



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
**La Universidad Católica de Loja**  
**Conferencia Episcopal Ecuatoriana**

MAESTRIA EN PEDAGOGIA

“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias, de la parroquia Biblián, del cantón Biblián, de la provincia del Cañar, durante el año académico 2011- 2012.”

Tesis de Grado

AUTOR: Barreto Calle, Cristian Fernando

DIRECTORA: Pinzón Solano, Mariana de Jesús, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2012

## CERTIFICACIÓN

Loja, agosto del 2012

**Mgs. Mariana de Jesús Solano Pinzón**  
**DIRECTORA DE TESIS**

CERTIFICA:

Haber revisado la Tesis de Grado de Magister en Pedagogía Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario "José Benigno Iglesias", de la parroquia Biblián, del cantón Biblián, de la provincia del Cañar durante el año 2011- 2012", presentada por Cristian Fernando Barreto Calle, la misma que se ajusta a las normas establecidas por la Escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja. Por tanto, autoriza su presentación para los fines legales pertinentes.

.....  
Mgs. Mariana Solano P.  
DIRECTORA DE TESIS

## **CESIÓN DE DERECHOS**

Yo **Cristian Fernando Barreto Calle**, 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 señala: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

**Loja, agosto del 2012**

**Cristian Fernando Barreto Calle**

**C.I.0301494795**

## AUTORÍA

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

.....

**Cristian F. Barreto C.**

**CI. 0301494795**

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a mi amada esposa  
Diana Cristina  
mi más bella razón para salir adelante.

**Cristian**

## **AGRADECIMIENTO**

Mis más sinceros agradecimientos a la UTPL por darme la oportunidad de adquirir conocimientos que seguro me ayudaran en mi desempeño profesional y personal, a la Mgs. Mariana Solano por su apoyo y asesoramiento y a mi Esposa, mi Madre y Hermana por su comprensión y apoyo incondicional.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

### Contenido

CERTIFICACIÓN.....	ii
CESIÓN DE DERECHOS .....	iii
AUTORÍA .....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vii
INDICE DE TABLAS.....	viii
INDICE DE GRÁFICOS .....	ix
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. MARCO TEORICO.....	6
3.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVA.....	6
4. METODOLOGIA.....	30
5.2 Discusión .....	109
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	114
6.1 Conclusiones.....	114
6.2 Recomendaciones.....	116
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	118
7.1 Título de la propuesta .....	118
7.2 Justificación.....	118
7.3 Objetivos.....	119
7.4 Actividades .....	120
8. LOCALIZACION Y COBERTURA ESPACIAL.....	126
9. POBLACION OBJETIVO.....	126
10. PRESUPUESTO.....	127
Bibliografía.....	128
ANEXOS.....	130

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 3</b> Análisis, interpretación y discusión de los resultados <b>¡Error! Marcador no definido.</b>	
<b>Tabla 4</b> Habilidades pedagógicas y didácticas .....	44
<b>Tabla 5</b> Desarrollo emocional.....	46
<b>Tabla 6</b> Atención a estudiantes con necesidades especiales .....	48
<b>Tabla 7</b> Aplicación de normas .....	50
<b>Tabla 8</b> Relaciones con la comunidad .....	52
<b>Tabla 9</b> Clima de trabajo .....	54
<b>Tabla 10</b> Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas .....	56
<b>Tabla 11</b> Cumplimiento de normas y reglas .....	58
<b>Tabla 12</b> Promedios obtenidos de la autoevaluación.....	60
<b>Tabla 13</b> Desarrollo emocional.....	62
<b>Tabla 14</b> Sociabilidad pedagógica .....	64
<b>Tabla 15</b> Atención a estudiantes con necesidades individuales.....	66
<b>Tabla 16</b> Habilidades pedagógicas y didácticas .....	68
<b>Tabla 17</b> Aplicación de normas y reglamentos.....	70
<b>Tabla 18</b> Relación con la comunidad.....	72
<b>Tabla 19</b> Habilidades pedagógicas y didácticas .....	74
<b>Tabla 20</b> Habilidades de sociabilidad pedagógica.....	76
<b>Tabla 21</b> Atención a los estudiantes con necesidades especiales .....	78
<b>Tabla 22</b> Relación con los estudiantes.....	80
<b>Tabla 23</b> Actividades iniciales.....	82
<b>Tabla 24</b> Actividades iniciales.....	83
<b>Tabla 25</b> Proceso de enseñanza aprendizaje .....	85
<b>Tabla 26</b> Proceso de enseñanza aprendizaje .....	86
<b>Tabla 27</b> Ambiente en el aula .....	88
<b>Tabla 28</b> Ambiente en el aula .....	89
<b>Tabla 29</b> Resumen para calificar desempeño Docente .....	92
<b>Tabla 30</b> Evaluación docentes por parte de los estudiantes.....	94
<b>Tabla 31</b> Competencias pedagógicas.....	95
<b>Tabla 32</b> Liderazgo con la comunidad .....	96
<b>Tabla 33</b> Competencia gerenciales .....	97
<b>Tabla 34</b> Competencia gerenciales .....	98
<b>Tabla 35</b> Competencias pedagógicas.....	99
<b>Tabla 36</b> Competencias de liderazgo en la comunidad .....	101
<b>Tabla 37</b> Competencias pedagógicas.....	106
<b>Tabla 38</b> Competencias de liderazgo en la comunidad .....	107
<b>Tabla 39</b> Resumen para calificar el desempeño del directivo .....	107



## INDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> Promedios por preguntas obtenidos en la auto evaluación de los docentes .....	43
<b>Gráfico 2</b> Promedios por preguntas obtenidos en la autoevaluación de los docentes .....	45
<b>Gráfico 3</b> Promedios por preguntas obtenidos de la autoevaluación de los docentes .....	47
<b>Gráfico 4</b> Promedios obtenidos de la autoevaluación.....	49
<b>Gráfico 5</b> Promedios obtenidos de la autoevaluación.....	51
<b>Gráfico 6</b> Promedios obtenidos de la autoevaluación.....	53
<b>Gráfico 7</b> Promedios obtenidos de la autoevaluación.....	55
<b>Gráfico 8</b> Promedios obtenidos de la autoevaluación.....	57
<b>Gráfico 9</b> Promedios obtenidos de la autoevaluación.....	59
<b>Gráfico 10</b> Promedios obtenidos de la autoevaluación.....	61
<b>Gráfico 11</b> Promedios obtenidos de la autoevaluación.....	63
<b>Gráfico 12</b> Promedios obtenidos de la autoevaluación.....	65
<b>Gráfico 13</b> Promedios obtenidos de la autoevaluación.....	67
<b>Gráfico 14</b> Promedios obtenidos de la autoevaluación.....	69
<b>Gráfico 15</b> Promedios obtenidos de la autoevaluación.....	71
<b>Gráfico 16</b> Promedios obtenidos de la autoevaluación.....	73
<b>Gráfico 17</b> Evaluación docentes por parte de los estudiantes .....	75
<b>Gráfico 18</b> Evaluación docentes por parte de los estudiantes .....	77
<b>Gráfico 19</b> Evaluación docentes por parte de los estudiantes .....	79
<b>Gráfico 20</b> Evaluación docentes por parte de los estudiantes .....	81
<b>Gráfico 21</b> Actividades iniciales.....	84
<b>Gráfico 22</b> Proceso de enseñanza aprendizaje.....	87
<b>Gráfico 23</b> Ambiente en el aula .....	90
<b>Gráfico 24</b> Competencias pedagógicas.....	100
<b>Gráfico 25</b> Competencias de liderazgo en la comunidad .....	102
<b>Gráfico 26</b> Competencias gerenciales .....	105

## **1. RESUMEN.**

En las instituciones de educación básica y de bachillerato del Ecuador existe la preocupación de que no se realiza en forma óptima la evaluación de la gestión institucional, especialmente en cuanto se refiere al desempeño profesional docente y directivo. Las razones son diversas, la poca capacitación de los docentes, la falta de infraestructura y tecnología debido a la poca inversión del Estado, para comprobar o refutar esto se ha hecho una investigación del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario “ José Benigno Iglesias” del Cantón Biblián, se aplicó encuestas a los estudiantes de la sección nocturna, profesores, miembros del consejo Directivo, Rector, Inspector; además se aplicó una ficha de observación en las clases de los docentes. Se pudo detectar que los docentes se van adaptando a los cambios que exige el Ministerio de Educación, debiendo mejorar en aspectos puntuales, como una mejor vinculación con la comunidad, así como un acercamiento mayor, con las necesidades e inquietudes de sus estudiantes, y que a nivel general se debe buscar utilizar de mejor manera las tecnologías de la comunicación

## 2. INTRODUCCIÓN.

En el Ecuador, en el Plan Decenal de Educación, período 2006-2015, en la Política 6, se hace alusión a la obligatoriedad del mejoramiento de la calidad y equidad de la educación y de la implementación de un sistema de evaluación que tienda hacia una educación de calidad, calidez, equitativa y democrática. Sin embargo, en las instituciones de educación básica y de bachillerato aún no se realiza en forma óptima la evaluación de la gestión institucional, especialmente en cuanto se refiere al desempeño profesional docente y directivo. Las razones son diversas, la poca capacitación con la que contaban los docentes en épocas recientes, la falta de infraestructura y tecnología debido a la poca inversión del Estado, cayendo en una etapa de estancamiento en la educación utilizando metodologías que no se relacionan con el medio y con los avances tecnológicos de la época, entonces aún no se llega a la tan anhelada calidad educativa, puesto que no se ha diseñado un modelo de gestión de la calidad orientada hacia la evaluación permanente con el propósito de mejorar en forma continua, no se trabaja en los distintos órdenes del quehacer institucional con estándares de desempeño que no son otra cosa que descripciones de lo que debe hacer un profesor o directivo competente, en este caso, respecto de las prácticas pedagógicas y de gestión y liderazgo, positivamente correlacionadas con el buen desempeño de docentes y directivos, la buena gestión de la institución educativa y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Esta problemática que es generalizada a nivel de la casi totalidad de las instituciones educativas del Ecuador, se manifiesta en procesos educativos y de gestión administrativa ineficaces e ineficientes, que llevan al bajo rendimiento académico de los estudiantes y a una insatisfacción de las necesidades y expectativas de desarrollo educativo de la colectividad.

Estos aspectos han sido ya muy analizados, en especial por el Ministerio de Educación, las Universidades locales han presentados múltiples informes de la situación educativa, del sector, ya que cada vez se habla más de la necesidad de una evaluación continua que permita localizar tanto las fortalezas con las que cuenta

cada Institución educativa, así como enfrentar las debilidades y amenazas que impiden alcanzar la tan anhelada calidad educativa.

La presente investigación es de gran importancia para la UTPL, pues ésta tiene como perspectiva “*Buscar la verdad y formar al hombre a través de los ejercicios de la ciencia para que sirva a la sociedad...*”, así con el estudio de la Maestría en Pedagogía de la Escuela de Ciencias de la Educación, se propone desarrollar una investigación en el ámbito nacional relacionada con la ***La evaluación de la calidad educativa del desempeño docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador***, que tiene como finalidad encontrar respuestas a las problemáticas que atraviesan las instituciones educativas del Ecuador, en relación con el desempeño profesional Docente y el desempeño profesional Directivo.

