	0,385	0,309	9	0,745	0,075
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,05	0,05	0,231	0,309	9	0,643	0,064
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0,1	0,308	0,309	9	0,719	0,072
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0,03	0,15	0,154	0,309	9	0,642	0,064
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0	0,15	0,308	0,206	9	0,667	0,067
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,15	0,385	0,103	9	0,641	0,064
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,05	0,05	0,385	0,103	9	0,591	0,059
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,15	0,154	0,412	9	0,719	0,072
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0,03	0	0,308	0,412	9	0,746	0,075
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0,1	0,385	0,206	9	0,693	0,069
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,806	0,681

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

En la dimensión atención a estudiantes con necesidades especiales, se presenta un porcentaje significativo alto donde los docentes no recomiendan a sus estudiantes a buscar ayuda con un profesionales especializado, al igual que no proponen tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes. Tomando en cuenta que para ello debe conocer bien a sus alumnos: cuáles son sus ideas previas, qué son capaces de aprender en un momento determinado su estilo de aprendizaje, los motivos intrínsecos y extrínsecos que los motiven o desalienten sus hábitos de trabajo las actitudes y valores frente al estudio concreto de cada tema .Para que el ajuste de la ayuda pedagógica sea eficaz, es necesario que se cubran dos aspectos (Onrubia ,1993 ;Coll ,2001) : a) que el profesor tome en cuenta los conocimientos previos del alumno, y b) que provoque desafíos y proponga retos abordables que cuestionen y modifiquen dicho conocimiento.

TABLA 5 AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (9cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,088
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,088
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,090
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,093
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,085

5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,090
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,093
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,085
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,090
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,03	0	0	0,721	9	0,747	0,075
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,752	0,875

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

En la dimensión, aplicación de normas y reglamentos, los docentes no planificadas clases en el marco del currículo nacional en su totalidad debido a que la institución posee el Bachillerato Internacional con el programa (PAI) y deben realizar una doble planificación. En los aspectos que respecta a entregar el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades, así como planificar las clases en función del horario establecido se observa un alto porcentaje de cumplimiento por parte de los docentes.

TABLA 6 AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (9 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,088
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,088
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,090

5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,093
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,085
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,090
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,093
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,085
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,090
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,03	0	0	0,721	9	0,747	0,075
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,752	0,875

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

En la dimensión, relación con la comunidad, los docentes presentaron una deficiencia en la programación de actividades con padres de familia, representantes y estudiantes. Sin embargo los docentes manifiestan estar abiertos al diálogo para fomentar actividades con la comunidad identificando de esta forma la importancia que destaca el papel de las estructuras de participación motivacionales y de recompensa, el establecimiento de metas, en conjunto llegando a identificarse como miembro de un grupo tomando conciencia de ello, compartiendo distribución de tareas, grados de responsabilidad e intervención a una tarea o actividad designada. Para Fernández y Melero (1995) en la relación con la comunidad se asume una distribución más equitativa del conocimiento entre el agente educativo o mediador que en los participantes esperando que las responsabilidades sean igualmente compartidas.

TABLA 7 AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CLIMA DE TRABAJO.

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (9 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0,051	0,154	0,618	9	0,823	0,082
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,051	0,385	0,515	9	0,951	0,095
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0,462	0,412	9	0,874	0,087
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0,102	0,462	0,309	9	0,873	0,087
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,308	0,721	9	1,029	0,103
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0,051	0,231	0,618	9	0,9	0,090
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0,102	0,231	0,618	99	0,951	0,095
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0,051	0,154	0,824	9	1,029	0,103
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0,051	0,231	0,721	9	1,003	0,100
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,433	0,843

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

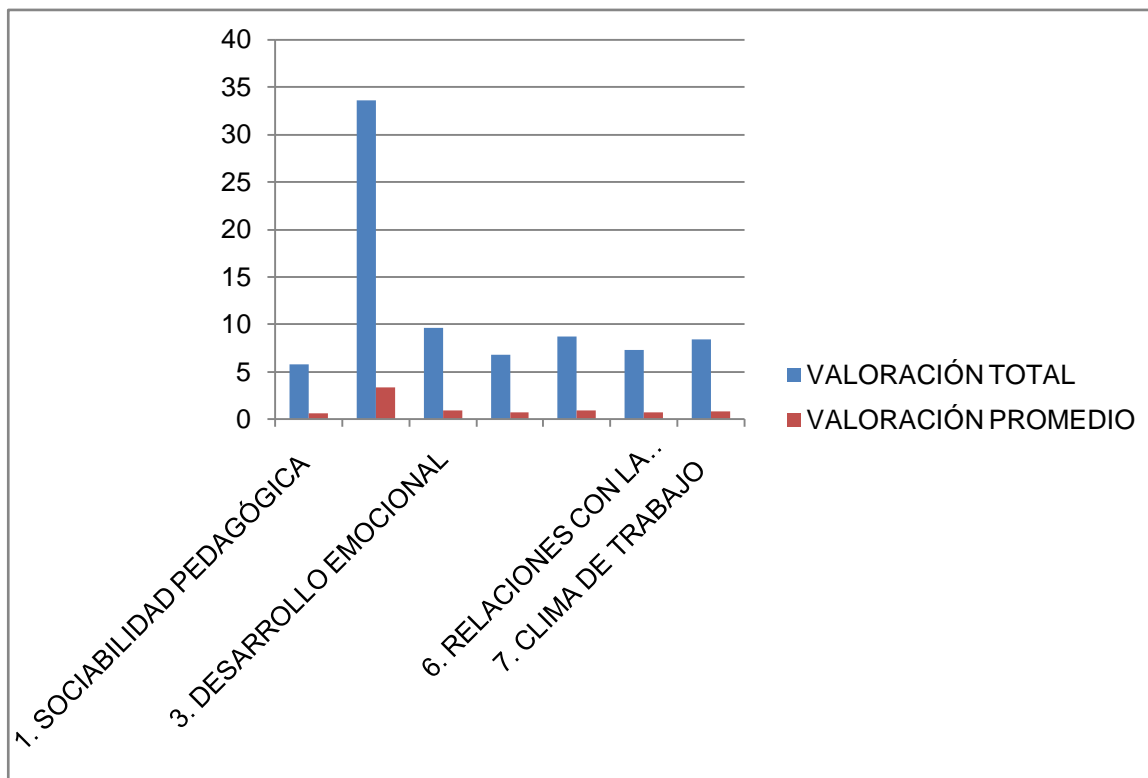
Análisis e Interpretación:

En la dimensión, Clima de Trabajo los docentes de la institución investigada, necesitan buscar espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros. Logrando

alcanzar una comunicación adecuada como lo recomienda (Jones, Palincsar, Ogley Carr 1995). Por tanto el maestro no podrá hacer una interpretación y lectura apropiada del proceso de enseñanza y aprendizaje si no cuenta con un marco potente de reflexión, y tampoco podrá engendrar propuestas valiosas sobre cómo mejorarlo si no se vale de un conjunto de recursos que apoyen sus decisiones su quehacer didáctico. El cual se enriquecerá si es compartida con otros profesores por medio del intercambio de ideas y la retroalimentación mutua en torno a ellas.

RESUMEN DE LA AUTOEVALUACION DE LOS DOCENTES

DIMENSIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	5,738	0,574
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	33,668	3,367
3. DESARROLLO EMOCIONAL	9,599	0,960
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	6,806	0,681
5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	8,752	0,875
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	7,305	0,731
7. CLIMA DE TRABAJO	8,433	0,843
TOTAL	11,472	1,147



Análisis e Interpretación:

En el instrumento para la autoevaluación de los docentes en las diferentes dimensiones analizadas, se observa que la mayoría han alcanzado un puntaje adecuado para el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje. Considerando la dimensión de apoyo de las necesidades individuales de los estudiantes, es la que se debe presentar mayor atención por parte de los docentes.

En cada aula en que se desarrolla el proceso de enseñanza aprendizaje se realiza una construcción conjunta entre enseñante y alumno única e irrepetible. Por esa y otras razones se puede concluir que es difícil considerar que existe una única manera de enseñar o un método infalible que resulte efectivo y válido para todos los estudiantes. La tarea clave del docente consiste en saber cómo interpretarla y tomarla como objeto de análisis y reflexión para conseguir mejoras sustanciales en el proceso educativo.

COEVALUACION DE LOS DOCENTES

TABLA 8 COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES 9 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	1,156	1,925	9	3,081	0,062
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0,768	0,867	0,770	9	2,405	0,048
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0,578	2,695	9	3,273	0,065
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0,96	0,867	0,385	9	2,212	0,044
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,96	0,867	0,385	9	2,212	0,044
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	1,156	1,925	9	3,081	0,062
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0,768	4,335	1,54	9	6,643	0,133

1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0,576	1,445	0,385	9	2,406	0,048
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,96	1,156	0	9	2,116	0,042
TOTAL		---	---	---	---	---	27,429	0,549

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

En la coevaluación de los docentes en la primera dimensión: Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas se observa con claridad que el aspecto donde los docentes consideran que tienen deficiencia es en elaborar adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales. Se debe promover mejoras de enseñanza, tanto en los currículos escolares, impulsar simultáneamente cambios profundos en la evaluación, adquiriendo un marco interpretativo que permita tomar una postura a favor del aprendizaje de los alumnos promoviendo una enseñanza verdaderamente adaptativa que atienda a la diversidad del alumno.

TABLA 9 COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (9 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0,289	3,080	9	3,369	0,337
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,289	3,08	9	3,369	0,337

2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	0,578	2,695	9	3,273	0,327
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0,578	2,695	9	3,273	0,327
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0,096	0,96	0,289	0,77	9	2,115	0,212
TOTAL	-- -	---	---	---	---	---	15,399	1,540

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

La segunda dimensión analizada de la coevaluación de los docentes, es el cumplimiento de normas y reglamentos y en el aspecto donde se manifiesta que los docentes deben programar actividades para realizar con padres de familia se registran porcentajes muy bajos donde se omite en la gran mayoría la realización de las mismas dentro de la institución. Según las aportaciones que proporciona E.Wenger plantea que una comunidad de práctica consiste en un grupo de personas que comparten un interés común respecto a un objetivo en la que se debe existir una interacción continua.

TABLA 10 COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (9 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	1,156	1,925	9	3,081	0,308
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	0,578	2,695	9	3,273	0,327

3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0	3,465	9	3,465	0,347
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0	3,465	9	3,465	0,347
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,284	1,328

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

La tercera dimensión de la coevaluación de los docente es la dimensión de: Disposición al cambio en Educación, en la institución que se realizó la investigación se pudo analizar que en el aspecto de: Colaborar en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I y logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza sus porcentajes son altos en los docentes obteniendo un trabajo planificado, organizado y con objetivos claros por parte de los miembros que la integran.

TABLA 11 COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (9 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0,289	3,08	9	3,369	0,337
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	3,465	9	3,465	0,347
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	3,465	9	3,465	0,347
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0	3,465	9	3,465	0,347
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0	3,465	9	3,465	0,347

4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0	3,465	9	3,465	0,347
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0,192	0,289	2,695	9	3,176	0,318
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,289	3,08	9	3,369	0,337
TOTAL	-	-	---	---	---	---	27,239	2,724

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

La cuarta dimensión analizada en la coevaluación de los docentes se refiere al: Desarrollo Emocional factor importante en proceso de enseñanza – aprendizaje.

Según Boekaerts (2001) los estudiantes son especialmente sensibles a los significados emocionales de sus experiencias académicas y de manera similar, sus profesores experimentan emociones que se relacionan con procesos cognitivos y motivacionales de los que depende la eficacia docente.

RESUMEN DE LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

DIMENSIONES	VALORACION PROMEDIO	VALORACION PROMEDIO
DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	27,429	0,549
CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	15,399	1,540
DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	13,284	1,328
DESARROLLO EMOCIONAL	27,239	2,724
TOTAL	20,83775	1,535

En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	2,21	10,325	45	12,535	1,254
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	8,177	2,360	45	10,537	1,054
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	4,42	7,375	45	11,795	1,180
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0	13,275	45	13,275	1,328
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	8,84	1,475	45	10,315	1,032
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	13,275	45	13,275	1,328
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	3,7	3,315	1,475	45	8,49	0,849
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0	13,275	45	13,275	1,328
TOTAL	---	---	---	---	---	---	93,497	9,350

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

En el instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director o rector en la dimensión sociabilidad pedagógica se puede analizar un porcentaje muy bajo en la mayoría de los docentes, en el aspecto de reajustar la programación con base en los resultados obtenidos en las evaluaciones. Como ya se había manifestado todos los estudiantes no interiorizan o adquieren los aprendizajes de la misma forma, es por esto que los docentes deben proporcionar situaciones que permitan desarrollar sus competencias en diversos grados de expresión y de cumplimiento, en la que los alumnos

usen flexiblemente y de modo inteligente (infiriendo, deduciendo, reestructurando) las competencias aprendidas.

**TABLA 13 EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR:
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.**

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (45 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	13,275	45	13,275	1,328
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	13,275	45	13,275	1,328
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	8,619	1,770	45	10,389	1,039
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	9,282	0,885	45	10,167	1,017
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,74	3,978	6,490	45	11,208	1,121
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	5,624	0,442	3,245	45	9,311	0,931
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	0,663	1,475	45	2,138	0,214
TOTAL	---	---	---	---	---	---	69,763	6,976

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

En el instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director o rector en la dimensión atención a los estudiante con necesidades especiales individuales en el aspecto: Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personales donde se registra los valores más bajos los docentes manifiestan que no es prioridad ya que son pocos los que cumplen con esta requerimiento muy importante. Considerando que la comunicación con los todos los integrantes del proceso son de gran importancia tales como alumnos, otros docentes, autoridades, administradores, educativos, padres de familia, etc.) Involucrando e informando a los padres de familia especialmente.