La presente investigación servirá como un aporte sustancial para el Instituto Superior Agropecuario “José Benigno Iglesias” del cantón Biblián, ya que servirá como un referente de la situación actual del plantel permitiéndole a todos los miembros de la comunidad educativa establecer una base sobre la cual puedan construir en unión de todos una verdadera Institución educativa integral capaz de cultivar y preparar a sus estudiantes tanto para el desempeño laboral así como para la vida misma.

Así mismo los estudiantes que han colaborado con la investigación han podido de manera desinteresada y sincera conocer y evaluar la realidad del desempeño de sus maestros y directivos, esto les permitirá también participar más y dar a conocer sus opiniones con afán de alcanzar un proceso de enseñanza aprendizaje acorde a las necesidades de hoy.

A la comunidad le permitirá comprender que es indispensable el trabajo en equipo con la inclusión de todos los actores del ámbito educativo, docentes, directivos, estudiantes y sus representantes, y toda la colectividad en general, pues las instituciones educativas deben tener un papel fundamental en el desarrollo local.

En lo personal como profesional de la Educación la investigación me ha servido para, a través del diagnóstico realizado reconocer mis propias virtudes y carencias

de mi desempeño profesional y me permitirá aplicar nuevas metodologías y adoptar mejores aptitudes en las labores diarias, buscando colaborar con mis compañeros docentes para incorporar a nuestra institución con los estándares de calidad que exige el Ministerio.

Para la investigación al ser realizado en una Institución local los recursos utilizados en transporte no fueron mayores, esto motivo en gran medida, la colaboración del Rector, Inspector, Docentes, y estudiantes fue de gran ayuda pues desde el primer momento dieron todas las facilidades para realizar las encuestas, siendo limitantes para la evaluación el que en la sección nocturna no se hayan organizado ni el Consejo Estudiantil, ni el Comité Central de padres de Familia lo que restringió en alguna medida el diagnostico situacional del plantel.

Los objetivos que se buscan alcanzar con la realización de la investigación son:

#### **Objetivo General**

Evaluar la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias sección nocturna durante el año académico 2012-2013.

#### **Objetivos Específicos**

Investigar el marco teórico conceptual sobre el de evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.

Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.

Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.

Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato.

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

El actual desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tienen la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad, planteados por el Ministerio de Educación del Ecuador, tratando de responder a las preguntas de si

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

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

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

¿Las instituciones educativas funcionan con estándares de calidad?

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

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

En gran medida se pudo comprobar que en la actualidad existe una concientización de parte de los docentes de que existen falencias en el desempeño docente lo que se refleja en los datos resultantes de las encuestas, existe algunos aspectos puntuales que mejorar como el de la poca vinculación con la comunidad, y el hecho de que al ser una sección nocturna y contar con estudiantes en un gran número mayores de edad no hay la representación de los padres de familia.

Por último se comprobó que de los estándares de calidad se están cumpliendo quedando aún algunos aspectos que se deben tratar en especial en lo social y emocional, debiendo el docente asumir el rol de tutor y facilitador cuya responsabilidad va mucho más allá de la hora de clase.

En base a los resultados obtenidos se desarrolló una propuesta de mejoramiento a fin de superar las falencias detectadas y reforzar las fortalezas existentes.

### **3. MARCO TEORICO.**

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

##### **3.1.1 Concepto de calidad.**

Antes de referirme a la calidad de las instituciones educativas, considero pertinente hacer un acercamiento a las definiciones de calidad.

La etimología de este término se encuentra en el vocablo latino "qualitas –atis". El diccionario de la Real Academia Española lo define como la "propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa, que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie". El mismo diccionario la define también en sentido absoluto, como " la superioridad o excelencia".

En esta definición la calidad se considera como el conjunto de características de un producto o servicio que nos permiten catalogarlo como bueno si cumple con las expectativas que teníamos de él.

A lo largo de la historia el término calidad ha sufrido numerosos cambios que conviene reflejar en cuanto su evolución histórica.

Etapa	Concepto	Finalidad
Artesanal	Hacer las cosas bien independientemente del coste o esfuerzo necesario para ello.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacer al cliente.</li> <li>• Satisfacer al artesano, por el trabajo bien hecho</li> <li>• Crear un producto único.</li> </ul>
Revolución Industrial	Hacer muchas cosas no importando que sean de calidad (Se identifica Producción con Calidad).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacer una gran demanda de bienes.</li> <li>• Obtener beneficios.</li> </ul>
Segunda Guerra Mundial	Asegurar la eficacia del armamento sin importar el costo, con la mayor y más rápida producción (Eficacia + Plazo = Calidad)	Garantizar la disponibilidad de un armamento eficaz en la cantidad y el momento preciso.
Posguerra (Japón)	Hacer las cosas bien a la primera	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimizar costes mediante la Calidad</li> <li>• Satisfacer al cliente</li> <li>• Ser competitivo</li> </ul>
Postguerra (Resto del mundo)	Producir, cuanto más mejor	Satisfacer la gran demanda de bienes causada por la guerra
Control de Calidad	Técnicas de inspección en Producción para evitar la salida de bienes defectuosos.	Satisfacer las necesidades técnicas del producto.
Aseguramiento de la Calidad	Sistemas y Procedimientos de la organización para evitar que se produzcan bienes defectuosos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacer al cliente.</li> <li>• Prevenir errores.</li> <li>• Reducir costes.</li> <li>• Ser competitivo.</li> </ul>
Calidad Total	Teoría de la administración empresarial centrada en la permanente satisfacción de las expectativas del cliente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacer tanto al cliente externo como interno.</li> <li>• Ser altamente competitivo.</li> <li>• Mejora Continua.</li> </ul>

(Llorens Montes & Fuentes Fuentes, 2005)

Analizando esta evolución de la definición se puede establecer de dónde proviene la necesidad de ofrecer una mayor calidad del producto o servicio que se proporciona



al cliente y, en definitiva, a la sociedad, en cualquier ámbito de actuación y cómo poco a poco se ha ido involucrando toda la organización en la consecución de este fin.

Actualmente la calidad es un requisito clave del producto o servicio así como un factor estratégico clave del que dependen la mayor parte de las organizaciones, para mantener su posición en el mercado asegurando su supervivencia.

Otra definición de calidad es: *Un proceso de mejoramiento continuo, en donde todas las áreas de la empresa participan activamente en el desarrollo de productos y servicios, que satisfagan las necesidades del cliente, logrando con ello mayor productividad* ( Pérez, 2006)

En este sentido la calidad se enfoca directamente a atender las necesidades del cliente cumpliendo las expectativas de éste y como lo decía Juran uno de los precursores de la calidad total adecuando el producto o servicio para el uso que se lo pretenda dar.

### **3.1.2 Definición de la calidad de las instituciones educativas.**

*El concepto de calidad en la educación parece ser escurridizo y los estudiosos en el tema no han logrado ponerse de acuerdo en una sola definición que satisfaga todos los puntos de vista.* (Valenzuela, 2010)

Considerando un tema trascendental para la sociedad como es la educación de su gente Valenzuela pone de manifiesto que es difícil llegar a una definición exacta de la calidad de la educación, algunos consideran que la calidad educativa se mide mediante el desempeño académico de los estudiantes, otros mediante la cantidad y grado de importancia de las acreditaciones que puede alcanzar una institución educativa.

Aplicando el concepto de calidad total como *un sistema de administración enfocado en las personas, que busca el continuo incremento en la satisfacción de los clientes y una continua baja en el costo real de los productos o servicios, que hace hincapié en el aprendizaje y la adaptación al cambio continuo como clave del éxito organizacional.* (Evans, 2007. ) a la calidad de las instituciones educativas se puede afirmar que la calidad de la educación es vista netamente como prestar un servicio ya que nunca puede ser entendida como un producto físico o manufacturado , un

servicio que va en beneficio directo de los estudiantes y que será revertido en la sociedad, pues un pueblo culto es un pueblo desarrollado.

*Una institución educativa de calidad sería aquella en la que sus estudiantes progresen educativamente al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones posibles.* (Melhado, 2005).

Los directivos y docentes de las instituciones educativas son los responsables de asegurar el progreso de sus estudiantes en conjunto con los padres de familia, y buscando asesoramiento de entidades públicas y privadas en aspectos especialmente de índole emocional.

Los enfoques que debemos considerar para medir la calidad de la educación son:

*Eficacia:* Un programa educativo será considerado de calidad si logra sus metas y objetivos previstos, es decir si el estudiante aprende lo que tiene que aprender.

*Relevancia:* Los programas educativos de calidad serán aquellos que incluyan contenidos valiosos y útiles que respondan a los requerimientos necesarios para formar integralmente a los estudiantes formando profesionales excelentes que respondan a las necesidades sociales.

*Recursos y Procesos.* Un programa educativo de calidad será aquel que cuente con los recursos necesarios y además que los emplee eficientemente como una buena infraestructura, laboratorios, programas de capacitación docente, un buen sistema administrativo, metodologías apropiadas de enseñanza aprendizaje.

Para que haya calidad educativa deben existir estos tres enfoques y la responsabilidad por alcanzar una calidad educativa no recae únicamente sobre los directivos sino sobre toda la comunidad educativa: docentes, estudiantes, padres de familia, gobierno, comunidad en general.

Como factores claves que propician la calidad educativa cabe mencionar:

- La cualificación y formación del docente y directivo docente.
- El currículum
- Los recursos educativos y la función directiva
- La innovación y la investigación educativa
- La evaluación del sistema educativo.

De esta manera el gran salto hacia adelante en la calidad de la educación sólo podrá venir de las propias instituciones. Sin negar la necesidad de reformas de fondo en el

sistema educativo global, el verdadero cambio de nuestra educación, el cambio cualitativo, es asunto de cada escuela, de las personas que ahí trabajan, y de las relaciones que éstas establezcan entre sí, con los estudiantes y con la comunidad a la que sirven.

La preocupación por la calidad es, quizá, lo que caracteriza a nuestros tiempos. La calidad de vida es aspiración legítima de todo ser humano. Esta calidad de vida depende primordialmente de la calidad del quehacer humano y, en último término, de la calidad de los seres humanos. La riqueza de una nación depende de su gente. Y la función de la educación es crear seres humanos de calidad.

### **3.1.3 La Educación en nuestro país.**

En el mes de septiembre del año 2000 la Cumbre del Milenio, que reunió a los principales líderes mundiales, estableció los Objetivos del Milenio (ODM) con el propósito de poner en agenda una serie de prioridades en el orden económico, político, social y cultural, tendientes a optimizar el desarrollo humano, *las condiciones actuales del escenario económico han llevado a los estados nacionales a ser parte de una agenda mundial que los organiza en torno a problemas sociales, políticos y económicos.* (Paladines, 2005)

Así, el segundo objetivo del Milenio se definió como: *Lograr la enseñanza primaria universal*, cuya meta se propuso *“asegurar que, para el año 2015, los niños y niñas de todo el mundo puedan terminar un ciclo completo de enseñanza primaria”*. *En respuesta a los desafíos del nuevo milenio el gobierno ecuatoriano diseñó el Plan Decenal de Educación del Ecuador.* En este plan constan los objetivos, tanto cuantitativos, como cualitativos por cada año, para el período de 2006 a 2015. El Plan Decenal de Educación del Ecuador se propuso el objetivo general de Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

En materia de educación, nuestro país aun tiene asignaturas pendientes en cuanto a cualificación de docentes y aumento de matrículas en el sector rural y urbano marginal, no obstante que se han registrado mejoras, paso a paso, en estos rubros en los últimos años.