**TABLA14 EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR:
HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDÁCTICAS.**

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (45cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	2,21	10,325	45	12,535	0,251
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	2,21	10,325	45	12,535	0,251
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	1,547	11,210	45	12,757	0,255
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	2,21	10,325	45	12,535	0,251
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	13,275	45	13,275	0,266
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	1,547	11,210	45	12,757	0,255
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	2,652	9,735	45	12,387	0,248

4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	2,431	10,030	45	12,461	0,249
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	1,48	5,525	2,950	45	9,955	0,199
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0	13,275	45	13,275	0,266
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	1,776	4,42	3,835	45	10,031	0,201
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	2,22	6,409	0,295	45	8,924	0,178
TOTAL	---	--	---	---	---	---	54,646	1,093

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

En el instrumento de evaluación a los docentes por parte de los directivos en la dimensión Aplicación de normas y reglamentos, el aspecto de llegar con puntualidad a todas las clases, un porcentaje de docentes no cumplen a cabalidad con este aspecto, lo cual repercute de una u otra forma en el desarrollo normal de la hora clase. Considerando que enseñar no solo implica proporcionar información sino también ayudara aprender y a desarrollarse como persona, y para ello el docente debe conocer y realizar su trabajo desarrollando actitudes y valores como la puntualidad y responsabilidad de sus acciones en sus estudiantes y esto solo se logra con el ejemplo.

**TABLA 16 EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR:
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.**

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (45 Cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	1,776	1,768	7,375	45	10,919	0,218

5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	2,22	2,21	7,375	45	11,805	0,236
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	1,48	2,21	7,375	45	11,065	0,221
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	4,199	7,670	45	11,869	0,237
TOTAL	--	-	---	---	---	---	45,658	0,913

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes.

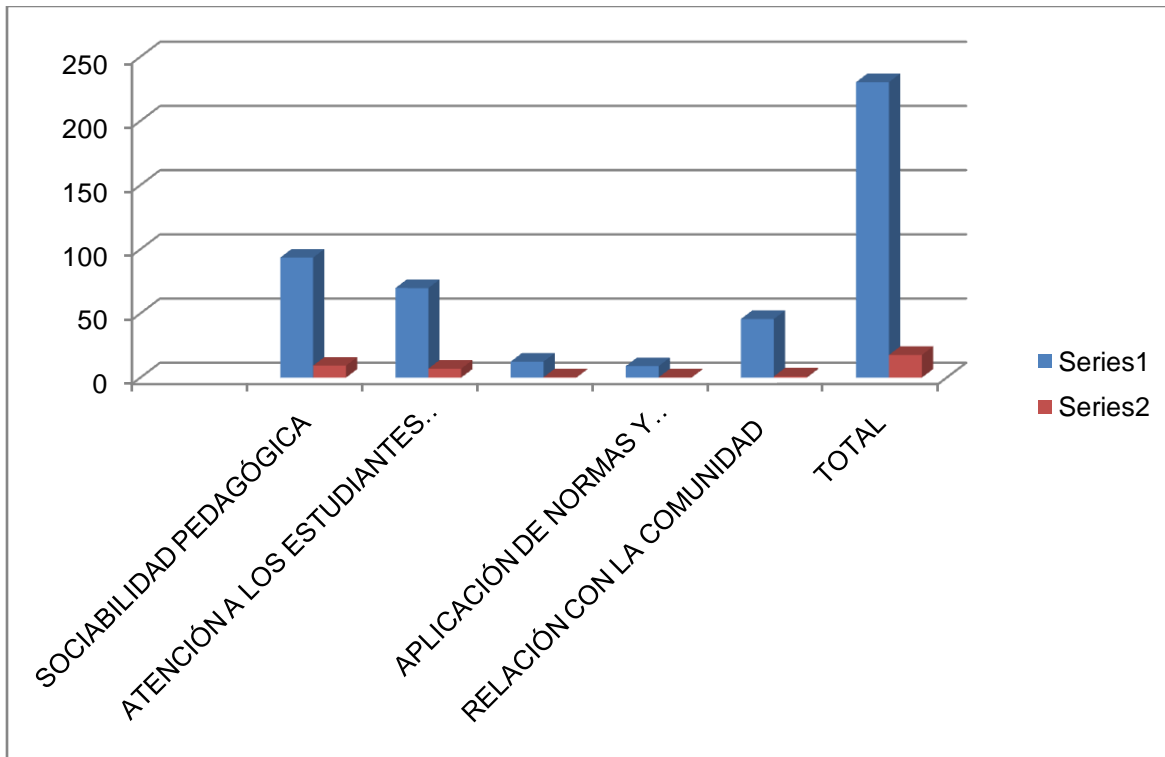
Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

En el instrumento de evaluación a los docentes por parte de los directivos en la dimensión, relación con la comunidad en el aspecto: Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes se observa que no todos comparte con este reglamento tan importante en la institución, y manifiestan no participar en dichas actividades con los padres de familia. Olvidando por completo que uno de las concepciones que un docente debe cumplir como es promover la colaboración el pensamiento complejo y la participación activa de la comunidad educativa en situaciones educativas de relevancia social, que se vinculen con la vida real.

RESUMEN DE LA EVALUACION DOCENTE POR LOS DIRECTIVOS

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS		
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	93,497	9,350
ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	69,763	6,976
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	12,387	0,248
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	8,924	0,178
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	45,658	0,913
TOTAL	230,229	17,665



Análisis e Interpretación:

En el instrumento de evaluación de los docentes por parte de los directivos en la tabla de resumen se puede observar claramente en que el aspecto con mayor porcentaje es la dimensión de sociabilidad pedagógica, específicamente en el aspecto de reajustar la programación con base en los resultados obtenidos en las evaluaciones. Entendiendo que como docentes se debe tomar muy en cuenta, el prestar adecuadamente la ayuda pedagógica, ajustada a la diversidad de necesidades, intereses y situaciones educativas en las que se involucren sus alumnos respetando y apoyando sus individualidades.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES
TABLA 17 EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES:
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (65 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	1,059	5,83	36,006	65	42,895	0,214
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	0,176	0	8,48	33,888	65	42,544	0,213
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	0	1,059	8,48	32,476	65	42,015	0,210
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0,176	2,118	8,48	29,652	65	40,426	0,202
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	0	1,059	7,42	33,888	65	42,367	0,212
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	0	3,177	7,42	29,652	65	40,249	0,201
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,176	2,118	7,95	30,358	65	40,602	0,203
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	0	1,765	3,18	38,124	65	43,069	0,215
1.8.2. Sintetizar.	0	0	1,412	10,6	28,946	65	40,958	0,205
1.8.3. Reflexionar.	0	0	2,824	6,89	31,064	65	40,778	0,204
1.8.4. Observar.	0	0	3,53	5,83	45,184	65	54,544	0,273
1.8.5. Descubrir.	0	0,176	2,471	7,42	30,358	65	40,425	0,202
1.8.6. Redactar con claridad.	0	0	2,118	8,48	30,358	65	40,956	0,205
1.8.7. Escribir correctamente.	0	0	2,118	9,54	28,946	65	40,604	0,203
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	0	1,765	6,36	33,888	65	42,013	0,210
TOTAL	---	---	---	---	---	---	634,445	3,172

Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

En referencia a las habilidades pedagógicas y didácticas se puede observar un porcentaje bajo en los aspectos de: prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases. De acuerdo con las aportaciones que nos da David Ausubel la importancia que es el adquirir conocimientos por descubrimiento dado que el alumno reiteradamente descubra, nuevos hechos forme conceptos infiera, es decir se dé a las necesidades que ellos tengan para desarrollar aprendizajes de interés y en función a los alumnos. Con respecto al análisis de la falta de utilización de tecnología de la comunicación e información es uno de los hechos más importantes en el proceso de aprendizaje ya que es un reto educativo, porque implica un sinnúmero de connotaciones semánticas en la forma como maestros y estudiantes interactúan en el conocimiento.

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

HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (65 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	0	0,706	5,83	36,712	65	43,248	0,216
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	0	1,059	5,3	36,712	65	43,071	0,215
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	0	2,118	11,13	26,828	65	40,076	0,200
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	0,88	6,354	16,96	14,12	65	38,314	0,192
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	1,056	3,177	13,25	13,414	65	30,897	0,154

2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,704	4,589	10,07	19,768	65	35,131	0,176
TOTAL	---	---	---	---	---	---	230,737	1,154

Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

En las habilidades de sociabilidad pedagógicas los alumnos consideran que en el aspectos de: realizar resúmenes de los temas tratados al final de la clase son los más bajos en su porcentajes considerando un aspecto sumamente importante como lo manifiesta Pozo (1990). Donde la aplicación de estrategias para reforzar y conocimiento en forma adecuada es la elaboración de resúmenes con la nueva información a través de varias técnicas como imágenes visuales simples y complejas verbal semánticas, parafraseo, elaboración inferencia o temática. Evidentemente, estas estrategias permiten un tratamiento y una codificación más sofisticada de la información adquirida porque atiende a su significado y no a sus aspectos superficiales.

**TABLA 19 EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES:
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES**

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (65 cuestión arios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	3,696	6,354	1,59	8,472	65	20,112	0,101
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	2,816	4,589	10,6	11,296	65	29,301	0,147

3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	2,816	3,53	5,3	4,236	65	15,882	0,079
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	5,104	3,883	4,77	6,354	65	20,111	0,101
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	3,344	8,825	0	0	65	12,169	0,061
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	2,816	7,06	5,3	8,472	65	23,648	0,118
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	0,352	1,765	6,89	31,064	65	40,071	0,200
TOTAL	-- -	---	---	---	---	---	161,294	0,806

Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

La dimensión: atención a los estudiantes con necesidades individuales en la mayoría de los aspectos se observa porcentajes muy bajos. Señala David Perkins, los maestros conoce el nivel de desarrollo de su grupo de estudiantes, diagnostica conocimientos, identifica sus estilos de aprendizaje y organiza equipos de trabajo considerando las fortalezas y debilidades de cada uno de los miembros del grupo, junto a una comunicación efectiva entre todos los miembros de la comunidad educativa como son docentes y directivos estudiantes padres de familia. El sistema educativo actual propone al estudiante como “protagonista principal en busca de nuevos conocimientos del saber hacer y del desarrollo humano y, al docente como un intelectual transformativo y un practicante reflexivo.”

El docente en ocasiones deberá apoyar los procesos de atención o de memoria del alumno, en otros intervendrá en la esfera motivacional y afectiva, o incluso inducirá en el alumno estrategias o procedimientos para un manejo eficiente de la información.

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

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (65 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0	0	5,3	38,830	65	44,13	0,221
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	0	1,059	4,77	37,418	65	43,247	0,216
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	1,412	5,83	35,300	65	42,542	0,213
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0,706	9,54	31,77	65	42,016	0,210
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	0	0,706	7,42	34,594	65	42,72	0,214
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0	0,353	4,77	38,830	65	43,953	0,220
TOTAL	--	--	---	---	---	---	258,608	1,293

Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes.

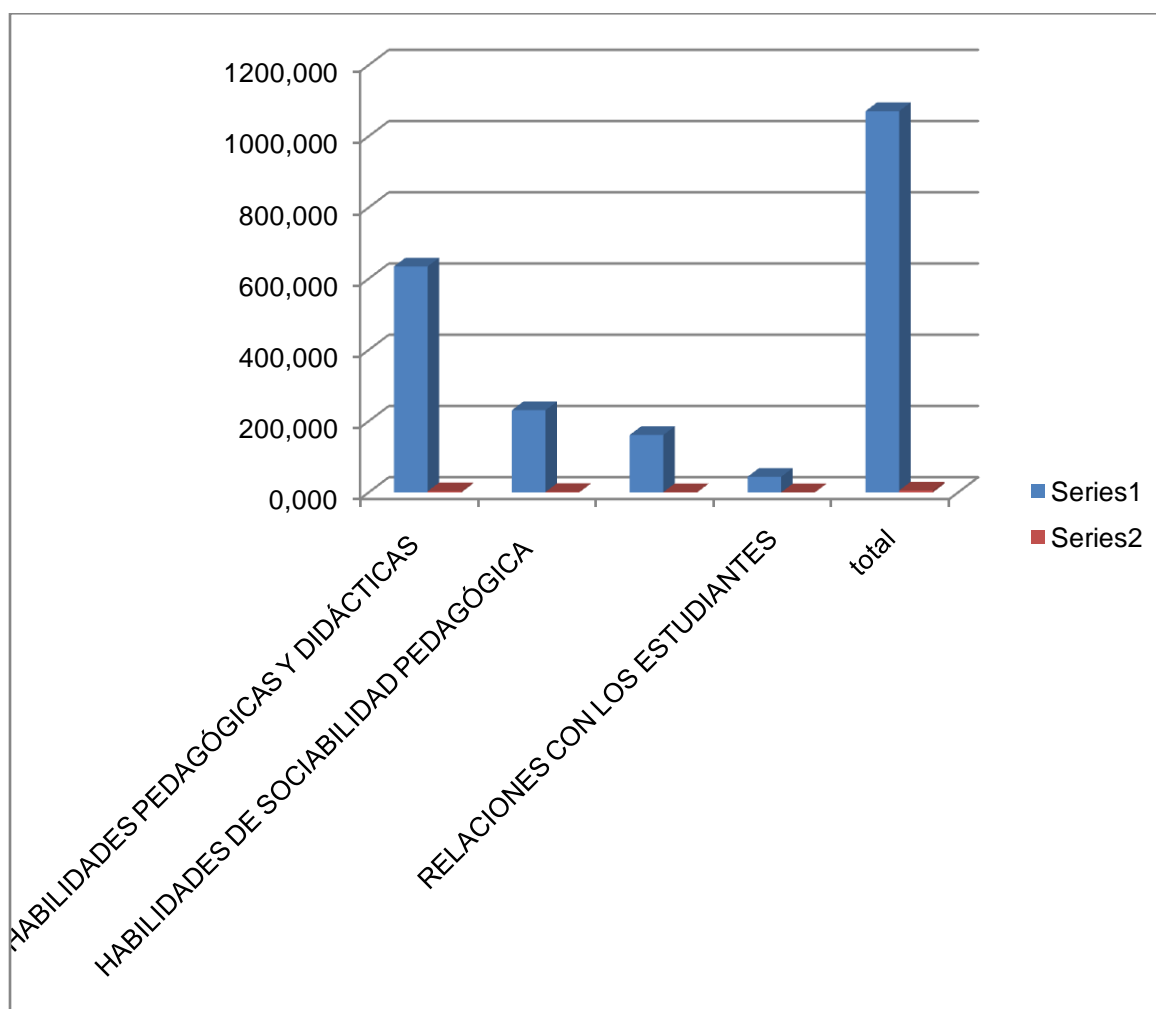
Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e interpretación:

En la relación de los docentes con los estudiantes, valorados por los estudiantes con el porcentaje más bajo está en tomar en cuenta las sugerencias, preguntas opiniones y criterios de los estudiantes. El docente debe considerar las sugerencias y criterios de los estudiantes. El profesor, cumple con la función de organizador y mediador en el encuentro del alumno con el conocimiento tomando consciencia que ya no tiene la última palabra, tampoco es el actor principal de las clases sino el mediador entre el estudiante y el conocimiento.