Pienso que la Educación en nuestro país tendrá serias dificultades para adaptarse a los nuevos tiempos, lograr mejores estándares de calidad para todos y contribuir substancialmente al progreso social y económico del país.

La importancia de la dimensión organizacional, la captación de su complejidad desde una perspectiva sistémica y la implementación de estrategias de gestión acordes con esa visión definen, sin lugar a dudas, un racimo de factores críticos para la mejora de nuestro sistema educativo.

El sistema educativo en varios países de América Latina ha avanzado de manera considerable en su capacidad demostrada en ampliar la cobertura del sistema educativo, de asegurar la oferta de escuelas, aulas y maestros. Con ello, ha crecido la matrícula, disminuido el analfabetismo, aumentado la escolaridad promedio de la población de América Latina.

Sin embargo, lo anterior se ha logrado sin avances consecuentes en el terreno de la calidad de los aprendizajes adquiridos en la escuela, y con grandes desigualdades entre países y entre regiones del interior de los países. La crisis de los años 80 y la consecuente disminución real de los recursos destinados a la educación provocó una dinámica en la cual, si bien cuantitativamente el sistema educativo se mantiene e incluso crece, cualitativamente la educación se deteriora. De seguir este proceso, el sistema educativo estará lejos de cumplir su cometido: formar seres humanos de calidad.

### **3.2 EVALUACION DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

La calidad que estamos buscando en las Instituciones Educativas como resultado de la educación debe entenderse claramente como *su capacidad de proporcionar a los estudiantes el dominio de los códigos culturales básicos, las capacidades para la participación democrática y ciudadana, el desarrollo de la capacidad para resolver problemas y seguir aprendiendo, y el desarrollo de valores y actitudes acordes con una sociedad que desea una vida de calidad para todos sus habitantes.* (Miranda, 2010).

La calidad depende de las personas que laboran en la escuela, porque son ellas las que pueden adaptar las medidas de política uniformes a los contextos específicos. A la vez, porque son ellas las que son capaces de diseñar estrategias y soluciones para lograr calidad con las condiciones específicas de la demanda y con los recursos de los que disponen para hacerlo. La calidad educativa significa estar atentos a los

problemas de la demanda, específica de la escuela en la que se trabaja. Ello significa, primeramente, conocer y comprender sus exigencias y necesidades. Y en segundo lugar, implica establecer con los beneficiarios inmediatos un diálogo fecundo y permanente que los haga a la vez más exigentes y más corresponsables de la búsqueda de calidad de los aprendizajes de sus hijos. El salto cualitativo en educación se dará cuando el personal de cada establecimiento escolar, de cada plantel, sea capaz de interactuar adecuadamente con su comunidad.

La calidad es un concepto relativo y dinámico. Por eso un proceso de mejoramiento de la calidad no termina nunca, porque siempre es posible esforzarse por lograr niveles mejores de calidad. La constancia en el propósito de mejorar la calidad es un elemento sin el cual no es posible hablar de un movimiento hacia la calidad. El objetivo del mejoramiento de la calidad en una escuela es mejorar los aprendizajes reales de todos los estudiantes, en función de las necesidades del beneficiario. Para lograr mejores resultados -mayores niveles de aprendizaje efectivo en todos los estudiantes- es necesario mejorar los procesos.

Los procesos son fundamentalmente relaciones. Las tres relaciones más importantes en una escuela son: la relación entre las personas en el proceso de diseño del objetivo; la relación en el aula (maestro-estudiante, estudiante-estudiante, estudiante consigo mismo), y la relación con la comunidad. Mejorar la calidad del proceso significa orientar los esfuerzos hacia las personas.

En este sentido se puede manifestar que la calidad escolar tiene como centro de atención a los estudiantes, quienes son el eje fundamental de la educación y actualmente como lo señala el constructivismo son ellos quienes aprenden y el docente es el facilitador de este aprendizaje, para ello el objetivo debe centrarse en el aprendizaje y en la relación del estudiante con su facilitador, con sus demás compañeros y con el medio en que se desenvuelven.

*La evaluación de la calidad de los centros educativos debe orientarse a comprobar lo que aportan las instituciones al progreso de los estudiantes teniendo siempre en cuenta el valor añadido en cada etapa del proceso educativo. (Díaz, 2006)*

El valor añadido que manifiesta Díaz no solo se obtiene de los resultados iniciales y finales de los estudiantes sino es importante considerar todas las dimensiones del proceso escolar como el contexto del centro, el entorno familiar, los procesos del centro, la infraestructura y el desempeño de los profesores y directivos.

*Se debe utilizar restrictivamente la expresión evaluación de la calidad de la educación, limitando su uso a circunstancias en las que previamente se ha intentado acotar y/o negociar qué significado tiene el término calidad aplicado a la educación, en que se cumplen unas condiciones metodológicas e instrumentales que autorizan a emitir valoraciones de conjunto y no parciales y además se inserta en un claro propósito de mejora cualitativa. (Tiana Ferrer, 2009)*

La evaluación de la calidad de las instituciones educativas debe contemplar no sólo los resultados académicos, sino debe ser integral, considerando aspectos, afectivos, psicológicos y comportamentales, tanto de estudiantes como de docentes y la relación de éstos con los directivos institucionales, padres de familia y la comunidad para alcanzar resultados en los aspectos axiológicos.

### **3.3 Evaluación del desempeño profesional de los docentes en las Instituciones Educativas.**

*La evaluación es un proceso mediante el cual se obtiene información de manera sistemática, con el fin de emitir un juicio de valor acerca de un aspecto determinado. (Sistema de Evaluación Integral para la Calidad de la Educación., 2007)*

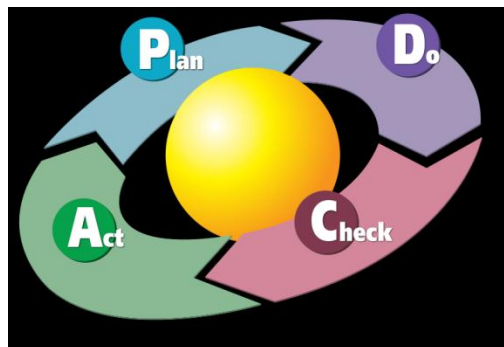
La evaluación es un medio que permite conocer los aciertos y las equivocaciones, verificar si los procesos para alcanzar las metas son adecuados y si el logro de los resultados es conveniente o inconveniente con respecto a los propósitos. Esto permite crear alternativas de mejoramiento que comprometan a todos los actores del sector educativo para avanzar más rápidamente.

La evaluación anual de desempeño laboral del docente y del directivo docente es un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los educadores identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento; para esto, se acude a la valoración de sus competencias funcionales y comportamentales.

Evaluar el desempeño docente es contar con la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y el logro de resultados, a través de su gestión lo que implica la recolección de información acerca del desempeño de los educadores en su ejercicio profesional, para valorar dicha información en relación con un conjunto de indicadores establecidos previamente.

Los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral, harán parte de la autoevaluación institucional y servirán para el diseño de los planes de mejoramiento institucional y de desarrollo personal y profesional de docentes y directivos docentes. Considero que el proceso de evaluación para los docentes y directivos docentes es de vital importancia si se quiere alcanzar una educación con calidad, ya que como lo manifiesta Deming en su círculo PDCA (Plan, Do, Check, Act) que traducido al español significa planificar, hacer, verificar y actuar es necesario en cualquier proceso orientado hacia la calidad verificar o evaluar las actividades y resultados alcanzados con el propósito de identificar las fortalezas y debilidades para afianzar los aspectos positivos y eliminar los negativos.

Vista de esta manera la evaluación a los docentes y directivos docentes no debe considerarse desde el punto de vista punitivo sino ser vista como un mecanismo de mejora continua a través del cual se pueda identificar las mejores estrategias para llegar a una educación de calidad.



### 3.3.1 Definición y proceso de la evaluación del desempeño

Desempeñarse, significa cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer, en este contexto entendemos que al tratar de entender la evaluación es necesario tomar en cuenta que *técnicamente la evaluación es un proceso complejo*). *Es un proceso cognitivo (porque en él se construyen conocimientos), instrumental (porque requiere del diseño y aplicación de determinados procedimientos, instrumentos y métodos) y axiológico (porque supone siempre establecer el valor de algo)*. *La evaluación, quiérase o no, orienta la actividad educativa y determina el comportamiento de los sujetos, no sólo por los resultados que pueda ofrecer sino porque ella preestablece qué es lo deseable, qué es lo valioso, qué es lo que debe ser* (Tejedor, 2011).

Y es justo en donde debemos partir para establecer una de definición de la evaluación de desempeño, pues es claro que no se la debe entender solamente en parámetros de examinar conocimientos del docente ni menos se le debe catalogar el carácter de una evaluación intimidatoria, debe contextualizarse como una herramienta de diagnóstico en donde en este caso los docentes podrán reconocer gracias a ella tanto sus aciertos como errores, en dos aspectos determinantes en lo cognitivo en donde el docente como cualquier otro profesional debe constantemente capacitarse y actualizarse en relación al conocimiento y la utilización correcta de los distintos métodos e instrumentos con los que cuenta para realizar su tarea educativa pero sin olvidar los aspectos afectivos pues se tiene que tener en cuenta que *la afectividad es aquella zona intermedia en la que se unen lo sensible y lo intelectual, pues mediante ella se revela el individuo al exterior y en la cual se comprueba la indiscernible unidad de cuerpo y alma que es el hombre*, (Roqueñi Rello, 2008) así el comportamiento actitudinal, el trato hacia los estudiantes y colegas, la confianza que exista entre docentes y estudiantes asegura un mejor desempeño.

El papel que puede jugar la evaluación del desempeño docente en el desarrollo de la actividad escolar, es doble: *Como instrumento técnico de control, de responsabilidad y de imputabilidad: la escuela es una realidad que implica una relación entre personas, una estructura, tareas y presupuestos, así como una obligación contractual de ofrecer un servicio de calidad a la sociedad. Como un instrumento de formación de los profesionales de la educación (capacidad interna de mejora), en respeto a su misión en la sociedad, que es un proyecto integrado que hace que la escuela sea más que la aglomeración de personas y de campos específico.* (Tejedor, 2011)

Hoy se admite que la evaluación supone, en primer lugar, un diagnóstico, una descripción, pero además debe incorporar la perspectiva de análisis que prevea ciertas hipótesis explicativas, que facilitarán la toma de decisiones. *Los juicios de valor que comporta la evaluación suponen la comparación entre lo existente y lo deseable, por lo que la evaluación supone un “deber ser”, es decir, una invitación al cambio. Asunto esencial será, por tanto, quien determine ese “deber ser”. La evaluación debe ser vista como una oportunidad para el debate del “deber ser”, para cuestionar los propósitos del quehacer docente, sus modelos de actuación y su papel en la sociedad actual.* (Tejedor, 2011)

Cuando se acepta que el propósito general de la evaluación es avanzar progresivamente en la mejora, la evaluación entonces se configura como un proceso



orientado a la acción, a la toma de decisiones, son decisiones que debe tomar el docente que tendrá así la valiosa posibilidad de tener un lineamiento que le orientará que le mostrará el camino a seguir, pero estas decisiones deben relacionarse con:

El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico); comprender los procesos en que está inserto; decidir con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas; elaborar estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes. (Tejedor, 2011)

Por ello debe superarse el rol de técnicos y asumirse como profesionales expertos en procesos de enseñanza y aprendizaje. Esta perspectiva profesional, supone concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como generadores e impulsores de estudiantes activos que no solo asimilen información sino que desarrollen su capacidad de reflexión y de análisis, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces capaces de cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema. Lo que permite la evaluación de desempeño docente será concretar el campo de trabajo docente como una práctica investigativa.