RESUMEN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES		
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	634,445	3,172
HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	230,737	1,154
ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	161,294	0,806
RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES	43,953	0,220
Total	1070,429	5,352



Análisis e Interpretación:

En el instrumento de evaluación de los docentes por parte de los estudiantes en las diferentes dimensiones como: Habilidades pedagógicas y didácticas, habilidades de sociabilidad pedagógica, atención a los estudiantes con necesidades individuales y relaciones con los estudiantes encontramos algunas dificultades de los docentes manifestadas por los estudiantes en las encuestas y la que menor porcentaje presenta son en la atención a los estudiantes con necesidades individuales y relaciones con los estudiantes en los aspectos de tomar en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes, así como se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales. Es importante que los docentes elaboren un plan donde satisfagan las necesidades de los alumnos con ritmos de aprendizaje, y potencialidades de los y las estudiantes proporcionando una gran cantidad de información, explicaciones, maderamientos u otras entradas desarrollando sus grados de autonomía junto con la comunicación permanente con la comunidad educativa.

INSTRUMENTO DE EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA O REPRESENTANTE.

TABLA 20 EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (56 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	0	16,84	5,688	5,901	56	28,429	0,142
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	0	6,315	9,48	21,918	56	37,713	0,189
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	0	0	3,792	42,15	56	45,942	0,230

Fuente: Encuestas aplicadas a los padres de familia.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

En lo que se refiere a la evaluación por parte de los padres de familia a los profesores del colegio en relación con la comunidad no alcanza un buen puntaje, ya que el descriptor planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes se observan porcentajes bajos. Considerando que el proceso de enseñanza aprendizaje es integral no puede descuidar ningún factor que rodea al estudiante y debe propiciar al trabajo en comunidad.

**TABLA 21 EVALUACIÓN D ELOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA:
NORMAS Y REGLAMENTOS**

NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (56 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0	4,21	12,64	21,918	56	38,768	3,877
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0	0	10,112	33,72	56	43,832	4,383
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0	0	15,8	26,133	56	41,933	4,193
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	6,33	12,63	14,536	0	56	33,499	3,350
TOTAL	-- -	---	---	---	---	---	158,03 2	15,803

Fuente: Encuestas aplicadas a los padres de familia.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs)

Análisis e Interpretación:

En el instrumento de evaluación a los docentes por parte de los padres de familia en la dimensión, Normas y Reglamentos el aspecto más bajo es: Los docentes no se comunican con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado. Es responsabilidad de los docentes informar a los padres sobre el progreso o dificultades de los estudiantes a través de boletines y reuniones con los representantes para entender tanto en los docentes como en los padres que el proceso de aprendizaje es más importante que los resultados. El objetivo de estas reuniones o comunicaciones con los padres es para compartir la información definir estrategias de trabajo conjuntamente para sacar adelante al estudiante en su proceso de enseñanza aprendizaje.

**TABLA 22 EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA:
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA**

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (56 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0	0	0	47,208	56	47,208	4,721
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	1,266	20,21	0,632	47,208	56	69,314	6,931
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	0	0	47,208	56	47,208	4,721
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0	0	0,632	37,092	56	37,724	3,772
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	0	10,1	17,064	4,215	56	31,383	3,138
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera	0	0	12,63	12,64	5,058	56	30,328	3,033

preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.								
TOTAL	-- -	---	---	---	---	---	263,165	26,317

Fuente: Encuestas aplicadas a los padres de familia.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

En el instrumento de evaluación a los docentes por parte de los padres de familia en la dimensión, Sociabilidad Pedagógica en el aspecto: Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas es donde los estudiantes registran los valores más bajos en la encuesta.

Los docentes deben planificar reuniones individuales para proporcionar a los padres de familia información y comentarios que les sirva para reflexionar sobre su trabajo y perfeccionar sus habilidades. Es importante que se realicen con frecuencia, y sirva para apoyar y alentar el aprendizaje de los alumnos y a la vez comunicar sobre los programas del colegio, así como aprovechar para adquirir información del contexto del alumno y ayudar a definir el papel que desempeñan en el proceso de aprendizaje de sus hijos.

TABLA 23 EVALUACIÓN D ELOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMLIA: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (56 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	0,422	8,42	2,528	25,29	56	36,66	3,666
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	0	9,262	2,528	25,29	56	37,08	3,708
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	6,633	16,84	3,16	6,744	56	33,377	3,338

4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	0	4,631	15,168	16,86	56	36,659	3,666
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	0	2,526	28,44	4,215	56	35,181	3,518
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	0,633	0	13,904	1,686	56	16,223	1,622
TOTAL	-- -	---	---	---	---	---	195,180	19,518

Fuente: Encuestas aplicadas a los padres de familia.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

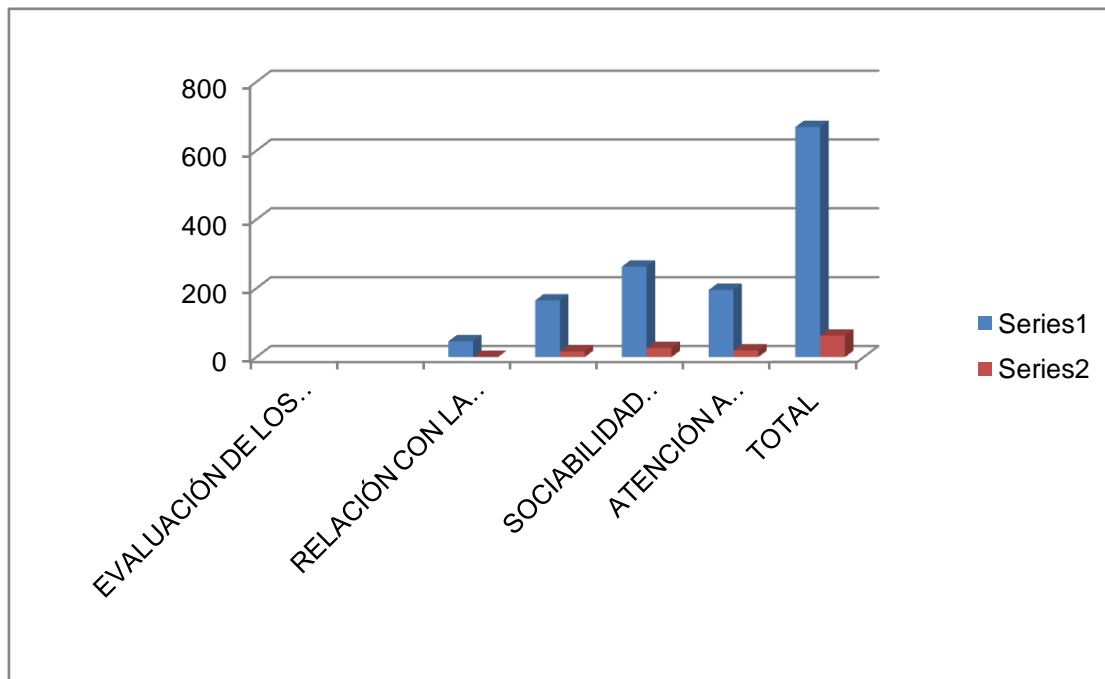
Análisis e Interpretación:

En el instrumento de evaluación a los docentes por parte de los padres de familia en la dimensión, Atención a Estudiantes con Necesidades Especiales en el aspecto: Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras) es donde se registran el valor más bajo según las opiniones de los estudiantes. Cuando los docentes planifican actividades de recuperación pedagógicas diferenciadas, están dando la oportunidad que todos los alumnos se desenvuelvan y se desarrollen respetando sus niveles de aprendizaje, proporcionando estrategias variada para enviarlas a casa y que sirvan de refuerzo en la adquisición de los conocimientos podemos nombrar algunas tales como: Recirculación de la información como subrayado, destacar, copiar. De elaboración como: imágenes mentales, elaboración conceptual de organización: clasificación de la información, mapas conceptuales, etc.

RESUMEN DEL INSTRUMENTO Y EVALUACION DEL DOCENTE POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA		
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	45,942	0,230
NORMAS Y REGLAMENTOS	164,784	16,478
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	263,165	26,317
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	195,180	19,518
TOTAL	669,071	62,543

Análisis e Interpretación:



Análisis Interpretación:

En el instrumento de la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia en la dimensión Atención a los estudiantes con necesidades individuales es donde se encuentra la mayor dificultad, entre los trabajos arduos que necesitamos esta desarrollar como estrategias como pensar, planificar y reflexionar sobre el curriculum en grupo resultará una experiencia novedosa, el pensar en forma conjunta acceder a nuevos conocimientos y posibilidades. Katty Short (1999) proporcionando un buen trabajo.

OBSERVACION DE LA CLASE DEL DOCENTE

TABLA 25 OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ACTIVIDADES INICIALES

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	8	1
2. Inicia su clase puntualmente.	9	0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	8	1
4. Da a conocer los <i>objetivos de la</i> clase a los estudiantes.	8	1
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	6	3
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	9	
Total respuestas	48	6
Puntaje total.	60,00	0,00
Puntaje promedio.	6,00	0,00

Fuente: Observación por parte del maestrante.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

En el instrumento de la observación de la clase por parte del maestrante se pudo observar que en las actividades iniciales los docentes alcanzan un promedio favorable en las actividades iniciales. Es de suma importancia que los estudiantes conozcan hacia dónde va dirigido nuestro objetivo de clase y como se puede observar este aspecto fue descuidado por algunos de los docentes evaluados al inicio de la clase.

TABLA 26 OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

B. PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	9	0
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones.</i>	9	
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	8	1
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	7	2
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	5	4
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	5	4
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	5	4
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	9	
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	6	3
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	4	2
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	9	
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	8	1
13. Envía tareas	6	3
Total respuestas	90	24
Puntaje total.	113	0
Puntaje promedio.	11,25	0,00

Fuente: Observación por parte del maestrantes.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

En el instrumento de la observación de la clase por parte del maestrante se pudo observar que en el proceso de enseñanza aprendizaje alcanzo un porcentaje favorable. Sin embargo en los aspectos de asignar actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido, reforzar la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad y realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase. Aspectos de gran importancia en el proceso de aprendizaje. Presentar estrategias de adquisición de los conocimientos de acuerdo a los niveles de adquisición de sus alumnos.

TABLA 27 OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: AMBIENTE EN EL AULA.

C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	8	1
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	9	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	9	0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	8	0
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	8	1
Total respuestas	42	2
Puntaje total.	52,5	2,5
Puntaje promedio.	5,25	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	21,75	-

Fuente: Observación por parte del maestrante.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

En el instrumento de la observación de la clase por parte del maestrante se pudo observar que en el proceso de ambiente en el aula alcanzo un porcentaje favorable cumpliendo con la mayoría de los aspectos de la clase manifestando ser cálidos y afectuosos con los estudiantes sin mayor dificultad.

RESUMEN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	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		
ALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	71,917	B	BUENO

DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

TABLA 28 AUTOEVALUACION DEL DIRECTOR O RECTOR : COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.6. Controló el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	1,166	5	1,166	0,233
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	1,165	5	1,166	0,233
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233

1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	1,166	5	1,166	0,233
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233

1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,350	0,466	5	0,816	0,163
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,165	5	0,165	0,233
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0,350	0,699	5	1,049	0,210
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
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	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,116	0	0,932	5	1,048	0,210
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186

1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,058	0	0,175	0,699	5	0,932	0,186
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,058	0,116	0,525	0,699	5	1,398	0,280
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,058	0	0,175	0,699	5	0,932	0,186
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198

1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
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	0,350	0,466	5	0,932	0,186
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198

1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
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	0,525	0,233	5	0,874	0,175
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	0,350	0,466	5	0,932	0,186
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
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	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
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	0,699	5	0,99	0,198
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
TOTAL	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
	---	---	---	---	---	---	63,663	12,733

Fuente: Encuestas aplicadas a los directivos.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

En el instrumento de la autoevaluación de los directivos en la dimensión de competencias gerenciales, alcanza un valor aceptable por parte de los directivos la mayoría de los estándares son cumplidos en forma satisfactoria. Observando que no todos los directivos manejan en al 100% los asuntos financieros considerando que existe un departamento en la institución que se dedica exclusivamente a estos aspectos con la señora directora de colegio. Algunos aspectos que no son cumplidos a cabalidad por parte de los directivos es porque están designados directamente por parte de la directora a los organismos respectivos como son los financieros.

**TABLA 29 AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR:
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

COMPETENCIAS PEDAGOGICAS (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	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	0,350	0,699	5	1,049	0,210

2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,350	0,699	5	1,049	0,210
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
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	0,350	0,466	5	0,932	0,186
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0,058	0	0,175	0,699	5	0,932	0,186
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186

2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
TOTAL		---	---	---	---	---	13,861	2,772

Fuente: Encuestas aplicadas a los directivos.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

En el instrumento de la autoevaluación de los directivos en la dimensión de competencias pedagógicas, alcanza un valor aceptable por parte de los directivos. Tomando en cuenta que en esta labor los directivos cumplen con un papel muy importante, ya que son la base del colegio, el llevar el proyecto educativo institucional y darle cumplimiento reflejarán la construcción de conocimientos y experiencias educativas en el proceso de interaprendizaje que se proyectan en la obtención de las metodologías aplicadas, en la eficacia de los modelos pedagógicos implementados y sus relación con el contexto.

TABLA 30 AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,116	0,350	0,4664	5	0,932	0,186
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,503	1,701

Fuente: Encuestas aplicadas a los directivos.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

En el instrumento de la autoevaluación de los directivos en la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad, alcanza un valor aceptable por parte del directivo.

Considerando que el liderazgo implica dirigir, influir y motivar a los miembros de la comunidad para que realicen tareas fundamentales, en una atmósfera adecuada, así contribuir a que todos den lo mejor de sí. Podríamos hacer una comparación “El liderazgo es igual al ordenador en su funcionamiento parece sencillo, pero es un conjunto complejísimo de relaciones, sistemas y procesos que pocas personas dominan hoy en solitario” Álvarez (1998).