Y ello requiere contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente las prácticas pedagógicas, en base a la obtención de resultados

### **3.3.1.1 Evaluar para mejorar**

La política educativa se estructura en torno a tres ejes de acción: ampliación de la cobertura, fortalecimiento de la eficiencia y mejoramiento de la calidad. Este último eje de política se relaciona con que los niños, niñas y jóvenes del país adquieran y desarrollen competencias que les permitan participar en la sociedad como ciudadanos productivos, así como convivir democrática y pacíficamente. Este enfoque de la calidad implica que el sistema educativo responda a las demandas de la sociedad y contribuya al desarrollo del país, entendiendo que *educar integralmente a un estudiante, es concebir a éste como un ser biopsicosocial, es decir, como un yo integral y apuntar con los planes, los programas, las estrategias y la práctica general en el aula y en la escuela, es decir, como un yo integral y apuntar con los planes, los programas, las estrategias y la práctica general en el aula y en la*

*escuela, es decir, con todo el currículo, a que se desarrolle por igual en todos sus aspectos.* (Betancourt Maya, 2008).

La estrategia de mejoramiento de la calidad incluye tres componentes que se articulan en el llamado círculo de calidad:

- Los estándares básicos de competencias,
- Los planes de mejoramiento
- La evaluación.

El primer componente busca ofrecer referentes a la comunidad educativa sobre lo que los estudiantes deben aprender y aprender a hacer a su paso por el sistema educativo; el componente de planes de mejoramiento pretende que las instituciones educativas y las secretarías de educación desarrollen herramientas de gestión que repercutan sobre los logros de los estudiantes; y el componente de evaluación tiene como propósito proporcionar información acerca de los logros y desempeños de estudiantes, instituciones, docentes y directivos docentes.

### **3.3.1.2 Evaluación de la calidad del desempeño profesional**

En la concepción de calidad la evaluación ocupa un lugar fundamental, que funciona como un diagnóstico que permite detectar los aciertos y las oportunidades de mejoramiento, para orientar la toma de decisiones y el diseño de acciones en diferentes niveles (institucional, local, regional y nacional).

*Igualmente, la evaluación de estudiantes, instituciones y docentes apoya el mejoramiento continuo de la calidad de la educación, ya que constituye una herramienta de seguimiento de los procesos y los resultados, en relación con las metas y los objetivos de calidad que se formulan las instituciones educativas, las regiones y el país.* (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2008)

La adquisición y el desarrollo de competencias por parte de los estudiantes dependen de múltiples factores individuales y de contexto, pero es innegable que los docentes y directivos docentes juegan un papel fundamental en los procesos de enseñanza – aprendizaje que se dan en las instituciones educativas, ya sea desde la dirección de los establecimientos o desde la práctica pedagógica en las aulas. En otras palabras, el factor docente es esencial en cualquier modelo de calidad de la educación, por lo que evaluar a los educadores es una acción estratégica para la política educativa.

La evaluación de docentes y directivos docentes debe ser parte de una cultura de la evaluación y convertirse en una práctica cotidiana, capaz de generar cambios

positivos en los procesos educativos, ya que de esta manera podrá proporcionar información valiosa para que las instituciones fortalezcan su gestión con planes de mejoramiento ajustados a sus particularidades, y el Ministerio de Educación Nacional diseñe políticas de gestión de la calidad que respondan a las necesidades del país. Específicamente, el proceso de evaluación de desempeño laboral de docentes y directivos docentes busca contribuir al mejoramiento de la labor de los educadores, propiciando en ellos la reflexión sobre su propio desempeño y su responsabilidad frente a la calidad de la educación, e identificando sus necesidades de aprendizaje y desarrollo de competencias para la docencia y la dirección educativa. Así mismo, esta evaluación de desempeño debe promover el reconocimiento y la valoración del quehacer profesional de docentes y directivos docentes, ya que son ellos quienes día a día se encargan de hacer posible la educación en el país y aportar de esta forma a la construcción de una sociedad más equitativa, productiva, democrática y pacífica.

En síntesis, la evaluación de desempeño promueve el mejoramiento individual y colectivo, lo que se refleja en los procesos de aula, en la gestión institucional y en el desarrollo de la comunidad, todo lo cual contribuye a tener una educación de calidad.

### **3.3.2 Evaluación al desempeño docente**

Es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas.

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

*La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010)*

*La evaluación profesoral no debe ser vista una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización. (Molina, 2006)*

Gracias a la evaluación docente, las instituciones educativas pueden establecer las fortalezas y debilidades de los facilitadores del proceso de aprendizaje para de esta manera alcanzar una educación de calidad.

#### Niveles de Evaluación

Los niveles de evaluación son los mismos para docentes y directivos y se clasifican, así:

Nivel Excelente: suma de evaluación interna y externa mayor o igual a 90%

Nivel Muy Bueno: suma de evaluación interna y externa entre 80% y 89%

Nivel Bueno: suma de evaluación interna y externa entre 60% y 79%

Nivel Insatisfactorio: suma de evaluación interna y externa menor a 60%

Los directivos y docentes que alcancen en la evaluación niveles Excelente y Muy Bueno, se harán acreedores a becas y pasantías; serán utilizados sus servicios para cursos de capacitación; recibirán un estímulo económico anual por 4 años; y, serán evaluados cada 4 años.

Los directivos y docentes que alcancen en la evaluación el Nivel Bueno, serán evaluados cada 2 años y recibirán capacitación específica en función de las necesidades.

Los directivos y docentes que obtengan un Nivel Insatisfactorio deberán capacitarse de manera obligatoria. Al año siguiente serán evaluados nuevamente; si vuelven a obtener una evaluación en Nivel Insatisfactorio serán separados del magisterio, de acuerdo a lo dispuesto en el Art No. 38, literal a) de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional.

Las prácticas de evaluación del desempeño no son nuevas; desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo pasó a evaluarse. De hecho, Fuchs plantea que el uso sistemático de la evaluación de desempeño comenzó en los gobiernos y en las fuerzas armadas a comienzos de siglo”, si bien sus orígenes se pierden en el tiempo, pues es una de las técnicas de administración de recursos humanos más antiguas y recurrentes, “los primeros sistemas en las empresas se encuentran en Estados Unidos alrededor de la 1ª Guerra Mundial –especialmente dirigidos a operarios- y los sistemas para evaluar ejecutivos se popularizaron después de la 2ª Guerra Mundial.

*Toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona. La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes, sin embargo, merece destacarse que la Evaluación del Desempeño es un*

*concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones. (Mondy, 2006)*

Fuchs señala que *un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro. (Fuchs, 2005)*

En el ámbito educacional, Ralph Tyler define la ED como *El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos. Además Cronbach la define como: La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo; es decir, un instrumento básico al servicio de la educación al emplearla como elemento retroalimentador del objetivo evaluado, y no sólo como un fin. (Casanova Casanova, 2009)*

Esto quiere decir que el fin de la evaluación, al contrario de lo que muchas veces se cree y se practica, no es “emitir un juicio”, ya que la evaluación se orienta necesariamente hacia una decisión que es preciso tomar de una manera fundada. Finalmente, se señala que la ED de un profesor es *un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con estudiantes, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. (Valdés V, 2005)*

La Evaluación del Desempeño trata de alcanzar estos diversos objetivos intermedios:

1. Permitir condiciones de medida del potencial humano en el sentido de determinar suplena aplicación.

Si la evaluación se orienta al desarrollo o mejora habrán de descubrirse las dificultades personales implícitas en el desempeño de la función, emplearse descripciones exhaustivas que pongan de manifiesto la situación personal y contextual, e indicarse cómo maniobrar para facilitar el cambio.

2. Permitir el tratamiento de los educadores como un recurso básico de la institución y cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente, dependiendo de la administración.

3. Proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la institución, teniendo presentes por una parte los objetivos organizacionales y por la otra, los objetivos individuales. La evaluación de desempeño es el eje del proceso de Mejoramiento Organizacional por lo que debe caracterizarse por ello al momento de construirla.

Es imprescindible entonces evaluar el sistema educativo con detenimiento- externa e internamente, sus resultados y sus procesos- para poder tomar las medidas oportunas y mejorar cualitativamente su funcionamiento y sus resultados. Para conseguir que los conocimientos de las personas sean explícitos y compartidos y generen valor para la organización escolar, es decir, sean el “Capital Intelectual” de la organización es necesario crear un ambiente en el que la organización escolar y las personas se comprometen en un proceso de aprendizaje continuo

### **3.4 Evaluación del desempeño Profesional de los Directivos.**

Evaluar el desempeño de los directivos docentes, es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, previo un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación con los logros propuestos con los estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo; el primer objeto de la evaluación de los directivos corresponde al dominio de los saberes, y el segundo al dominio de los haceres. Pero estos dos dominios se unen en el desempeño e involucran el ser del educador. El hacer que involucra el ser y el saber del educador es lo que se ha reconocido como desempeño en el sitio de trabajo.,

#### **3.4.1 Evaluación de los Directivos:**

*La Evaluación de Desempeño de Docentes Directivos y Técnico-Pedagógicos es un mecanismo de fortalecimiento del liderazgo directivo que, a partir de la reflexión colectiva sobre la gestión del estable-cimiento y de la reflexión personal sobre las competencias directivas, asocia el fortalecimiento institucional y el desarrollo profesional con el logro de objetivos de aprendizajes. (Chile, 2007)*

El rector, el director escolar y el coordinador desempeñan funciones de gran importancia para el logro de los resultados educativos. El compromiso de los directivos se convierte en uno de los ejes fundamentales para los planes de mejoramiento personal, profesional e institucional.

*La evaluación del desempeño del director es un proceso que permite evidenciar la forma como es percibido por la comunidad escolar, lo que le ayudará a conocerse críticamente, reafirmar sus logros y reconocer sus dificultades para aprender de ellas, conducir de manera más consciente su trabajo, comprender mejor lo que sabe y lo que necesita saber, acorde con sus necesidades. (Jazo, 2010)*

La actuación de los directivos es fundamental en una institución educativa ya que podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas de textos escolares, construirse magníficas instalaciones; obtener excelentes medios de enseñanza, pero sin directivos eficientes que las conduzcan y actúen como verdaderos líderes, no podrá tener lugar el perfeccionamiento de la educación.

La evaluación anual de desempeño laboral de directivos docentes debe cumplir las siguientes características:

*Proceso continuo: Se realiza durante todo el año escolar., debido a que la evaluación debe impulsar el mejoramiento permanente, lo cual sólo es posible si hay reflexión constante de parte de quienes trabajan en las instituciones educativas y seguimiento al desempeño (propio y de otros) de acuerdo con estándares de calidad y compromisos adquiridos.*

*La continuidad en el proceso permite igualmente recolectar información representativa de los evaluados, y no solamente observaciones aisladas y puntuales para emitir valoraciones ajustadas al desempeño real de los docentes y directivos docentes.*

*Proceso sistemático: El carácter sistemático de la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes implica planificar y organizar el proceso, desarrollar las actividades necesarias para recolectar y valorar la información de forma metódica y estructurada, y hacer seguimiento a los compromisos que se deriven de la evaluación para saber si tuvieron efectos positivos en el desempeño del evaluado.*

*Proceso basado en la evidencia: La evaluación debe sustentarse en pruebas y demostraciones objetivas del desempeño laboral y los resultados de docentes y directivos docentes. Los juicios valorativos que resulten del proceso NO pueden provenir de apreciaciones personales o impresiones subjetivas. Además, por la complejidad inherente al desempeño laboral, la recolección de evidencias debe ser un proceso multimétodo (basado en diferentes técnicas e instrumentos) y multirreferencial (debe acudir a múltiples fuentes de información), para caracterizar*

*con la mayor riqueza y precisión posible el quehacer de docentes y directivos docentes.*

*Si se desarrolla la evaluación como un proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia se obtendrán resultados objetivos, válidos y confiables para fundamentar decisiones oportunas y acciones efectivas, articuladas con la gestión de las instituciones educativas, las secretarías de educación y el Ministerio de Educación Nacional. Solamente con una evaluación de calidad podremos contribuir al logro de una mejor educación.” (Velez, 2008)*

### **3.4.2 Fines de la evaluación:**

• La evaluación de los docentes y directivos docentes se propone los siguientes fines:

- Velar por el cumplimiento de los fines de la educación,
- Mejorar la calidad de la educación,
- Asegurar la mejor formación ética, intelectual y física de los educandos,
- Estimular el compromiso del educador con su desarrollo personal y profesional.

Objetivos:

- Estimular el buen desempeño del docente y del directivo docente
- Facilitar su propio reconocimiento y valoración sobre su quehacer profesional.
- Identificar logros y dificultades de los docentes como base para desarrollar planes de mejoramiento personales y del colectivo de la institución educativa.
- Ofrecer información confiable a las instituciones formadoras para que consoliden o reorienten sus programas.

### **3.4.3 Principios y Orientaciones**

Criterios que guían una evaluación constructiva

Las ideas básicas que deben guiar el proceso de evaluación se expresan en unos principios y pautas orientadoras que deben seguir tanto los evaluadores como los evaluados, con el propósito de alcanzar los fines propuestos.



Principios fundamentales:

Como principio se entiende el valor supremo que dirige nuestra conducta y que asumimos como inviolable si somos coherentes entre nuestra práctica y nuestro razonamiento.

Los principios que rigen la evaluación son:

<b>Principio</b>	<b>Características</b>
<b>Objetividad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifica diferentes fuentes personales y documentales para generar la información y las evidencias, sobre las cuales se basa el juicio de valor acerca del desempeño.</li> <li>• Utiliza la contrastación de información proveniente de diferentes fuentes para encontrar concordancias y resolver discrepancias.</li> <li>• Prescinde de criterios subjetivos en las calificaciones asignadas.</li> <li>• Determina los procedimientos y las competencias de las instancias que participan en el proceso de evaluación.</li> </ul>
<b>Pertinencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evalúa lo que debe evaluar de acuerdo con las funciones y responsabilidades del evaluado.</li> <li>• Facilita una distribución razonable de las calificaciones en diferentes posiciones que permite distinguir adecuadamente desempeños inferiores, medios y superiores.</li> </ul>
<b>Transparencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hay un amplio conocimiento por parte de los docentes y directivos docentes evaluados de los criterios, instrumentos y procedimientos de evaluación.</li> <li>• Se acuerda y establece el período laboral que se va a evaluar.</li> <li>• Se basa en información cualitativa o cuantitativa, fiablemente soportada.</li> </ul>

<b>Participación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El evaluado se involucra activamente en la planeación y formulación de los objetivos del plan de desarrollo profesional.</li> <li>• El evaluador está dispuesto a ayudar a los evaluados a pasar de una situación de deficiencias en los aspectos detectados a otra de mejor desempeño.</li> <li>• El evaluado mantiene una actitud de receptividad a las sugerencias y experiencias enriquecedoras que le permitan iniciar los cambios que requiera.</li> </ul>
<b>Equidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El evaluador es justo con el evaluado, la entidad donde trabaja y la comunidad.</li> <li>• El evaluado le asigna la valoración que cada uno se merece.</li> <li>• Se aplican los mismos criterios de evaluación a un grupo de evaluados que se encuentran en las mismas condiciones.</li> </ul>

**Tabla 1** Principios de Evaluación

**Fuente:** (Velez, 2008)

**Elaboración:** El autor

### 3.5 Proceso de la Evaluación de desempeño

La evaluación no es acción de un día: toma tiempo observar logros y fijarse metas. Es importante tener presente, como ya se ha dicho, que la evaluación está enfocada al mejoramiento de la calidad de la educación y forma parte de la gestión administrativa y pedagógica de la institución y en consecuencia requiere de un proceso cuidadoso para que surta los efectos esperados de manera satisfactoria.

El proceso de evaluación se ha organizado en cuatro momentos de manera circular

1. Preparación,
2. Desarrollo de la Evaluación,
3. Análisis de la información individual e institucional,
4. Seguimiento individual e institucional

### **3.6 La Evaluación del Desempeño de los docentes y directivos en el Ecuador**

*La Evaluación de Desempeño es un proceso al servicio del mejoramiento de las funciones de Docentes Directivas y Técnico-Pedagógicas. Su importancia radica en que permite a los responsables de la gestión de los establecimientos demostrar sus competencias para liderar procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas desafiantes, que permitan a escuelas y liceos municipales desarrollar una educación de mayor calidad y equidad. (Gajardo, 2007)*

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

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.

Por ello ha sido necesario diseñar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas, que se aplicará en cada uno de los componentes del sistema educativo ecuatoriano: la gestión del Ministerio de Educación y de las instituciones educativas; el desempeño de los docentes; el currículo nacional; y el desempeño de los estudiantes; por ello es urgente efectuar la evaluación de los componentes del sistema educativo nacional, y, sobre la base de los resultados obtenidos el Ministerio de Educación podrá asumir medidas y decisiones que mejoren sus procesos, superen sus limitaciones, capacite a los recursos humanos del sector, mejore la infraestructura, optimice el uso de los recursos pedagógicos, y que aseguren, en definitiva, la calidad de la educación.

El Ministerio de Educación para evaluar la calidad de educación ha establecido los estándares de calidad educativa que son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo convirtiéndose en orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

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

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

*Finalmente, cuando los estándares se aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010)*

### **3.6.1 Utilidad de los estándares**

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

A los docentes y autoridades de las instituciones educativas:

- Precisan aspectos prioritarios para organizar su trabajo cotidiano, pues clarifican lo que se espera que aprendan los estudiantes.
- Ofrecen a los docentes y autoridades una expectativa compartida para observar si el estudiantado está logrando los aprendizajes esperados y la implementación de rectificaciones necesarias.
- Ofrecen un referente concreto de logros de aprendizajes, pues incluyen ejemplos de tareas realizadas por estudiantes ecuatorianos.

A los estudiantes:

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

A los padres y madres de familia:

- Sirven para orientar el diálogo entre escuela-familia, y para clarificar lo que se busca y lo que deben aprender los estudiantes en su experiencia educativa.
- Las familias podrán valorar de manera justa los resultados individuales y grupales, y podrán contribuir de esta forma a hacer realidad su derecho a una educación de calidad.

A las autoridades educativas y la toma de decisiones:

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

- Permiten evaluar y ajustar el material didáctico de uso en el aula como, por ejemplo, textos escolares y guías pedagógicas, entre otros.
- Plantean referentes claros con relación al apoyo y acompañamiento técnico a docentes y directivos institucionales para que su función sea eficiente y de calidad.

### **3.6.2 Tipos de Estándares:**

El Ministerio de Educación se encuentra diseñando cuatro tipos de estándares: de aprendizaje, de desempeño directivo, de desempeño docente y de gestión escolar.

De aprendizaje: Estos estándares son descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar, desde Educación Inicial hasta Bachillerato. Para los estándares de Educación General Básica (EGB) y Bachillerato, se han empezado por definir los aprendizajes deseados en cuatro áreas del currículo nacional (Lengua, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales), así como en el uso de las TIC. En el futuro se formularán estándares correspondientes a otras áreas de aprendizaje, tales como lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística y educación física.

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

De desempeño docente: Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen mayor correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

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

### **3.6.3 Modelo de desempeño directivo en el Ecuador.**

Este modelo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada escuela ecuatoriana.

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

Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los directivos.

Esas dimensiones son:

- a) Liderazgo
- b) Gestión pedagógica
- c) Gestión del talento humano y recursos
- d) Gestión del clima organizacional y convivencia escolar

Con este modelo de gestión, el Ministerio de Educación asegura que el conjunto de los directivos ecuatorianos influya efectivamente en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las escuelas a su cargo.

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

Así, el propósito de los estándares de desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los docentes en el aula.

Esas dimensiones son:

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

La evaluación de los directivos, es de dos tipos: interna y externa, constituidas por procesos de autoevaluación, evaluación por parte del Comité Central de Padres de Familia, evaluación por el Consejo Estudiantil, evaluación de aspectos financieros, coevaluación, pruebas de conocimientos pedagógicos, pruebas de conocimientos financieros, pruebas de conocimientos sobre gerencia y administración educativas y pruebas de conocimiento sobre liderazgo.

## **4. METODOLOGIA**

### **4.1 Población**

#### **4.1.1 Participantes.**

La investigación se realizó en el Cantón Biblián en el Colegio Técnico Superior Agropecuario “José Benigno Iglesias” en su Sección Nocturna. Fueron encuestadas un total de 88 personas, siendo los investigados: 9 Docentes de la institución, 1 directivo, 73 estudiantes, 3 miembros del Consejo Técnico y el Supervisor Escolar.

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

- Rector de la institución educativa a evaluarse
- 8 Docentes de la institución educativa a evaluarse
- 1 Docentes de la institución educativa coevaluador
- 31 estudiantes del 8<sup>vo</sup>, 9<sup>no</sup> y 10<sup>mo</sup> Año de Educación General Básica
- 42 estudiantes del 1<sup>ro</sup>, 2<sup>do</sup> y 3<sup>ro</sup> Año de Bachillerato
- Supervisor escolar del área de influencia de la institución educativa.