RESUMEN DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

COMPETENCIAS GERENCIALES	63,663	12,733
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	15,610	1,561
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	12,265	1,227
Total	30,513	5,173

Análisis e Interpretación:

En el instrumento de la autoevaluación de los directivos en las diferentes dimensión evaluadas alcanza un nivel aceptable en el desempeño de los directivos de la institución evaluada. En las diferentes dimensiones que abarca este instrumento los directivos de la institución cumplen en un buen porcentaje con los requerimientos que presenta los estándares de desempeño de los directivos.

**EVALUACION DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O
TÉCNICO**

**TABLA 31 EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO
DIRECTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS GERENCIALES.**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (14 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0,118	0,354	0,531	14	2,183	0,156
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,118	0,354	0,531	14	2,419	0,173
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,118	0,236	0,708	14	2,006	0,143
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0,118	0,354	0,531	14	1,947	0,139
1.4.Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,118	0,354	0,354	14	2,006	0,143
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0,118	0,354	0,531	14	1,947	0,139
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,118	0,354	0,531	14	1,947	0,139
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,118	0,354	0,531	14	1,947	0,139

1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,118	0,354	0,531	14	1,947	0,139
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0,118	0,354	0,531	14	1,947	0,139
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,118	0,354	0,531	14	1,947	0,139
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0,118	0,354	0,354	14	2,006	0,143
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,118	0,354	0,531	14	1,947	0,139
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,118	0,354	0,531	14	1,947	0,139
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,118	0,354	0,531	14	1,9374	0,138
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0,118	0,354	0,531	14	2,183	0,156
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,118	0,354	0,531	14	1,947	0,139
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,118	0,354	0,531	14	1,947	0,139
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,118	0,354	0,531	14	1,947	0,139
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,118	0,354	0,531	14	1,947	0,139

1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,118	0,354	0,531	14	1,947	0,139
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,118	0,354	0,531	14	1,947	0,139
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0,118	0,354	0,531	14	1,947	0,139
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,118	0,354	0,531	14	1,947	0,139
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,118	0,354	0,531	14	1,947	0,139
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,118	0,354	0,531	14	1,947	0,139
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,118	0,354	0,531	14	1,947	0,139
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,118	0,236	0,354	14	2,124	0,152
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,118	0,236	0,354	14	2,124	0,152
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,118	0,354	0,531	14	1,947	0,139

1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0,118	0,236	0,531	14	2,065	0,148
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,118	0,236	0,354	14	2,124	0,152
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,118	0,236	0,531	14	2,065	0,148
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,118	0,236	0,354	14	2,124	0,152
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,118	0,236	0,354	14	2,124	0,152
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,177	0,236	0,708	14	1,829	0,131
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,118	0,472	0,708	14	2,242	0,160
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,236	0,236	0,354	14	1,77	0,126
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,177	0,236	0,531	14	1,888	0,135
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,118	0,236	0,354	14	2,124	0,152
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,118	0,236	0,354	14	2,124	0,152
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0,118	0,236	0,354	14	2,124	0,152

1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0,118	0,236	0,354	14	2,124	0,152
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,118	0,236	0,354	14	2,124	0,152
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0,118	0,236	0,354	14	2,124	0,152
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,118	0,236	0,354	14	2,124	0,152
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,118	0,236	0,354	14	2,124	0,152
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,118	0,236	0,354	14	2,124	0,152
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,118	0,236	0,354	14	2,106	0,150
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,118	0,236	0,354	14	2,124	0,152
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,118	0,236	0,354	14	2,124	0,152
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0,118	0,236	0,354	14	2,124	0,152
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,118	0,236	0,354	14	2,124	0,152
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0,118	0,236	0,354	14	2,124	0,152

1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0,118	0,236	0,354	14	2,124	0,152
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,118	0,236	0,354	14	2,124	0,152
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	0,118	0,236	0,354	14	2,124	0,152
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,118	0,236	0,531	14	2,065	0,148
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,177	0,236	0,531	14	1,888	0,135
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,118	0,354	0,531	14	1,947	0,139
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	0,177	0,236	0,531	14	1,888	0,135
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,177	0,236	0,531	14	1,888	0,135
TOTAL	-- -	---	---	---	---	---	125,996	9,000

Fuente: Encuestas aplicadas a los miembros del consejo directivo.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

En el instrumento de la evaluación de directivos por parte del consejo directivo o técnico en la dimensión de competencias gerenciales, manifiestan que los directivos realizaron las encuestas y se logró destacar los siguientes resultados: podemos observar que en el aspecto de integración de los padres de familia a las diferentes actividades es donde reciben menor valoración los directivos. Un buen directivo motiva a un compromiso permanente de todos los miembros de la comunidad educativa a trabajar juntos para alcanzar los planteamientos de visión, expectativas misión y los objetivos de la institución. Johnson y Holubec, (1999) Considerando una de las funciones más relevantes que debe cumplir los directivos en las instituciones educativas lograr la integración.

TABLA 32 EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (14 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	0,18	0,35	0,354	1,18	14	2,065	0,148
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	0,12	0,24	0,354	1,888	14	2,596	0,185

2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0,12	0,35	0,531	0,944	14	1,947	0,139
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,12	0,24	0,531	1,18	14	2,065	0,148
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,12	0,24	0,354	1,416	14	2,124	0,152
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0,18	0,35	0,531	1,168	14	2,230	0,159
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,18	0,24	0,354	1,416	14	2,183	0,156
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,59	0,531	0,944	14	2,065	0,148
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,47	0,708	0,944	14	2,124	0,152
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,12	0,35	0,177	1,416	14	2,065	0,148
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0,06	0,35	0,354	1,416	14	2,183	0,156
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,12	0,24	0,177	1,652	14	2,183	0,156
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,12	0,35	0,354	1,18	14	2,006	0,143

2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,59	0,354	1,18	14	2,124	0,152
TOTAL	---	---	---	---	---	---	27,895	1,993

Fuente: Encuestas aplicadas a los miembros del consejo directivo.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

En el instrumento de la evaluación de directivos por parte del consejo directivo en la dimensión de competencias pedagógicas podemos observar que en el aspecto de garantizar la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran de integración es donde se detectan los valores más bajos. Señalando que como miembro del directorio y docente más que se deben tomar muy en cuenta el clima académico ,desarrollar el buen desempeño y las capacidades de cada uno de los integrantes pendientes a impulsar el avance en el aprendizaje del alumno, según lo manifiesta Bevoise (1984).

TABLA 33 EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CNSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (4 cuestionarios)	VALORACION TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,236	0,354	2,36	14	2,95	0,211
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,118	0,531	2,36	14	3,009	0,215
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,236	0,531	2,124	14	2,891	0,207

3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,236	0,354	2,36	14	2,95	0,211
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,118	0,708	2,124	14	2,95	0,211
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,59	0,354	1,652	14	2,596	0,185
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,236	0,531	2,124	14	2,891	0,207
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,354	2,832	14	3,186	0,228
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,885	2,124	14	3,009	0,215
TOTAL	-	---	---	---	---	---	26,432	1,888

Fuente: Encuestas aplicadas a los miembros del consejo directivo o técnico.

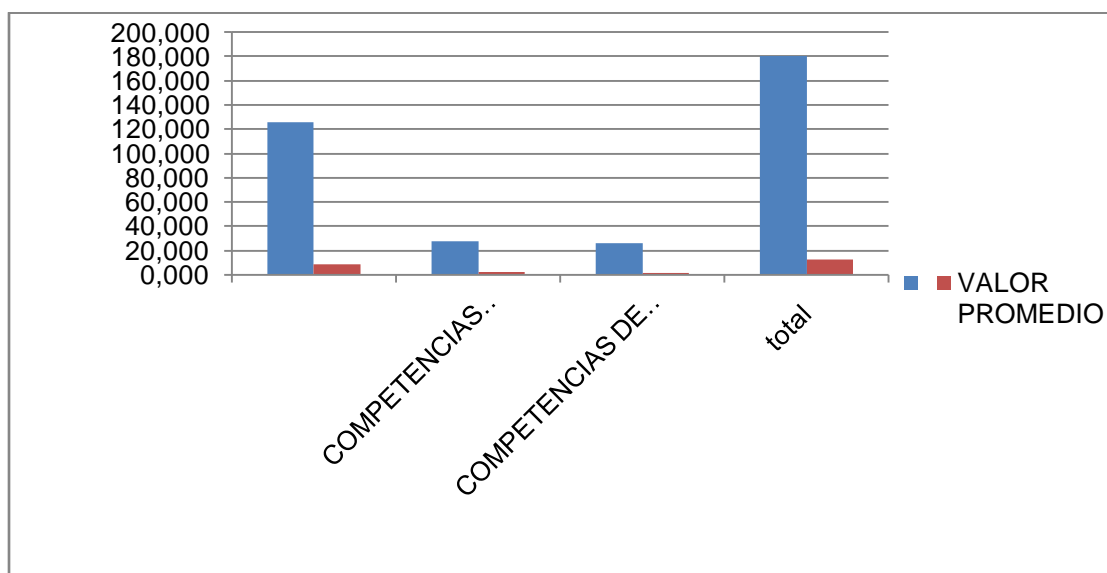
Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

En el instrumento de la evaluación de directivos por parte del consejo directivo en la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad podemos observar que en el aspecto de: Promover el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos es el aspecto con más bajos porcentajes en la investigación realizada en el colegio, según los miembros del consejo técnico, cabe destacar que los directivos son los principales gestores para alcanzar un trabajo integrado, colaborativo incluyendo a todos los miembros de la comunidad, que siguen las mismas metas y objetivos como miembros de un todo que es una institución educativa.

RESUMEN DE LA EVALUACION DE DIRECTIVOS POR PARTE DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO

DIMENSION		VALOR PROMEDIO
COMPETENCIAS GERENCIALES	125,996	9,000
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	27,895	1,993
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	26,432	1,888
Total	180,323	12,880



Análisis e Interpretación:

En el instrumento de la evaluación de los directivos por parte del consejo directivo en las diferentes dimensiones evaluadas alcanzan un nivel aceptable en el desempeño de los directivos de la institución.

No podemos olvidar que los miembros directivos son los que conducen una institución educativa por medio del ejercicio de un conjunto de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades para lograr la eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y trascendencia cultural. Juan Manuel Manes (2005).

**EVALUACION DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DE LOS MIEMBROS DEL
CONSEJO ESTUDIANTIL**

**TABLA 34 EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO
ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS GERENCIALES**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(20 cuestionarios)		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	14,300	20	14,3	1,430
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	14,300	20	14,3	1,430
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	14,300	20	14,3	1,430
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	2,68	10,725	20	13,405	1,341
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	7,504	4,290	20	11,794	1,179
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	14,300	20	14,3	1,430
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	14,300	20	14,3	1,430
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	1,072	12,870	20	13,942	1,394
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	14,300	20	14,3	1,430
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	1,072	14,300	20	15,372	1,537

1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	14,300	20	14,3	1,430
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	6,426	1,072	0,000	20	7,498	0,750
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	14,300	20	14,3	1,430
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	14,300	20	14,3	1,430
TOTAL	-- -	---	---	---	---	---	190,711	19,071

Fuente: Encuestas aplicadas a los miembros del consejo estudiantil.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación

En el instrumento de la evaluación de los directivos por parte del consejo estudiantil analizamos que el aspecto de: Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución se encuentra en los niveles más bajos. Aspecto que se encarga de organizar dentro del colegio el área financiera razón por la cual no interfieren directamente los directivos.

TABLA 35 EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (20 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	1,072	12,870	20	13,942	1,394
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	1,072	12,870	20	13,942	1,394
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	1,072	12,870	20	13,942	6,756
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	14,300	20	14,3	1,430
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	8,576	2,860	20	11,436	1,144
TOTAL	---	---	---	---	---	---	67,562	

Fuente: Encuestas aplicadas a los miembros del consejo estudiantil.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs)

Análisis e Interpretación:

En el instrumento de la evaluación de los directivos por parte del consejo estudiantil en la dimensión Competencias Pedagógicas, analizamos que en el aspecto de: Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes se encuentran los valores más bajos en la institución investigada. Uno de los aspectos que los directivos deben tomar mucho en cuenta sobre la planeación es la selección de las metas, fijar objetivos, luego la elaboración de programas para socializarlos con los miembros de la institución y determinar si tiene la respectiva aceptación y poder pasar a la ejecución del mismo tomando en cuenta los diferentes estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.

TABLA 36 EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS DE LIDERZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
						(20 cuestionarios)		
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	2,68	10,725	20	13,405	1,341
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	10,72	2,145	20	12,865	1,287
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	2,68	10,725	20	13,405	1,341
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	14,300	20	14,3	1,430
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	1,072	12,870	20	13,942	1,394

3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	14,300	20	14,3	1,430
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	14,300	20	14,3	1,430
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	14,300	20	14,3	1,430
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,536	13,585	20	14,121	1,412
TOTAL	---	---	---	---	---	---	124,938	12,494

Fuente: Encuestas aplicadas a los miembros del consejo estudiantil.

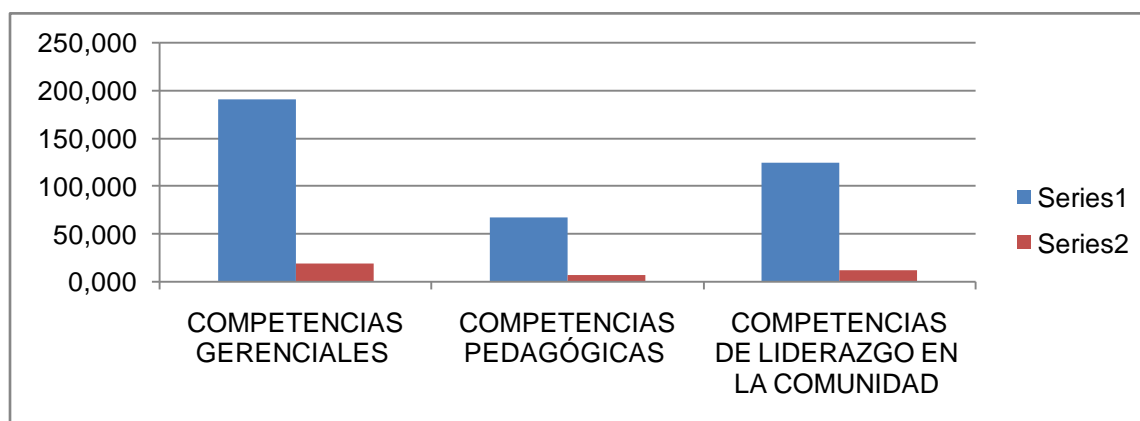
Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

En el instrumento de evaluación de los directivos por parte del consejo estudiantil en la dimensión Competencias de Liderazgo de la Comunidad analizamos que el aspecto de: Apoyar el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad es el aspecto con menor porcentaje alcanzado. Un líder o directivo debe propiciar una relación adecuada con cada uno de los miembros de sus comunidad, para logran una aprendizaje duradero y significativo en los estudiantes, ya que ellos son parte de esta comunidad y es deber de los directivos integrarles en todas y cada una de las actividades planificadas en la institución.