#### **4.1.2 Muestra**

La sección nocturna del establecimiento no cuenta con el Comité Central de Padres de Familia ni Consejo Estudiantil. Se presenta el universo de encuestados en la siguiente tabla:

<b>POBLACIÓN A INVESTIGARSE (Estratos)*</b>	<b>Nº TOTAL</b>
<b>Para el desempeño profesional docente:</b>	
Director o Rector	1
Inspector General	1
Docentes del 8 <sup>o</sup> , 9 <sup>o</sup> y 10 <sup>o</sup> Año de Educación Básica	5
Docentes del 1 <sup>o</sup> , 2 <sup>o</sup> y 3 <sup>o</sup> Año de Bachillerato	3
Estudiantes del 8 <sup>o</sup> , 9 <sup>o</sup> y 10 <sup>o</sup> Año de Educación Básica	31
Estudiantes del 1 <sup>o</sup> , 2 <sup>o</sup> y 3 <sup>o</sup> Año de Bachillerato	42
<b>Para el desempeño profesional directivo:</b>	
Director o Rector	1
Consejo Directivo o Técnico	3
Supervisor Escolar	1

Fuente: Guía de UTPL.

Elaboración: Cristian Barreto

## **4.2 Técnicas e instrumentos de investigación**

### **4.2.1 Técnicas.**

#### **4.2.1.1 Encuestas a docentes, directivos, estudiantes, miembros del Consejo Técnico y Supervisor Escolar.**

El objetivo principal de este instrumento es conocer a través de un análisis estadístico en que medida los docentes y directivos de la institución se desempeñan



en sus labores cotidianas y como se ajustan a los parámetros de los estándares de calidad planteados por el Ministerio de Educación.

Para evaluar el desempeño profesional docente se aplicó la encuesta al Rector, docentes y estudiantes del Instituto Tecnológico Agropecuario José Benigno Iglesias. Por otra parte, para evaluar el desempeño profesional directivo, se encuestó al Rector, Consejo Directivo , y Supervisor Escolar.

#### **4.2.1.2 Observación**

Observación de una clase impartida a sus estudiantes por parte de los docentes investigados.

### **4.2.2 Instrumentos**

#### **4.2.2.1 Cuestionario para la encuesta**

Para la evaluación del desempeño profesional docente, se implementará como se ha mencionado la técnica de la encuesta, para la que se utilizarán como instrumento los siguientes *cuestionarios*:

- 1) Para la autoevaluación de los docentes (Ver anexo 1)
- 2) Para la coevaluación de los docentes (ver anexo 2)
- 3) Para la evaluación de los docentes por el rector (ver anexo 3)
- 4) Para la evaluación de los docentes por los estudiantes (ver anexo 4)

En relación con la evaluación desempeño profesional directivo, se realizará la correspondiente encuesta, empleado como instrumento los siguientes cuestionarios:

- 1) Para la autoevaluación del Rector ( ver anexo 6)
- 2) Para la evaluación del Rector por el Consejo Directivo. ( ver anexo 7)
- 3) Para la evaluación del Rector por parte del Supervisor Escolar.(ver anexo 8)

#### **4.2.2.2 Para realizar la observación de la clase**

Para observar, por parte del investigador, una clase impartida por el docente evaluado, se utilizó la *Matriz de Evaluación: Observación de Clase*. (ver anexo 5)

### **4.3 Diseño de procedimiento.**

#### **4.3.1 Tipo de Investigación.**

El tipo de investigación realizada es socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico basado en el establecimiento de la base teórica que sustenta la investigación en una bibliografía básica y complementaria.

Esta intervención socioeducativa se sometió a la lógica de la indagación permanente, tomando en cuenta, tres aspectos: ver, juzgar y actuar a partir del método científico.

A través de ésta investigación se asumió como propio, desde la óptica científica, el ejercicio de profundizar en el conocimiento de los fenómenos y contextos educativos y formativos; además se pudo comprender, valorar y juzgar los fenómenos y hechos sociales para optimizar el proyectos y actuaciones bajo criterios de oportunidad, idoneidad, eficacia, calidad, globalidad y flexibilidad.

Para estos fines, la investigación es considerado como un medio de comprensión, explicación y predicción de fenómenos, hechos y situaciones educativos, con la intención de ajustar su intervención a las demandas y necesidades reales de los sujetos objeto de intervención y de mejorar su práctica como profesional comprometido con una sociedad democrática, bajo referentes éticos.

#### **4.3.2 Proceso de Investigación.**

Mediante un trabajo continuo con el asesoramiento virtual de la Tutora de la Tesis, se realizó la recolección de datos los días 9, 10 y 11 de Abril en la Institución escogida, aplicando 8 instrumentos no de evaluación; cinco instrumentos para el desempeño docente: autoevaluación docente, la coevaluación docente, la

evaluación docente por parte del director, la evaluación docente por parte de los estudiantes y la observación de la clase realizada por el investigador y tres instrumentos para el desempeño del Rector: autoevaluación del Rector, la evaluación al Rector por parte del Consejo Técnico y al evaluación por parte del supervisor. Cabe mencionar que al ser aplicadas estas encuestas en la sección nocturna de dicha institución educativa no se pudieron utilizar los instrumentos relacionados con la evaluación de los padres de familia y Gobierno estudiantil, ya que la Institución carece del Comité Central de Padres de Familia y Consejo Estudiantil.

Luego se procedió a la tabulación y organización de la información obtenida y así proceder a realizar el análisis e interpretación de los resultados lo que permitió el planteamiento de la propuesta de mejoramiento educativo orientada a resolver las problemáticas institucionales y la estructuración del informe final.

### **4.3.3 Métodos**

De la lectura de la información bibliográfica y el establecimiento del marco teórico se procedió a analizar los resultados de las encuestas y la observación de las clases contrastándolos con la información teórica obteniendo conclusiones que ayudaron a determinar las problemáticas educativas presentes en la institución, utilizando los siguientes métodos:

#### **4.3.3.1 Inductivo-Deductivo**

El conocimiento se inicia con observaciones individuales, a partir de las cuáles se plantean generalizaciones cuyo contenido rebasa el de los hechos inicialmente observados. Las generalizaciones permitieron hacer predicciones cuya confirmación las refuerza y cuyo fracaso las debilita y puede obligar a modificarlas o hasta rechazarlas. El método inductivo-deductivo acepta la existencia de una realidad externa y postula la capacidad del hombre para percibirla a través de sus sentidos y entenderla por medio de su inteligencia.

#### **4.3.3.2 Método Analítico**

A partir de la experimentación y el análisis de un gran número de casos se establecieron leyes, se examinaron teorías por separado y resultados estadísticos y se establecieron las relaciones entre las mismas.

#### **4.3.3.3 Método Estadístico**

Se recopiló información, con la cual se elaboró e interpretó datos numéricos por medio de la búsqueda de los mismos en base a encuestas.

#### **4.4 Comprobación de los supuestos.**

Los supuestos se constituyeron en instrumentos de trabajo de tipo descriptivo-explicativo, por lo tanto, se les asignó criterio matemático. Su propósito fue cuantificar el fenómeno, y explicarlo cualitativamente mediante el análisis relacional de la información teórica con los datos de la investigación de campo.

#### **4.5 Valoración de la evaluación del desempeño.**

Una vez aplicados en la evaluación del desempeño profesional docente y en la evaluación del desempeño profesional directivo, en la institución investigada los distintos instrumentos (encuestas), se procedió a realizar la valoración de éstos, en la forma como se indica a continuación:

##### **4.5.1 Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes.**

Para la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes de la institución elegida, se consideran los siguientes instrumentos que sirven para: la autoevaluación de los docentes; la coevaluación de los docentes; la evaluación de los docentes por parte del director o rector; la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes; y, la observación de la clase impartida por el docente. Cada uno

de los mencionados instrumentos tiene su propia valoración, como se puede ver a continuación, para dar un total de desempeño profesional docente de 100 puntos.

A su vez, como se podrá dar cuenta, para cada uno de los mencionados instrumentos, se evalúan sus dimensiones. Por ejemplo, en el instrumento para la autoevaluación de los docentes, las dimensiones son: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad, y, clima de trabajo. Cada dimensión tiene su respectivo puntaje, para llegar a totalizar este instrumento 10 puntos.

- Instrumento para la autoevaluación de los docentes..... 10 puntos
  - 1. Sociabilidad pedagógica..... 0.72 puntos
  - 2. Habilidades pedagógicas y didácticas. 4.23 puntos
  - 3. Desarrollo emocional..... 1.13 puntos
  - 4. Atención a estudiantes con necesidades especiales..... 1.03 puntos
  - 4. Aplicación de normas y reglamentos..... 1.03 puntos
  - 5. Relación con la comunidad..... 0.93 puntos
  - 6. Clima de trabajo..... 0.93 puntos
  
- Instrumento para la coevaluación de los docentes..... 10 puntos
  - 1. Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas..... 3.46 puntos
  - 1. Cumplimiento de normas y reglamentos.. 1.92 puntos
  - 2. Disposición al cambio en educación..... 1.54 puntos
  - 3. Desarrollo emocional..... 3.08 puntos
  
- Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director o rector..... 10 puntos
  - 1. Sociabilidad pedagógica..... 2.35 puntos
  - 2. Atención a estudiantes con necesidades individuales..... 2.06 puntos
  - 3. Habilidades pedagógicas y didácticas.. 2.94 puntos
  - 4. Aplicación de normas y reglamentos..... 1.47 puntos
  - 5. Relación con la comunidad..... 1.18 puntos
  
- Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes..... 24 puntos
  - 1. Habilidades pedagógicas y didácticas.. 10.97 puntos
  - 2. Habilidades de sociabilidad pedagógica.... 4.12 puntos
  - 3. Atención a estudiantes con necesidades

Individuales.....	4.80 puntos	
4. Relación con los estudiantes.....	<u>4.11 puntos</u>	
➤ Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia .....		16 puntos
1. Relación con la comunidad.....	2.53 puntos	
2. Normas y reglamentos.....	3.37 puntos	
3. Sociabilidad pedagógica.....	5.05 puntos	
4. Atención a estudiantes con necesidades Individuales.....	<u>5.05 puntos</u>	
➤ Observación de la clase impartida por el docente.....		30 puntos
1. Actividades iniciales.....	7.50 puntos	
2. Proceso de enseñanza-aprendizaje.....	16.25 puntos	
3. Ambiente en el aula.....	<u>6.25 puntos</u>	
<b>Total</b>		<b><u>100 puntos</u></b>

#### 4.5.2 Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos.

En la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos de la institución investigada, se consideraron los siguientes instrumentos que sirven para: la autoevaluación del director o rector; la evaluación del director o rector por parte del Consejo Directivo o Técnico; la evaluación del director o rector por parte de Consejo Estudiantil; la evaluación del director o rector por parte del Comité Central de Padres de Familia; la evaluación del director o rector por parte del Supervisor Escolar. Cada uno de los mencionados instrumentos tiene su propia valoración, como se puede ver a continuación, para dar un total de desempeño profesional de los directivos de 100 puntos.

A su vez, como también se podrá dar cuenta, para cada uno de los mencionados instrumentos, se evalúan sus dimensiones. Por ejemplo, en el instrumento para la autoevaluación del director o rector, las dimensiones son: competencias gerenciales, competencias pedagógicas, y competencias de liderazgo en la comunidad. Cada dimensión tiene su respectivo puntaje, para llegar a totalizar este instrumento 20 puntos

➤ Autoevaluación del Director.....	20 puntos
➤ Evaluación del Director por parte del Consejo Directivo o Técnico.....	40 puntos
➤ Evaluación del Director por parte del Supervisor.....	40 puntos
1. Competencias gerenciales.....	14.45 puntos
2. Competencias pedagógicas.....	3.11 puntos
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	<u>2.44 puntos</u>
<b>Total</b>	<b><u>100 puntos</u></b>

#### **4.5.3 Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño de los directivos.**

Cada una de las dimensiones se valora en una escala que va de 1 a 5, significando 1 = nunca; 2 = rara vez; 3 = algunas veces; 4 = frecuentemente; y, 5 = siempre. Para cada valor (de 1 a 5) de la escala de valoración se establece un puntaje.

Para llegar a la puntuación de cada uno de los instrumentos utilizados (encuestas), se emplea una tabla de repuestas acertadas, la que se presenta seguidamente:

#### **4.5.4 Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional**

##### **Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes**

- Instrumento para la autoevaluación de los docentes..... 10 puntos
- Instrumento para la coevaluación de los docentes..... 10 puntos
- Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director..... 10 puntos
- Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes..... 24 puntos

- Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del padre de familia ..... 16 puntos
- Observación de la clase impartida por el docente..... 30 puntos

### **Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos**

- Instrumento para la autoevaluación del Director o Rector..... 20 puntos
- Instrumento para la evaluación del Rector por parte del Consejo Directivo o Técnico..... 40 puntos
- Evaluación del Director o Rector por parte del Supervisor Escolar..... 40 puntos

## **4.5.5 Calificación del Desempeño**

### **4.5.5.1 Calificación del Desempeño Profesional Docente**

Luego de valorados en todo su nivel de detalle los distintos instrumentos (encuestas), se llegó a una sumatoria de los puntos obtenidos sobre 100 puntos. De la observación del puntaje total conseguido, se puede llegar a calificar el desempeño profesional docente, en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, tal como se observa a continuación:

- |                |          |                         |                       |
|----------------|----------|-------------------------|-----------------------|
| ➤ Calificación | <b>A</b> | <b>Excelente</b> .....  | Entre 76 y 100 puntos |
| ➤ Calificación | <b>B</b> | <b>Bueno</b> .....      | Entre 51 y 75 puntos  |
| ➤ Calificación | <b>C</b> | <b>Mejorable</b> .....  | Entre 26 y 50 puntos  |
| ➤ Calificación | <b>D</b> | <b>Deficiente</b> ..... | Entre 0 y 25 puntos   |



#### 4.5.5.2 Calificación del Desempeño Profesional Directivo

De igual manera, después de valorados, 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 desempeño profesional directivo, 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

#### 4.5.5.3 Calificación del Desempeño Profesional de la Institución Educativa.

Si se promedian los puntajes conseguidos en la calificación del desempeño profesional docente y los puntajes obtenidos en la calificación del desempeño directivo, se puede llegar a calificar el desempeño de la institución educativa seleccionada para la investigación.

De la observación del puntaje promedio total conseguido, se puede llegar a calificar el desempeño de la institución educativa, 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

## **5. RESULTADOS, ANALISIS Y DISCUSION**

**5.1.1 Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicadas a docentes, director o rector, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase impartida por los docentes.**

## AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGOGICA

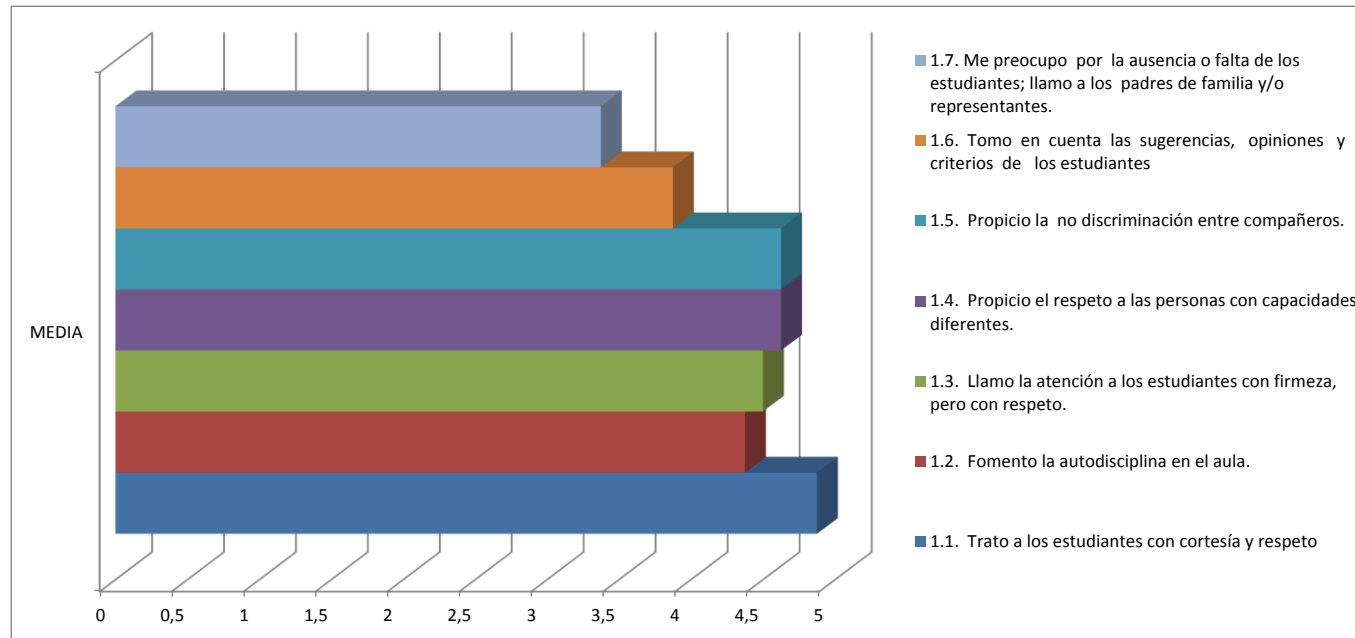
	TOTALES										
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	MEDIA
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	7	87,50%	4,875
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	62,50%	3	37,50%	4,375
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	2	25,00%	5	62,50%	4,5
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	1	12,50%	6	75,00%	4,625
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	37,50%	5	62,50%	4,625
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	7	87,50%	0	0,00%	3,875
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.	0	0,00%	2	25,00%	2	25,00%	3	37,50%	1	12,50%	3,375
<b>SUMATORIA TOTAL</b>	<b>0</b>		<b>2</b>		<b>5</b>		<b>22</b>		<b>27</b>		
VALOR PONDERACION	0,000		0,026		0,051		0,077		0,103		
<b>TOTAL</b>	<b>0,00</b>		<b>0,05</b>		<b>0,26</b>		<b>1,69</b>		<b>2,78</b>		<b>0,598</b>

Tabla 2 Sociabilidad Pedagógica.

**Fuente:** Encuesta a docentes del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

**GRÁFICO CON LOS PROMEDIOS POR PREGUNTAS OBTENIDOS EN LA AUTOEVALUACION DE LOS DOCENTES.  
DIMENSIÓN: SOCIABILIDAD PEDAGOGICA**



**Gráfico 1** Promedios por preguntas obtenidos en la autoevaluación de los docentes

**Fuente:** Encuesta a docentes del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

En esta tabla de la autoevaluación de los docentes en la dimensión sociabilidad pedagógica se pretende establecer parámetros acerca de la relación de los docentes con los estudiantes y padres de familia.

En esta dimensión de autoevaluación con un promedio de 0,598/0,72 los docentes admiten tratar con cortesía y respeto a sus estudiantes logrando controlar de buena manera la disciplina, por otro lado reconocen como una debilidad la poca preocupación por las faltas de los estudiantes, notándose una nula comunicación con los padres de familia, y la poca consideración de las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.

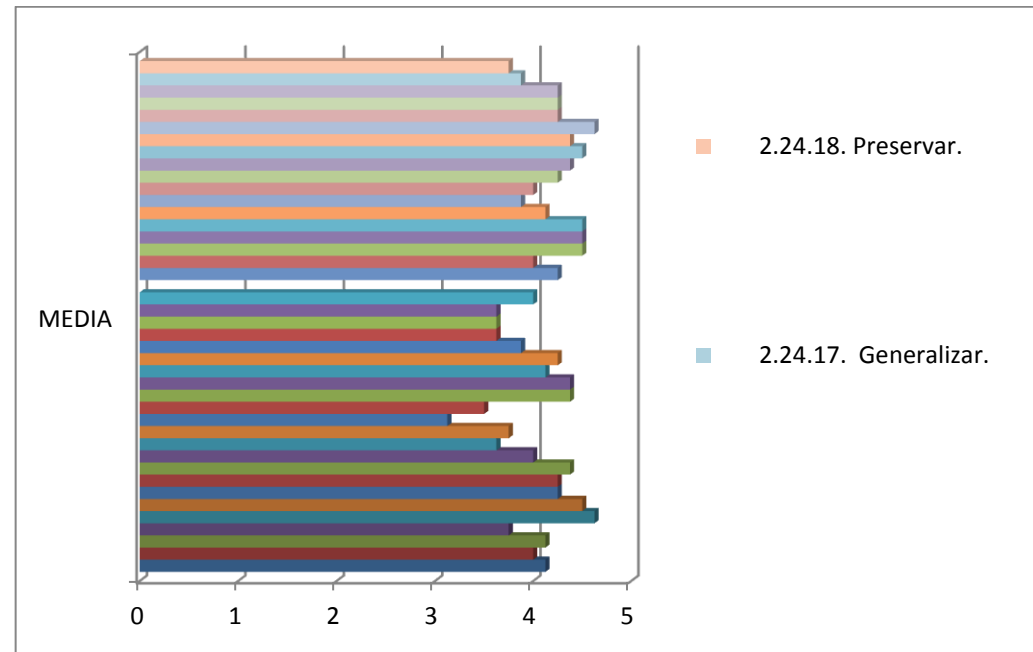
## AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