RESUMEN DE LA EVALUACION DE DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

DIMENSIONES	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
COMPETENCIAS GERENCIALES	190,711	19,071
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	67,562	6,756
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	124,938	12,494
	383,211	38,321



Análisis e Interpretación:

En el instrumento de la evaluación de los directivos por parte del consejo estudiantil la dimensión de Competencias Pedagógica es donde se encuentra mayor dificultad.

La reflexión que me produce este análisis es valorar el trabajo que desempeñan los directivos dentro de las competencias pedagógicas en los estudiantes, el cual debe alcanzar un objetivo claro de promover un conocimiento didáctico integrador y de una propuesta para la acción que trascienda el análisis crítico y teórico en los alumnos.

**EVALUACION DEL DIRECTOR POR PARTE DEL COMITE CENTRAL DE PADRES DE
FAMILLIA**

**TABLA 37 EVALUACIÓN EL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE
PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS GERENCIALES**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (20 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	10,540	20	10,54	1,054
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	10,540	20	10,54	1,054
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	2,352	7,378	20	9,73	0,973
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,392	2,108	20	2,5	0,250
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	10,540	20	10,54	1,054
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	4,704	9,486	20	14,19	1,419
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	10,540	20	10,54	1,054
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	10,540	20	10,54	1,054
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	10,540	20	10,54	1,054
1.10. Promueve la participación del Comité Central de	0	0	0	0	10,540	20	10,54	1,054

Padres de Familia en las actividades del establecimiento.								
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	10,540	20	10,54	1,054
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	10,540	20	10,54	1,054
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	1,054	20	1,054	0,105
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0	1,054	20	1,054	0,105
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	6,272	1,054	20	7,852	0,785
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	6,272	2,108	20	8,38	0,838
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	1,176	8,959	20	10,135	1,014
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,784	9,486	20	10,27	1,027
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	10,540	20	10,54	1,054
1.20-Coordina el proceso de manejo de los recursos	0	0	0	7,84	0,000	20	7,84	0,784

recaudados de otras fuentes de financiamiento.								
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1,581	20	1,581	0,158
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	10,540	20	10,54	1,054
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	10,540	20	10,54	1,054
TOTAL	--	---	---	---	---	---	201,066	20,107

Fuente: Encuestas aplicadas a los miembros del Comité de padres de familia.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

En el instrumento de la evaluación de los directivos por parte del Comité de Padres de Familia en la dimensión de Competencia Gerencial en el aspecto de Coordinar el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento es donde se manifiestan los valores más bajos en, la institución, destinando estas responsabilidades al departamento financiero del colegio.

TABLA 38 EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (20 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	0	7,056	1,054	20	8,11	0,811

2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	10,540	20	10,54	1,054
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	10,540	20	10,54	1,054
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	10,540	20	10,54	1,054
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	10,540	20	10,54	1,054
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,392	9,486	20	9,878	0,988
TOTAL	---	---	---	---	---	---	60,148	6,015

Fuente: Encuestas aplicadas a los miembros del comité central de padres de familia..

Elaborado: (Chininin, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

En el instrumento de la evaluación de los directivos por parte del Comité de Padres de Familia en la dimensión de Competencia Pedagógicas en el aspecto de: Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes. Mendoza (2004) Ante esta dificultad plantea el desarrollar la teoría de la cooperación y la competición, desarrollando en los directivos la interdependencia positiva que tiende hacia la interacción y en base a la estructura competitiva. Si hay una ausencia de interacción entre los participantes puede presentarse la falta de comunicación y conocimiento de sus propuestas permanentes que presentan como institución.

TABLA 39 EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(20 cuestionarios)		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	10,540	20	10,54	1,054
3.2. Apoya el desarrollo de actividades de beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	10,540	20	10,54	1,054
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	10,540	20	10,54	1,054
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	10,540	20	10,54	1,054
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	10,540	20	10,54	1,054
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	10,540	20	10,54	1,054
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	10,540	20	10,54	1,054
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones	0	0	0	0	10,540	20	10,54	1,054

gubernamentales y privadas.								
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	10,540	20	10,54	1,054
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	10,540	20	10,54	1,054
TOTAL	-- -	---	---	---	---	---	105,400	10,540

Fuente: Encuestas aplicadas a los miembros del comité central de padres de familia.

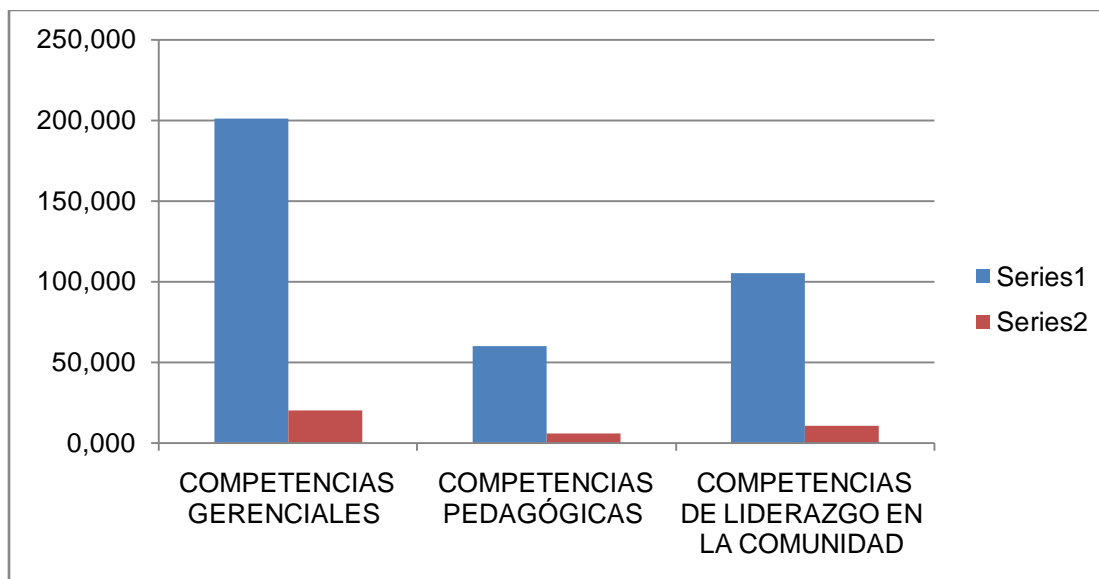
Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

En el instrumento de la evaluación de los directivos por parte del Comité de Padres de Familia en la dimensión de Competencia de liderazgo en la comunidad los directivos alcanzan un alto rendimiento en todos los aspectos. Los padres de familia manifiestan que los diferentes aspectos que integran esta dimensión si son cumplidos por la mayoría de los directivos alcanzando un porcentaje muy satisfactorio. El aspecto del liderazgo se ha alcanzado en su totalidad en los directivos de la institución evaluada.

RESUMEN DE LA EVALUACION DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

DIMENCIONES	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
COMPETENCIAS GERENCIALES	201,066	20,107
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	60,148	6,015
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	105,400	10,540
TOTAL	366,614	36,661



Análisis e Interpretación:

En el instrumento de la evaluación de los directivos por parte del Comité de Padres de Familia en la dimensión de Competencia Pedagógicas es donde encontramos el valor más bajo en la evaluación. Sin embargo las competencias de liderazgo se observa con un porcentaje muy satisfactorio en los directivos. La función de los directivos es su calidad de profesional de la enseñanza, es de índole cognitivo en función de los contextos, directrices y conflictos que plantea la cultura organizada de las instituciones educativas.

EVALUACION DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR

TABLA 40 EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR

ESCOLAR: COMPETENCIAS GERENCIALES

COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112

1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,448	0	0,223	5	0,671	0,067
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112

1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112

1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
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	0,112	0	1,115	5	1,227	0,123
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,167	1,115	5	1,282	0,128
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,167	1,115	5	1,282	0,128
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	1,115	5	1,282	0,128

1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112

Consejo Directivo o Técnico.								
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112

base en la normativa legal.								
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.55. Es responsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112

1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
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	1,115	5	1,115	0,112
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	1,115	5	1,115	0,112
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
TOTAL	-- -	-- -	---	---	---	---	72,644	7,264

Fuente: Encuestas aplicadas por el supervisor.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

En el instrumento de la evaluación de los directivos por parte del Supervisor en la dimensión de Competencias Gerenciales encontramos en el aspecto el valor más bajo en

la evaluación. En la Realización de contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico ya que este aspecto lo realiza directamente el departamento de contabilidad con el director financiero.

TABLA 41 EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 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	0	1,115	5	1,115	0,112
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112

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	1,115	5	1,115	0,112
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,610	1,561

Fuente: Encuestas aplicadas por el supervisor.

Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación

En el instrumento de la evaluación de los directivos por parte del Supervisor en la dimensión de Competencias Pedagógicas. La apreciación del supervisor con respecto a la institución es muy acertadas considerando que los directivos en su mayoría no descuidan

los aspectos pedagógicos, logrando en los estudiantes fomentar todas las competencias mejores oportunidades para actuar y saber hacer en diferentes campos lo cual aumenta la autoestima el reconocimiento social y la necesidad de aprehender más por la íntima satisfacción que produce el conocimiento y así continúa el desarrollo y el aprendizaje permanente, generando opciones para el talento.

TABLA 42 EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS DE LIDERZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112

3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,112
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,265	1,227

Fuente: Encuestas aplicadas por el supervisor.

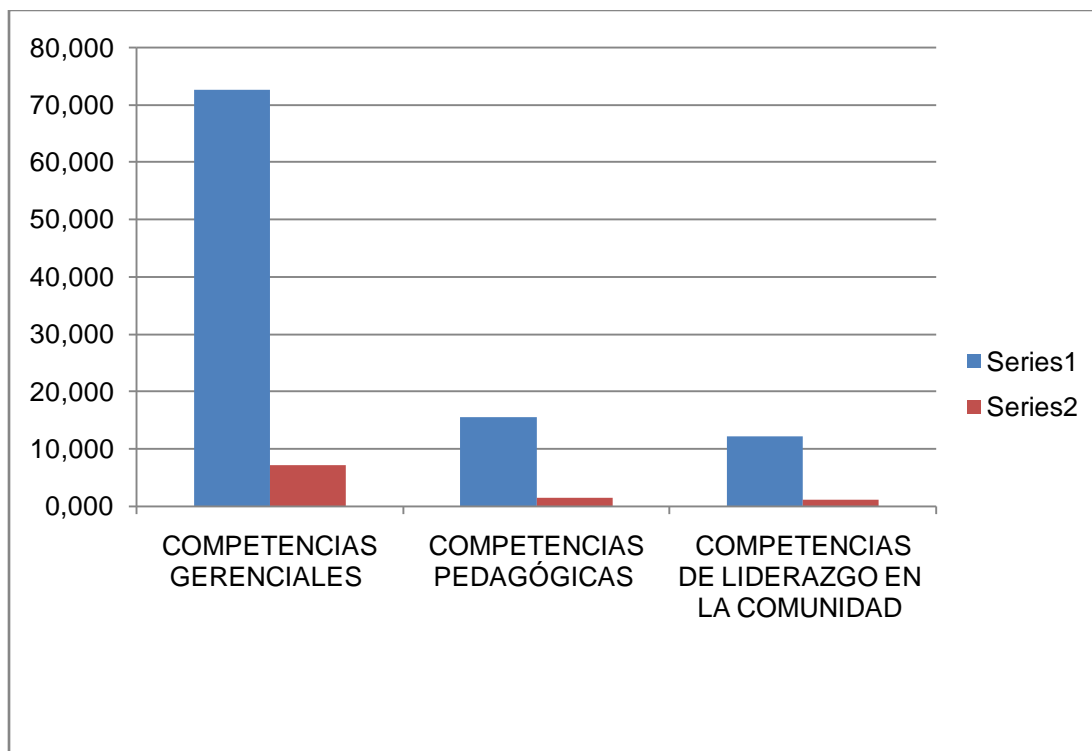
Elaborado: (Chininín, Víctor Mgs).

Análisis e Interpretación:

En el instrumento de evaluación de los directivos por parte del Supervisor en la dimensión de Competencias de Liderazgo en la Comunidad encontramos que se observa con claridad la apreciación por parte del supervisor en los diferentes aspectos son muy satisfactorios para los directivos del colegio evaluado. Destacando la importancia que implica el desarrollo del liderazgo que deben poseer tanto docentes como directivos en las instituciones porque son el pilar principal para fomentar los conocimientos, para el fin de formar a los estudiantes como personas, que piensan, y actúan de manera lógica crítica, y creativa con un alto espíritu de liderazgo en la toma de decisiones.

RESUMEN DE LA EVALUACION DE DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR

DIMENSIONES	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
COMPETENCIAS GERENCIALES	72,644	7,264
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	15,610	1,561
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	12,265	1,227
TOTAL	100,519	10,052



Análisis e Interpretación:

En el instrumento de la evaluación de los directivos por parte del Supervisor en la dimensión de Competencias Gerenciales es donde se encuentra el porcentaje más alto mientras que las competencias pedagógicas y de liderazgo están en igual porcentaje en un nivel aceptable entendiendo que los directivos conoce y acepta las potencialidades intelectuales de los aprendices que valora y promueva sus inteligencias, que confía en sus capacidades para tomar decisiones, y su compromiso por aplicar lo que sabe en situaciones similares, nuevas y complejas.

RESUMEN DE DOCENTES, DIRECTIVO E INSTITUCION EDUCATIVA

TABLA 1

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	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

TABLA 2

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los Directivos (Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Directivo)	16,086		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	12,392		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	13,448		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	12,409		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar-	18,419		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	72,754	B	BUENO

TABLA 3

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

DISCUSION DE RESULTADOS

Desempeño Docente

Autoevaluación:

Sociabilidad Pedagógica: En esta dimensión se puede rescatar el respeto y consideración que presentan los docentes hacia los estudiantes en la institución así como la mayoría de aspectos evaluados. Conociendo que una de las metas que los maestros deben fomentar en los estudiantes son formar jóvenes solidarios, informados y ávidos de conocimientos capaces de contribuir a crear un mundo mejor y más pacífico, en el marco del entendimiento mutuo y el respeto intercultural. Aspectos de gran importancia como son la ética, el aprendizaje, el trabajo y la participación como eje principal para la formación integral de nuestros estudiantes sobre la base del respeto hacia los demás.

Considerando que parte de cómo y qué aprende el ser humano y de las condiciones psicológicas particulares del grupo de estudiantes para motivar a todos, tomando en cuenta su estructura cognitiva del grupo en general y la de cada uno en particular, la cultura a la que pertenece, el lugar donde vive, la situación ambiental, las creencias, los sentimientos y los intereses. Miguel de Zubiría (1998).

Habilidades Pedagógicas y Didácticas: Los docentes de la institución cumplen con la mayoría de los indicadores de esta dimensión. Destacándose aspectos tales como clases preparadas adecuadamente y a tiempo, lecciones estructuradas y claras, actividades variadas, utilización de recursos didácticos, comunicación apropiada con los estudiantes. Tomando en cuenta aspectos muy importantes proporcionados por los estándares de aprendizaje desarrollando en los estudiantes temas generativos, metas de comprensión a las que se quiere arribar a través de hilos conductores alcanzando exportaciones de temas, investigaciones dirigidas, proyectos personales, jornadas de entretenimiento y enseñanza, todos estos procesos deben contar con una evaluación continua. Miguel De Zubiría (1998). El compromiso con el desarrollo profesional continuo y eficaz será la característica distintiva de un colegio con la suficiente energía y determinación para aceptar cambios a fin de ofrecer una mejor experiencia de aprendizaje a sus alumnos para cumplir con el objetivo deseado en la enseñanza y el aprendizaje.

Desarrollo Emocional: El análisis de esta dimensión ha sido muy satisfactoria, desarrollando un conjunto de actitudes, apreciación compromiso, confianza, cooperación, creatividad, empatía, entusiasmo, independencia, integridad, respeto y tolerancia los docentes reconozcan, adquieran y demuestren explícitamente las actitudes que la comunidad valora. Construyendo un clima de relaciones interpersonales que sirvan para un crecimiento de todos. El respeto mutuo y la elevación de determinadas partes de actuación por parte de los estudiantes como los docentes ayudan a conseguir un mejor clima de relación. La única forma de comenzar a aprender cómo comportarse rectamente es ver cómo se comportan quienes me rodean y empezar a imitarles, atraído por el resplandor que la conducta recta lleva conmigo. No hay otra escuela que la propia comunidad en la que se vive. Llano, Alejandro (2002),

Atención a estudiantes con necesidades especiales: El docente debe estar preparado cognitivamente en identificar las diferentes necesidades de los estudiantes y poder brindarles el apoyo necesario, para integrarles en el proceso regular de la educación considerando sus diferencias y prestándole la suficiente ayuda y alternativas de aprendizaje dentro del aula, en la institución educativa. Se determina que los docentes no presentan alternativas de trabajo para los diferentes estudiantes con estas necesidades según nos manifiestan los directivos, padres de familia y estudiantes en las encuestas.

La falta de comunicación permanente con los padres de familia para realizar seguimiento por las notas bajas o por las faltas es muy evidente que no se toma en cuenta en la institución. Los establecimientos deben reconocer y satisfacer las diversas necesidades físicas, sociales, intelectuales, estéticas y culturales de los alumnos lo cual permitirá ofrecer una experiencia de aprendizaje interesante, pertinente, estimulante y significativo.

Aplicación de Normas y Reglamento: Se puede indicar que los docentes cumplen con la mayoría de requisitos en esta dimensión. En educación el maestro es el pedagogo como diseñador, comparte con el arquitecto, el ingeniero, el industrial y otros profesionales, el conocimiento estratégico de la planeación en estas profesiones, los productos del diseño se plasman primero en los respectivos planos

bidimensionales para luego ser ejecutados y llevados a la realidad tridimensional con materiales que han recibido pasivamente (papel, hojas, lápices) la acción del diseñador. Sin olvidar que se trabaja con sujetos activos, personas que deben pensar y actuar de modo lógico crítico y creativo como principio rector del sistema.

Relación con la comunidad: Los docentes de la institución manifiesta que las relaciones de la comunidad son muy aceptables ya que se manejan en un clima de colaboración y trabajo en equipo cumpliendo con las disposiciones de los directivos. Los maestros deben fomentar un aprendizaje que integre a la comunidad en su formación, cuidando constantemente que los alumnos sean capaces de establecer relaciones entre la vida en el colegio, en el hogar y en el mundo. Al ayudar a los alumnos a relacionar estos ámbitos y ver que el aprendizaje está vinculado a la vida se logra crear una base sólida para el aprendizaje futuro. Llano Alejandro (2002) manifiesta lo importante no consiste en las cosas que hago una casa, un viaje, un libro sino de lo que hago con mi propia vida y con la vida de quienes me rodean.

Clima de Trabajo. Es una dimensión muy importante en el ambiente educativo considerando que el entorno en el que se desarrollan el aprendizaje tanto externo como interno debe ser el más propicio para la adquisición de habilidades y destrezas. De acuerdo al principio de Louis Not define el rol del docente y del estudiante como una mutua relación con el conocimiento considerándose a los dos como seres bio-psico-sociales trascendentes, promoviendo el desarrollo de sus potencialidades y talentos a través de un clima de trabajo afectivo, cognitivo y praxitivo, como es el aprendizaje cooperativo donde todos trabajamos juntos para alcanzar objetivos comunes que benefician a cada uno como a los miembros del grupo. Serna (2006).

Coevaluación de los docentes.

Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas: Los docentes evaluados cumplen con las dimensiones de habilidades pedagógicas y didácticas en la mayoría de indicadores obteniendo altos puntajes en los diferentes aspectos, identificando al aspecto del uso de las TIC con menor porcentaje, así como realizar planificaciones con adaptaciones para estudiantes con necesidades especiales. No se puede concebir a un educador sin manejo efectivo y productivo de TIC en el aula. Sin lugar a

dudas, uno de los hechos que ha transformado de manera radical los ambientes de aprendizaje en el mundo, es la inclusión de nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Esta transformación se constituye en un reto educativo, sobre todo porque implica un sin número de connotaciones semánticas en la forma como maestros y estudiantes interactúan con el conocimiento. Apropiándose de la tecnología, aprender mediación pedagógica, aprender tecnología y aprender a mediar a través de las tecnologías con un proceso interactivo como lo manifiesta Prieto (2005).

En el aspecto que se refiere a las realizaciones de planificaciones con adaptaciones para estudiantes con necesidades especiales se considera que en la planificación de la enseñanza es importante verificar los conocimientos que ya tienen los alumnos y proporcionar experiencia es a través del curriculum y del entorno que les ofrece oportunidades de comprobar y revisar sus modelos, para construir sus propios significados, respetando sus ritmos y estilos individuales de aprendizaje.

Cumplimiento de normas y reglamentos: Los docentes cumplen en su mayoría con los diferentes reglamentos expuestos por sus directivos necesitan mejorar el aspecto de programar mayor cantidad de actividades con padres de familia, representantes y estudiantes con el fin de lograr la integración tan necesaria. Convirtiéndose los padres de familia en facilitadores, sensibles del proceso que permiten a los padres valorar el aprendizaje de sus niños y asumir sus responsabilidades.

Disposición al cambio en educación: La mayoría de los docentes presentan una buena disposición al cambio en la educación, están abiertos a las capacitaciones, desarrollan su iniciativa y proponen nuevas alternativas. Ecuador como país signatario de acuerdos internacionales, entre ellos la Organización de Estados Iberoamericanos.

OEI se ha comprometido con el cumplimiento de las metas educativas 2021, que tiene relación directa con la actualización y fortalecimiento curricular de la educación general básica y el bachillerato general unificado entre las que se destacan las metas generales cuarta y quinta. Igualmente el país se ha comprometido con la calidad de la educación al aprobar en el 2006 el Plan Decenal (2006 -2015) del cual ya se tiene el segundo informe. El impacto que estas reformas buscan es sensibilizar y

empoderar a los docentes y los estudiantes como nuevos protagonistas de la escena educativa, para la obra de una sociedad inclusiva y democrática.

Desarrollo Emocional; El aspecto de desarrollo emocional está muy desarrollado ya que se observa un grado de afinidad y compañerismo en la mayoría de sus integrantes demostrando el trabajo en equipo y el aprendizaje cooperativo dentro y fuera del aula.

Para lo cual el accionar educativo se orienta a la formación de estudiantes que practiquen en la sociedad con respeto, responsabilidad, honestidad y solidaridad aplicando los principios del buen vivir, es decir, desarrollar una sociedad democrática, equitativa, inclusiva, pacífica, promotora de la interculturalidad, respetuosa de la diversidad natural y social. La enseñanza de valores, principios, actitudes y sentimientos llevará a mantener una atmosfera donde reinen las relaciones sociales.

Evaluación de docentes por parte de los directivos:

Sociabilidad Pedagógica: Los docentes según la apreciación de los directivos tienen buen desempeño en la sociabilidad pedagógica en sus estudiantes entendiendo que en algunos aspectos se debe mejorar el seguimiento a los estudiantes que faltan a las clases con las llamadas de teléfono respectivas para poder intervenir en el aprendizaje con los jóvenes.

Atención a estudiantes con Necesidades Individuales: En el colegio los directivos consideran que sus docentes tienen algún tipo de desconocimiento en identificar a los estudiantes en necesidades individuales y es por esto que su currículo no tiene modificaciones y las actividades se las realiza sin ninguna diferenciación. Los docentes deben considerar que el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes es un proceso único en cada estudiante y tiene lugar a ritmos diferentes en cada caso, e incluso de manera irregular en un mismo caso. Logrando alcanzar en los estudiantes contribuir a consolidar su autoestima y confianza en sí mismos, responder adecuadamente en el desarrollo de habilidades en todas las áreas cognitivas de modo pertinente.

Habilidades Pedagógicas Y didácticas; Los directivos consideran que sus docentes si cumplen con el promedio adecuado en el desarrollo de habilidades pedagógicas didácticas estableciendo que se necesita mejorar un poco en la utilización y actualización de tecnologías dentro del aula. Considerando que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, son la evolución de nuevos sistemas y artefactos con los que los seres humanos ha podido suplir las necesidades de almacenar y sistematizar la información y comunicar.

Aplicación de Normas y reglamentos: La mayoría de las dimensiones de este instrumento son cumplidos a cabalidad por los docentes, esporádicamente se encuentra algún desfase en el cambio de hora por situaciones que no son muy frecuentes. Los docentes debemos poner mucha atención en la planificación de las horas clase, sin olvidar ningún detalle porque afectaría en la adquisición adecuada del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

Relación con la Comunidad: Los directivos consideran que los docentes no realizan frecuentemente actividades de integración con la participación de los padres de familia, representantes y estudiantes, es en este aspecto donde se necesita buscar alternativas de trabajo colaborativo y participativo en la comunidad educativa. Para lograr mejoras notables en las relaciones interpersonales tanto con los docentes como los directivos y padres de familia alcanzando sentimientos recíprocos de obligación y ayuda.

Evaluación de los docentes por los estudiantes.

Habilidades pedagógicas y didácticas: Los estudiantes manifiestan que los docentes en un porcentaje significativo no preparan las clases en función de las necesidades de los estudiantes, ni utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.

Los docentes deben contemplar las necesidades, los intereses y las capacidades de cada alumno, tomando en cuenta sus características, capacidades e intereses habituales de cada grupo, así como respetar los ritmos diferentes de aprendizaje .Con respecto al no utilizar tecnologías de comunicación e información para sus clases es

de vital importancia entender la función que cumplen estos factores en la actualidad, debido a que no podemos olvidar o dejar desapercibido esta estrategia en las aulas.

Habilidades de Sociabilidad Pedagógica: La mayoría de las habilidades de sociabilidad pedagógica son adecuadas necesita mejorar en el aspecto de realización de resúmenes de los temas tratados al final de la clase. Considerando que los resúmenes bien elaborados son estrategias potentes porque su construcción permite un aprendizaje más significativo del texto, puesto que se reflexiona en forma consciente de las ideas principales, al igual que su texto.

Atención a los estudiantes con necesidades individuales: Los estudiantes en las encuestas de la evaluación de los docentes manifiestan que no se realiza un adecuado seguimiento con los estudiantes que faltan regularmente ni tampoco se envía tareas extras de recuperación especialmente en los jóvenes con necesidades especiales, al igual que no se realiza actividades donde se diferencie el currículo dentro de la clase para estos estudiantes.

Los estudiantes son individuos diferentes con expectativas y modos de aprendizaje diferenciado es por esto que el docente debe proponer y planificar siempre estrategias de trabajo donde pueda ayudar y desarrollar distintos estilos de aprendizaje, inteligencias múltiples, diferentes aptitudes para expresar sus niveles de comprensión.

Relación con los estudiantes: La relación que se detecta después de aplicar las encuestas se encuentran los porcentajes más bajo en tomar en cuenta las sugerencias, preguntas opiniones y criterios de los estudiantes. El docente debe considerar las sugerencias y criterios de los estudiantes. El profesor, cumple con la función de organizador y mediador en el encuentro del alumno con el conocimiento tomando consciencia que ya no tiene la última palabra, tampoco es el actor principal de las clases sino el mediador entre el estudiante y el conocimiento.

Evaluación de los docentes por parte de los Padres de Familia.

Relación con la comunidad: Los docentes mantienen una relación adecuada con los miembros de su comunidad les falta desarrollar más actividades en conjunto con los

padres de familia. Logrando así un aprendizaje colaborativo e integrador con todos los miembros de la comunidad educativa.

Normas y Reglamentos: Los padres de familia manifiestan que sus docentes entregan las calificaciones de sus hijos a tiempo, permanecen con sus estudiantes durante toda la jornada pero su necesidad de comunicación permanente es repetidamente manifestada.

Es responsabilidad de los docentes informar a los padres sobre el progreso o dificultades de los estudiantes a través de boletines y reuniones con los representantes para entender tanto en los docentes como en los padres que el proceso de aprendizaje es más importante que los resultados. El objetivo de estas reuniones o comunicaciones con los padres es para compartir la información definir estrategias de trabajo conjuntamente para sacar adelante al estudiante en su proceso de enseñanza aprendizaje.

Sociabilidad Pedagógica: El trato a sus hijos es el adecuado según los padres de familia necesitan que se mejore la comunicación especialmente cuando se presentan dificultades con los jóvenes estudiantes. La comunicación es un factor primordial en el proceso de enseñanza aprendizaje con todos los miembros de la comunidad educativa. Es prescindible la reunión con los padres de familia para poder describir el progreso del aprendizaje, identificar las áreas que es necesario mejorar y contribuir a la eficacia del aprendizaje. Un proceso que no está acompañado de esta comunicación no permite mejorar el trabajo.

Atención a estudiantes con Necesidades Especiales:

Según la manifestación de los padres de familia solicitan mayor atención en el apoyo a los hijos en enviar trabajos especiales para la recuperación de notas y actividades extras para poder igualarse con los demás compañeros. Presentando estrategias de ayuda para los alumnos que presentan estas necesidades de acuerdo a sus dificultades por esto se desarrollan actividades grupales de acuerdo a las expectativas que se desea alcanzar con los diferentes grupos de trabajo.

Observación de Clase: Los docentes observados alcanzaron los siguientes valores en su evaluación.

Actividades Iniciales: En su mayoría cumple con las actividades iniciales de la hora clase.

Proceso de Enseñanza Aprendizaje: En la observación de clase se puede evidenciar que la mayoría de los docentes cumple con el ciclo de aprendizaje adecuado enmarcándose en el horario correspondiente y desarrollando todos los aspectos tanto cognitivos afectivos, actitudinales y estimulantes.

Ambientes del aula: Los docentes observados mantienen un adecuado ambiente de trabajo debe presentar estrategias de motivación especialmente con los estudiantes que presenta diferencias individuales con actividades estratégicas y grupales para integrarlos y conseguir un aprendizaje duradero y significativo.

Evaluación de los Directivos

Autoevaluación

Competencia Gerenciales: De acuerdo con los indicadores de esta dimensión los directivos de la institución evaluada manifiestan que cumplen con mucha frecuencia la mayoría de los indicadores correspondientes a la competencias gerenciales especialmente en todo lo que se refiere a coordinación, manifestando que el aspecto financiero debido a que ha sido el que mayor dificultad presenta por estar descuidado por parte de los directivos de la institución cabe mencionar que en el colegio evaluado existe un departamento encargado del aspecto financiero y es el encargado directamente de llevar todo lo referente al aspecto económico, destinando un director financiero.

Competencias pedagógicas: Los directivos manifiestan cumplir a cabalidad con todos los aspectos que esta dimensión implica sin dejar descuidado ningún indicador. Consideramos que el aspecto pedagógico es de vital importancia en una institución educativa es un buen trabajo el que cumplen los directivos del colegio evaluado según su autoevaluación realizada.

Competencias de liderazgo en la comunidad: Los directivos cumplen con todos los atributos de las competencias de liderazgo en la comunidad sin descuidar ninguno. Su alto nivel de liderazgo es muy transparente y se aprecia con facilidad de acuerdo a las encuestas tabuladas y analizadas anteriormente.

Evaluación del Director por parte del Consejo directivo o técnico

Competencias gerenciales:

El consejo Directivo o técnico, manifiestan que los directivos realizaron las encuestas y se logró destacar los siguientes resultados: podemos observar que en el aspecto de integración de los padres de familia a las diferentes actividades es donde reciben menor valoración los directivos. Un buen directivo motiva a un compromiso permanente de todos los miembros de la comunidad educativa a trabajar juntos para alcanzar los planteamientos de visión, expectativas misión y los objetivos de la institución. Johnson y Holubec, (1999) Considerando una de las funciones más relevantes que debe cumplir los directivos en las instituciones educativas lograr la integración.

Competencias Pedagógicas: Los directivos de la institución evaluada cumplen con los aspectos pedagógicos en su mayoría, podemos observar que en el aspecto de garantizar la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran de integración es donde se detectan los valores más bajos. Señalando que como miembro del directorio se deben tomar muy en cuenta el clima académico, desarrollar el buen desempeño y las capacidades de cada uno de los integrantes pendientes a impulsar el avance en el aprendizaje del alumno, según lo manifiesta Bevoise (1984). Tomando en cuenta las diferencias individuales, como los estilos de aprendizaje logrando una eficacia de la gestión interna como externa que busca el adelanto de la institución educativa.

Competencias de Liderazgo Comunitario: Los directivos según las encuestas aplicadas a los miembros del consejo técnico manifiestan, que en el aspecto de promover el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos es el aspecto con más bajos porcentajes en la investigación realizada en el colegio, cabe destacar que los directivos son los principales gestores para alcanzar un trabajo integrado, colaborativo incluyendo a todos los miembros de la comunidad, que

siguen las mismas metas y objetivos como miembros de un todo que es una institución educativa.

Evaluación del Director por parte de los miembros del consejo estudiantil

Competencias gerenciales: En el instrumento de la evaluación de los directivos por parte del consejo estudiantil analizamos que la dimensión de competencias gerenciales el aspecto de: rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité central de padres de familia, a los organismos internos de la institución se encuentra en los niveles más bajos. Aspecto que se encarga de organizar dentro del colegio el área financiera razón por la cual no interfieren directamente los directivos.

Competencias Pedagógicas: En el instrumento de la evaluación de los directivos por parte del consejo estudiantil en la dimensión Competencias Pedagógicas, analizamos que en el aspecto de: Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes se encuentran los valores más bajos en la institución investigada. Uno de los aspectos que los directivos deben tomar mucho en cuenta sobre la planeación es la selección de las metas, fijar objetivos, luego la elaboración de programas para socializarlos con los miembros de la institución y determinar si tiene la respectiva aceptación y poder pasar a la ejecución del mismo tomando en cuenta los diferentes estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.

Competencias de Liderazgo en la comunidad: En el instrumento de evaluación de los directivos por parte del consejo estudiantil en la dimensión competencias de liderazgo de la comunidad analizamos que el aspecto de: Apoyar el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad es el aspecto con menor porcentaje alcanzado. Un líder o directivo debe propiciar una relación adecuada con cada uno de los miembros de sus comunidad, para logran una aprendizaje duradero y significativo en los estudiantes, ya que ellos son parte de esta comunidad y es deber de los directivos integrarles en todas y cada una de las actividades planificadas en la institución.

Evaluación del Director por parte de los padres de familia

Competencias gerenciales: En el instrumento de la evaluación de los directivos por parte del comité de padres de familia en la dimensión de competencia gerencial en el aspecto de coordinar el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes

de financiamiento es donde se manifiestan los valores más bajos en, la institución, destinando estas responsabilidades al departamento financiero del colegio. Cabe mencionar que este aspecto ha sido registrado ya en dos instrumentos, considerando una falencia muy notoria en la institución investigada.

Competencias Pedagógicas: En el instrumento de la evaluación de los directivos por parte del consejo estudiantil en la dimensión competencias pedagógicas, analizamos que en el aspecto de: Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes se encuentran los valores más bajos en la institución investigada. Uno de los aspectos que los directivos deben tomar mucho en cuenta sobre la planeación es la selección de las metas, fijar objetivos, luego la elaboración de programas para socializarlos con los miembros de la institución y determinar si tiene la respectiva aceptación y poder pasar a la ejecución del mismo tomando en cuenta los diferentes estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.

Competencias de liderazgo en la comunidad: En el instrumento de evaluación de los directivos por parte del consejo estudiantil en la dimensión competencias de liderazgo de la comunidad analizamos que el aspecto de: Apoyar el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad es el aspecto con menor porcentaje alcanzado. Un líder o directivo debe propiciar una relación adecuada con cada uno de los miembros de sus comunidad, para logran una aprendizaje duradero y significativo en los estudiantes, ya que ellos son parte de esta comunidad y es deber de los directivos integrarles en todas y cada una de las actividades planificadas en la institución.

Evaluación del Director por parte del supervisor

Competencias gerenciales: En el instrumento de la evaluación de los directivos por parte del supervisor en la dimensión de competencias gerenciales encontramos en el aspecto el valor más bajo en la evaluación. En la realización de contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del consejo directivo o técnico ya que este aspecto lo realiza directamente el departamento de contabilidad con el director financiero.

Competencias Pedagógicas: En el instrumento de la evaluación de los directivos por parte del supervisor en la dimensión de competencias pedagógicas. La apreciación del supervisor con respecto a la institución es muy acertadas considerando que los directivos en su mayoría no descuidan los aspectos pedagógicos, logrando en los estudiantes fomentar todas las competencias mejores oportunidades para actuar y saber hacer en diferentes campos lo cual aumenta la autoestima el reconocimiento social y la necesidad de aprehender más por la íntima satisfacción que produce el conocimiento y así continúa el desarrollo y el aprendizaje permanente, generando opciones para el talento.

Competencias de Liderazgo de la Comunidad: En el instrumento de evaluación de los directivos por parte del supervisor en la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad se observa con claridad que la apreciación por parte del supervisor en los diferentes aspectos son muy satisfactorios para los directivos del colegio evaluado. Destacando la importancia que implica el desarrollo del liderazgo que deben poseer tanto docentes como directivos en las instituciones porque son el pilar principal para fomentar los conocimientos, para el fin de formar a los estudiantes como personas, que piensan, y actúan de manera lógica crítica, y creativa con un alto espíritu de liderazgo en la toma de decisiones.

CONCLUSIONES

- La institución cuenta con personal docente y directivo que desarrollan la mayoría de las dimensiones evaluadas en forma acertada y con responsabilidad acoplándose mucho al cumplimiento de los estándares de calidad.
- Se concluye que para alcanzar el aprendizaje significativo y duradero es necesario, mejorar las habilidades pedagógicas y didácticas, sin dejar de lado ninguna, ya que cada una de ellas desempeña y fortalece una función importante en el pensamiento de los estudiantes.
- La educación es un proceso que se encuentra en cambio permanente y que los integrantes del sistema debemos estar a la par con estas innovaciones, orientando al desarrollo de las potencialidades de todos los estudiantes y apropiarse de la innovaciones metodológicas y tecnológicas con fundamento científico.
- En el aspecto directivo se pudo observar con la investigación de campo un trabajo muy bien realizado considerando que los miembros que conforman el grupo de los directivos presentan puntajes acertando en el cumplimiento de las dimensiones que a ellos corresponde.
- Los docentes de la institución deben adquirir conocimiento sobre estrategias de manejo a jóvenes con necesidades individuales partiendo de sus conocimientos previos y prestar mayor atención en el seguimiento de su proceso de aprendizaje.

RECOMENDACIONES

- Para poder superar las dimensiones evaluadas que alcanzaron niveles bajos es preciso, establecer estrategias de mejora ya que son pocas y se necesita conocerlas, entenderlas y aplicarlas correctamente.
- Fortalecer, actualizar actualizaciones constantes en currículo, didáctica y pedagogía para el desarrollo de todas sus habilidades, así pueda aumentar el

interés de los estudiantes en la clase y mejorar su claridad al transmitir sus conocimientos, utilizando una planificación adecuada para él.

- Capacitar a los docentes y actualizarlos en forma permanente para permitir brindarle a los estudiantes aprendizajes para la vida enfocados hacia la productividad y el emprendimiento.
- Contribuir a no descuidar los aspectos débiles encontrados en la investigación y estar en constante búsqueda de estrategias para superar el aspecto de seguimiento financiero donde se encuentra la mayoría de puntajes bajos, para de esta forma alcanzar la excelencia en su desempeño.
- Investigar alternativas de seguimiento para los niños con diferencias individuales, apoyados de talleres de capacitación para conocer las estrategias y poderlas aplicar en la institución, proporcionando en los alumnos centros de experimentación.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

1.- TITULO DE LA PROPUESTA:

Plan de capacitación docente para el desarrollo de estrategias de enseñanza y aprendizaje que permita la gestión pedagógica efectiva de los maestros del Colegio Elementary High School “Padre Víctor Grados”.

2.- JUSTIFICACION

Asistimos a un cambio de época y como todas las anteriores todos los seres humanos respondemos con pensamientos, sentimientos actitudes, valores y acciones .Discutimos los cambios, sentimos temor a lo desconocido, se crean expectativas por lo nuevo y preferimos mantener una prudente permanencia en lo conocido.

Las estrategias de enseñanza aprendizaje que existe en la educación van más allá de un cambio de un currículo por contenido a un currículo por destrezas donde los docentes podamos considerar el enfoque orientado a todos los estudiantes y apropiarse de las mejores estrategias metodológicas para hacer diseños motivadores, flexibles y novedosos con fundamento científico. Sabiendo que queremos convertirnos en docentes que desarrollen el potencial humano desde una forma de pensar y actuar lógica, crítica y sobre todo creativa.

En educación la planeación conjuga múltiples dimensiones de la realidad humana y del acto educativo, complejizando el diseño ya que se trabaja con sujetos activos, personas que deben pensar y actuar de modo lógico, crítico y creativo enmarcado en un conjunto de valores y consideraciones sin excepciones.

Reconociendo los factores que modifican en el ambiente de aprendizaje, físico, curriculares y relacionales, así como los diferentes elementos de conducción atención, concentración responsabilidad y liderazgo que garantice el aprendizaje en todos los estudiantes. Apoyados con ejercicios prácticos para aplicarlos con los estudiantes que necesite de nuestra atención acertada.

Destacar y apoyar el trabajo del docente, reflexionando que entre las dimensiones que debe cumplir esta el apoyar con nuevas alternativas, estrategias a los estudiantes que necesitan una tic diferente por parte de los docentes para alcanzar su aprendizaje satisfactoriamente apoyándonos directamente con los representantes y en forma acertada y permanente para desarrollar una la trilogía esperada docente alumno y padres de familia.

3.- OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

3.-1 OBJETIVO GENERAL:

Capacitar a los docentes del Colegio Elementary High School “Padre Víctor Grados” sobre, desarrollo de estrategias de enseñanza y aprendizaje aplicables en el aula a jóvenes con necesidades especiales.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Mejorar las prácticas de enseñanza – aprendizaje en los docentes dentro del aula utilizando diferentes estrategias, aplicables en estudiantes con necesidades especiales.
- Lograr aprendizajes significativo, cooperativo, participativo y activo durante el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Alcanzar rendimiento satisfactorio en los estudiantes con necesidades especiales a través de la práctica de estrategias activas.

4.- ACTIVIDADES

Objetivo	Actividades	Evaluación	Responsable
Notificar a los directivos los resultados obtenidos en la aplicación de las encuestas.	Presentación de la propuesta a los directivos y docentes	Aceptación y toma e decisiones sobre las propuestas planteadas.	Miryan Gavilánez
Proponer a los	Etapas de	Registro de	Capacitadores

docentes diversas herramientas que renueven su actividad laboral, a través de la capacitación en el desarrollo de estrategias de enseñanza y aprendizaje, aplicables en el aula a jóvenes con necesidades especiales.	capacitación docente.	asistencia a la capacitación por parte de los docentes.	contratados.
Aplicación y fortalecimiento de estrategias adquiridas en el aula.	Aplicación del taller en el aula.	Socialización entre maestros y directivos sobre los resultados adquiridos con estrategias propuestas.	Directivos, docentes, capacitadores.

5.- LOCALIZACION Y COBERTURA ESPACIAL:

La propuesta se realizará en Colegio Elementary High School “Padre Víctor Grados” esta ubicada en el cantón Quito, de la provincia de Pichincha, es de sostenimiento particular matutino.

Está ubicado en el sur de la ciudad, en la Av. Simón Bolívar y Camino de los Incas Barrió Mira Vallen el sector alto de la ciudad de Quito.

A sus alrededores no se encuentra ningún tipo de centros comerciales, ni locales comerciales.

Los estudiantes en la mayoría se traslada en recorridos escolares y algunos con sus representantes ya que está alejado del centro de la ciudad de Quito.

6.- POBLACION OBJETIVO.

La población objetivo que se encuentra involucrada en esta propuesta son:

RECTORA	1
VICERRECTOR	1
DOCENTES DE BASICA Y BACHILLERATO	9

7.- SOSTENIMIENTO DE LA PROPUESTA:

7.1 RECURSOS

1.- HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo de directores. • Equipo de docentes. • Estudiante practicante. • Estudiantes del colegio.
2.- TECNOLOGICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Computadoras • Impresoras • Proyector de imágenes • Videograbadoras • Cámaras fotográficas.
3.- MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Cd • Fotocopias de apoyo • Papel boom • Cartulinas • Papelotes • Marcadores

4.- FISICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Auditorio • Aulas
5.- ECONOMICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Impresiones • Fotocopias • Refrigerios • Invitaciones al taller.
6.- INSTITUCIONALES	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de las invitaciones al taller. • Entrega del cronograma del taller.

8.- PRESUPUESTO.

1.- -HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo de directores. • Equipo de docentes. • Estudiante practicante. • Estudiantes del colegio. • Capacitador Externo 	100 \$.
2.- TECNOLOGICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Computadoras • Impresoras • Proyector de imágenes • Videograbadoras • Cámaras fotográficas. 	10\$ el Alquiler
3.- MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Cd • Fotocopias de apoyo • Papel boom • Cartulinas • Papelotes • Marcadores 	20\$ 10\$ 10\$ 5\$ 5\$ 5\$

9.-BIBLIOGRAFÍA

1. Allí, R(2006) La Evaluación Profesor: imposición, acuerdo o construcción. Ponencia presentada en el Seminario.
2. Amello, E (1998) Planificación Estratégica. Editorial Universidad Nur, La Paz-Bolivia, pp 215..
3. Bastos, E (1986) Educación en Valores.
4. Caudillo, J (2010) Cultura de la Calidad en el Proceso Educativo. México, Editorial Trillas, pp 128.139
5. Chinín, M (2011) Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en los centros de educación básica y bachillerato del Ecuador, 2011. Guía Didáctica. Editorial UTPL, Loja-Ecuador, 150 pp.
6. Cobo, J (1985) El reto de la calidad en la educación. Propuesta de un modelo Sistémico. Revista de Educación. N° 308, p. 358.140
7. De Zubiría, J (2002) Factores que intervienen en la calidad de las instituciones educativas en Bogotá. Instituto Alberto Merani. Colombia, pp 32.
8. De Zubiría, M (1998) Seis Didácticas evolucionarías. Bogotá .Fundación Alberto Merany.
9. Díaz, H (2006) Aportes tensiones y lecciones en la construcción de propuestas de evaluación del desempeño y carrera magisterial. Ponencia presentada en el Seminario.
10. Giussanani, L (2009) Educar es un riesgo Ediciones Encuentro, traducción, José Miguel García, Ediciones Encuentro, Fondo Editorial de la Universidad Católica Sedes Sapientiae, Madrid.
11. Lafourcade, D (1998) Calidad de la Educación, Buenos Aires Dirección Nacional de Información, difusión estadística y tecnología educativa del Ministerio de Educación y Justicia.

12. Lanza, H (1996) "La evaluación de los sistemas educativos en Iberoamérica: Algunas reflexiones en torno a su especificidad", Cumbre Iberoamericana, Programa Evaluación de la Calidad de la Educación.
13. Lucio, G (1998) El Desarrollo Profesional Docente: de las políticas tradicionales a los dinamizadores estratégicos. Ponencia presentada en Seminario.
14. Llano, A (2002) La vida lograda Editorial Ariel,S.A España.
15. Maya,A (2008) Conceptos Básicos para la Pedagogía, colección Pedagogía, Editorial Eco Ediciones, Bogotá
16. Mckenna, B (1998) Guía profesional para la mejora de los sistemas de evaluación del profesorado. Ediciones Mensajero, S. A. España p. 14.
17. Mirillo, J (2006) "Evaluación del desempeño y Carrera Profesional Docente" UNESCO, Santiago.
18. Monntiel, E (1990) Calidad en el centro escolar. Cuadernos de Pedagogía, N° 186. Pág. 75 España.
19. Mora, J(1999) "Transformación y gestión curricular" Ediciones Caracas Venezuela.
20. Niño, M (2010) Competencias en la comunicación (Hacia la práctica del discurso) colección: Textos universitario Edición Bogotá D.C enero del 2008, Editorial eco ediciones Colombia
21. Prieto, D (2005) La Comunicación en la educación .La crujía Ediciones Buenos Aires.
22. Robalino, M (2005) Docente para la superación profesional. En Revista PREALC. N° 1. Pág. 18
23. Serna, M (2006) Cómo se enseña y cómo se aprende, Horsori, Barcelona.
24. Santos, G (2008) Evaluación Educativa Un enfoque práctico de la evaluación de alumnos, profesores, centros educativos, y materiales didácticos, "Parte II, Cap.
25. Toranzos, L (2006) Evaluación del desempeño docente: algunas dimensiones. Ponencia presentada en el Seminario
26. Valdéz, H (2000) Ponencia sobre Evaluación del Desempeño Docente. México. p.p. 11

27. Valdez, V (2000) Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. Ciudad de México, pp52.

ANEXOS

ANEXO 1



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, noviembre de 2011

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

De mi consideración:

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

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

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

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

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

Atentamente,


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



LUDOTECA ELEMENTARY & HIGH SCHOOL
 PADRE VICTOR GRADOS


 Inge. Fernando Albán
 Director Administrativo

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.								
2.2. Seleciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.								
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.								
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio								
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.								
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas								

tratados en la clase anterior.							
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.							
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido							
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.							
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.							
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.							
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados							
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.							
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.							
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.							
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.							
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.							
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.							
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.							
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.							

5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.								
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.								
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.								
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.								
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.								
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.								
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.								
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.								
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.								
DIMENSION QUE SE EVALUA								
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad								
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.								
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.								
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.								

6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.								
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.								
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.								
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.								
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.								

DIMENSIONES QUE SE EVALÚA

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.								
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. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.								
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.								
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.								

7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

Fecha de Evaluación

¡GRACIAS PÒR SU COLABORACION!

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
TITULACION DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
MAESTRIA EN PEDAGOGIA
Instrumento para la coevaluación de los docentes**

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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

b. Utilice la siguiente tabla de valoración.

TABLA DE VALORACION

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

3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.								
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.								

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.								
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.								
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.								
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.								
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.								
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.								
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.								
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.								

Fecha de Evaluación

¡GRACIAS PÒR SU COLABORACION!

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

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

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 identifique.</p> <p>b. Utilice la siguiente tabla de valoración.</p>

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	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 (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.								
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.								

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.								
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.								
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.								
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.								
4.5. Resuelve los actos indisciplinados de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física								
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.								

Fecha de Evaluación

¡GRACIAS PÒR SU COLABORACION!

3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.								
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.								
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.								
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.								
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.								

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	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).								

Fecha de Evaluación

¡GRACIAS PÒR SU COLABORACION!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
TITULACION DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
MAESTRIA EN PEDAGOGIA

Matriz de evaluación

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

¿El docente vive en la comunidad?

SI NO

¿Quién aplico la ficha?

Maestrante Otros

ASIGNATURA DE LA HORA DER CLASE OBSERVADA

Matemática

Lenguaje

Ciencias Naturales

Ciencias Sociales

Historia

Literatura

Biológica

Física

Química

Informática

Inglés

Biológica

Otras

Especifique).....

Educación especial para niños y niñas

ANO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

8° EB 9°EB 10°EB

Bachillerato

() 1º Bach () 2º Bach () 3º Bach

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 identifique.</p> <p>b. Utilice la siguiente tabla de valoración.</p>

A.ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente: 1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o 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 tratado.		
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.		
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
13. Envía tareas		
Total respuestas		
Puntaje total.		
Puntaje promedio.		

B. PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos</i> , <i>experiencias</i> o <i>demonstraciones</i> .		
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).		
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.		
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.		
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.		
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.		
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.		
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		

10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.		
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.		
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
13. Envía tareas		
Total respuestas		
Puntaje total.		
Puntaje promedio.		

TABLA 3

C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)

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

Fecha de Evaluación

¡GRACIAS PÒR SU COLABORACION!

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

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

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

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

1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.							
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos							
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.							

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

2. COMPETENCIAS PEDAGOGICAS (14.65 PTOS)						VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5		
						(5 cuestionarios)	
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.							
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.							
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.							

2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.							
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.							
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.							
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.							
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.							
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.							
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.							
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.							
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.							
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.							
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.							

DIMENSION QUE SE EVALUA

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.								
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.								
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.								
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.								
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.								
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.								
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.								
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.								
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.								

Fecha de Evaluación

¡GRACIAS PÒR SU COLABORACION!

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

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

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

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

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

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

DIMENSION QUE SE EVALUA

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

Fecha de Evaluación

¡GRACIAS PÒR SU COLABORACION!

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

Fecha de Evaluación

¡GRACIAS PÒR SU COLABORACION!

1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.								
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.								
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel								
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.								
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.								
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.								
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.								
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.								
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.								
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.								
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.								
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.								
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.								
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.								
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia,								

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

Fecha de Evaluación

¡GRACIAS PÒR SU COLABORACION!

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
TITULACION DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
MAESTRIA EN PEDAGOGIA**

Instrumento para la evaluación del Director por parte del consejo estudiantil.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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

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

1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.							
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.							
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.							
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.							
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.							
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.							
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.							
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.							
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.							
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.							
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.							
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.							
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.							
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.							

1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.							
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.							
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.							
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.							
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.							
1.44. Promueve la investigación pedagógica.							
1.45. Promueve la innovación pedagógica							
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.							
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.							
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.							
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.							
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.							
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.							
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.							
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.							
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.							

1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.							
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.							
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.							
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.							
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.							
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.							
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.							
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.							
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.							

a los estudiantes al inicio del año lectivo.								
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.								
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.								
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.								
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.								
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.								
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.								
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.								
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.								

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

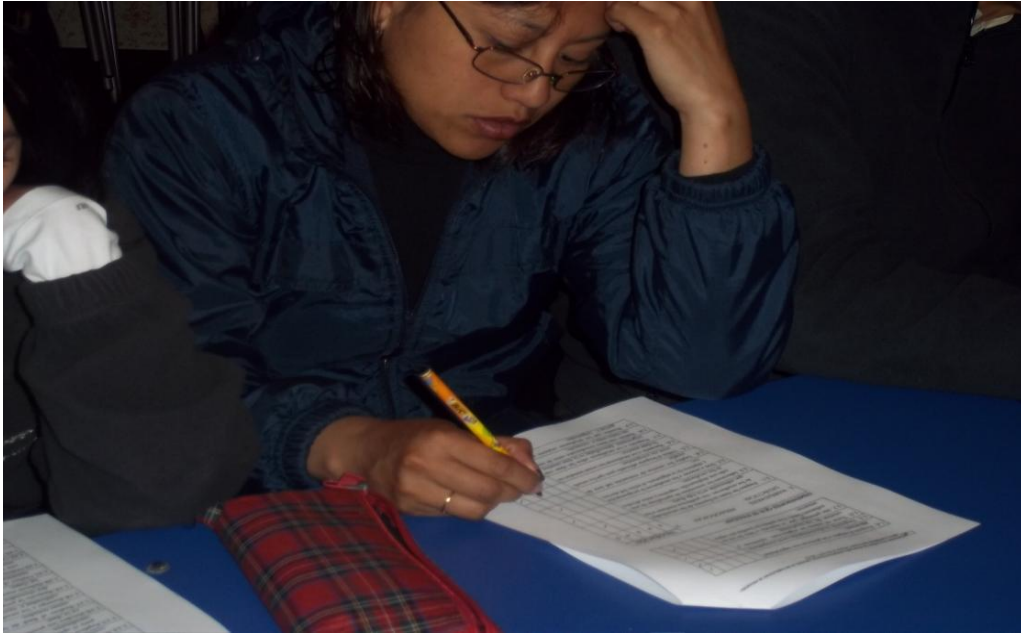
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.								
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.								
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.								

3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.							
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.							
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.							
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.							
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.							
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.							
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.							
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.							

Fecha de Evaluación

¡GRACIAS PÒR SU COLABORACION!

ANEXO 3
DOCENTES Y DIRECTIVOS RESPONDIENDO LAS ENCUESTAS.





MIEMBRO DEL CONSEJO DIRECTIVO