	TOTALES										MEDIA
	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	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	5	62,50%	2	25,00%	4,125
2.2. Seleccione los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socioafectivo de los estudiantes	0	0,00%	0	0,00%	2	25,00%	4	50,00%	2	25,00%	4
lectivo	0	0,00%	0	0,00%	2	25,00%	3	37,50%	3	37,50%	4,125
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0,00%	0	0,00%	5	62,50%	0	0,00%	3	37,50%	3,75
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	37,50%	5	62,50%	4,625
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	2	25,00%	5	62,50%	4,5
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	4	50,00%	3	37,50%	4,25
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	4	50,00%	3	37,50%	4,25
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	62,50%	3	37,50%	4,375
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0,00%	1	12,50%	1	12,50%	3	37,50%	3	37,50%	4
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos	0	0,00%	0	0,00%	3	37,50%	5	62,50%	0	0,00%	3,625
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos señalados	0	0,00%	0	0,00%	3	37,50%	4	50,00%	1	12,50%	3,75
estudiantes	1	12,50%	1	12,50%	3	37,50%	2	25,00%	1	12,50%	3,125
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases	0	0,00%	2	25,00%	1	12,50%	4	50,00%	1	12,50%	3,5
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	3	37,50%	4	50,00%	4,375
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	62,50%	3	37,50%	4,375
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	1	12,50%	0	0,00%	0	0,00%	3	37,50%	4	50,00%	4,125
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo	0	0,00%	0	0,00%	2	25,00%	2	25,00%	4	50,00%	4,25
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación	0	0,00%	0	0,00%	3	37,50%	3	37,50%	2	25,00%	3,875
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0,00%	0	0,00%	3	37,50%	5	62,50%	0	0,00%	3,625
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0,00%	0	0,00%	3	37,50%	5	62,50%	0	0,00%	3,625
comunicación	0	0,00%	0	0,00%	4	50,00%	3	37,50%	1	12,50%	3,625
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0,00%	0	0,00%	2	25,00%	4	50,00%	2	25,00%	4
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:											
2.24.1. Analizar	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	4	50,00%	3	37,50%	4,25
2.24.2. Sintetizar	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	6	75,00%	1	12,50%	4
2.24.3. Reflexionar.	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	2	25,00%	5	62,50%	4,5
2.24.4. Observar.	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	2	25,00%	5	62,50%	4,5
2.24.5. Descubrir.	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	2	25,00%	5	62,50%	4,5
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0,00%	1	12,50%	1	12,50%	2	25,00%	4	50,00%	4,125
2.24.7. Argumentar.	0	0,00%	1	12,50%	1	12,50%	4	50,00%	2	25,00%	3,875
2.24.8. Conceptualizar.	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	6	75,00%	1	12,50%	4
2.24.9. Redactar con claridad.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	6	75,00%	2	25,00%	4,25
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	62,50%	3	37,50%	4,375
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	50,00%	4	50,00%	4,5
2.24.12. Escuchar.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	62,50%	3	37,50%	4,375
2.24.13. Respetar.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	37,50%	5	62,50%	4,625
2.24.14. Consensuar.	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	4	50,00%	3	37,50%	4,25
2.24.15. Socializar.	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	4	50,00%	3	37,50%	4,25
2.24.16. Concluir.	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	4	50,00%	3	37,50%	4,25
2.24.17. Generalizar.	0	0,00%	0	0,00%	2	25,00%	5	62,50%	1	12,50%	3,875
2.24.18. Preservar.	0	0,00%	0	0,00%	3	37,50%	4	50,00%	1	12,50%	3,75
<b>SUMATORIA TOTAL</b>	<b>2</b>		<b>6</b>		<b>58</b>		<b>153</b>		<b>109</b>		
VALOR PONDERACION	0,000		0,026		0,051		0,077		0,103		
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>		<b>0,156</b>		<b>2,958</b>		<b>11,781</b>		<b>11,227</b>		<b>3,265</b>

Tabla 2 Habilidades pedagógicas y didácticas

Fuente: Encuesta a docentes del I.T.S.A.J.B.I  
Elaboración: Cristian F. Barreto

**GRAFICO CON LOS PROMEDIOS POR PREGUNTAS OBTENIDOS EN LA AUTOEVALUACION DE LOS DOCENTES.  
DIMENSIÓN: HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS**



**Gráfico 2** Promedios por preguntas obtenidos en la autoevaluación de los docentes

**Fuente:** Encuesta a docentes del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

La dimensión de habilidades Pedagógicas busca establecer descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen mayor correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

como se desenvuelven los docentes en sus actividades diarias, que metodología utilizan y si logran o no que sus estudiantes desarrollan las destrezas planteadas en el área.

En esta dimensión los docentes consideran que deben mejorar en incentivar destrezas en sus estudiantes como son la argumentación, el análisis y conceptualización y mejorar en la utilización de materiales didácticos.

## RESUMEN AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL

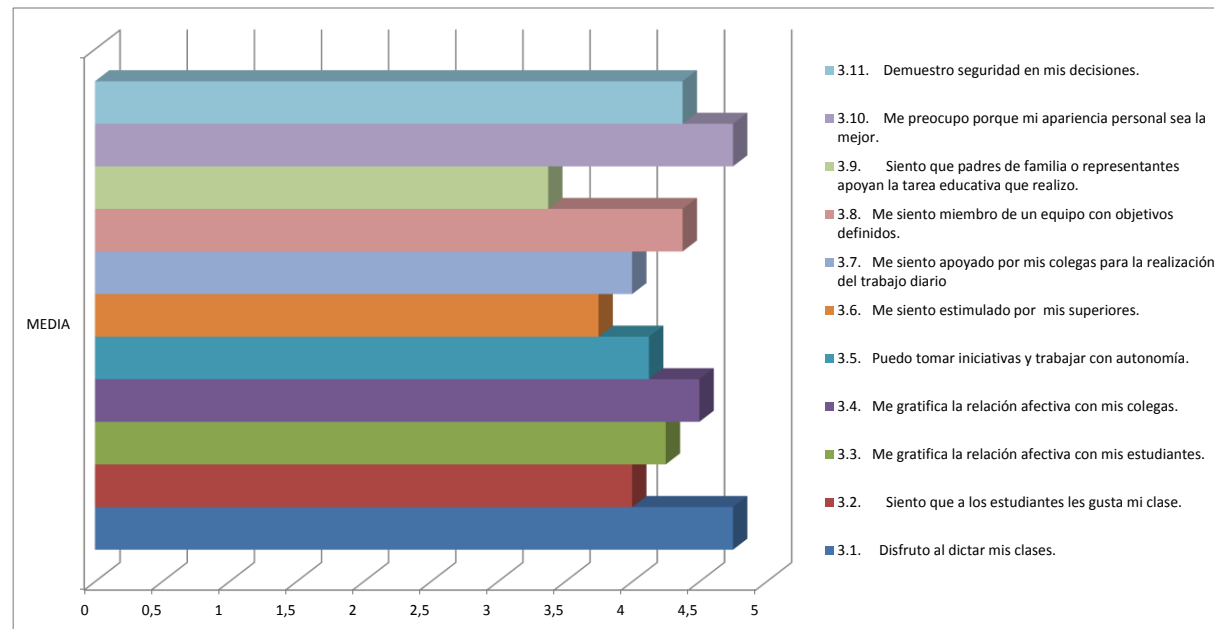
	TOTALES										MEDIA
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	25,00%	6	75,00%	4,75
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0,00%	0	0,00%	2	25,00%	4	50,00%	2	25,00%	4
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	4	50,00%	3	37,50%	4,25
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	50,00%	4	50,00%	4,5
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	5	62,50%	2	25,00%	4,125
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,00%	0	0,00%	3	37,50%	4	50,00%	1	12,50%	3,75
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	6	75,00%	1	12,50%	4
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	3	37,50%	4	50,00%	4,375
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,00%	1	12,50%	4	50,00%	2	25,00%	1	12,50%	3,375
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	25,00%	6	75,00%	4,75
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	62,50%	3	37,50%	4,375
SUMATORIA TOTAL	<b>0</b>		<b>1</b>		<b>13</b>		<b>41</b>		<b>33</b>		
VALOR PONDERACION	0,000		0,026		0,051		0,077		0,103		
TOTAL	0		0,026		0,663		3,157		3,399		<b>0,906</b>

**Tabla 3** Desarrollo emocional

**Fuente:** Encuesta a docentes del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

**GRAFICO CON LOS PROMEDIOS POR PREGUNTAS OBTENIDOS EN LA AUTOEVALUACION DE LOS DOCENTES.  
DIMENSIÓN: DESARROLLO EMOCIONAL**



**Gráfico 3** Promedios por preguntas obtenidos de la autoevaluación de los docentes

**Fuente:** Encuesta a docentes del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

En la dimensión de desarrollo emocional busca establecer el estado de ánimo de los docentes y el desarrollo de su lado afectivo con los estudiantes y sus compañeros de trabajo.

En la dimensión de desarrollo emocional el promedio es de 0,906 / 1,13 notando que es evidente la limitada participación y colaboración de padres de familia en el proceso de enseñanza aprendizaje.



## AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES.

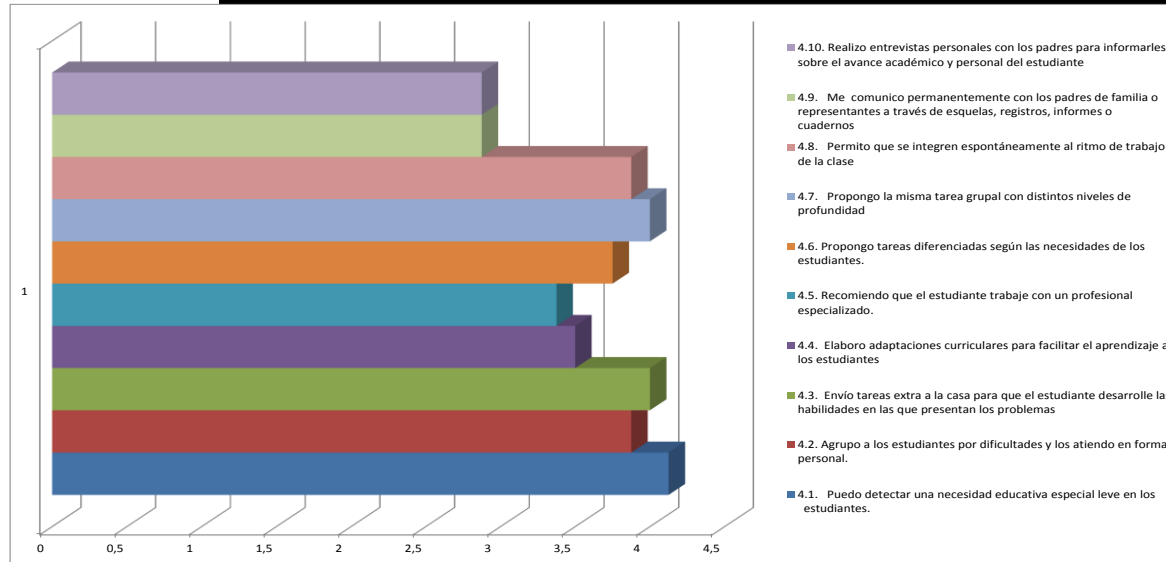
	TOTALES										MEDIA
	1 %		2 %		3 %		4 %		5 %		
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	7	87,50%	1	12,50%	4,125
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,00%	0	0,00%	3	37,50%	3	37,50%	2	25,00%	3,875
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan los problemas	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	6	75,00%	1	12,50%	4
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes	0	0,00%	1	12,50%	2	25,00%	5	62,50%	0	0,00%	3,5
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,00%	1	12,50%	4	50,00%	2	25,00%	1	12,50%	3,375
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,00%	1	12,50%	2	25,00%	3	37,50%	2	25,00%	3,75
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad	0	0,00%	0	0,00%	2	25,00%	4	50,00%	2	25,00%	4
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase	0	0,00%	1	12,50%	0	0,00%	6	75,00%	1	12,50%	3,875
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes a través de esuelas, registros, informes o cuadernos	0	0,00%	3	37,50%	4	50,00%	0	0,00%	1	12,50%	2,875
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante	0	0,00%	3	37,50%	4	50,00%	0	0,00%	1	12,50%	2,875
SUMATORIA TOTAL	0		10		22		36		12		
VALOR PONDERACION	###		0,026		0,051		0,077		0,103		
TOTAL	0		0,26		1,122		2,772		1,236		0,674

**Tabla 4** Atención a estudiantes con necesidades especiales

**Fuente:** Encuesta a docentes del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

**GRAFICO CON LOS PROMEDIOS POR PREGUNTAS OBTENIDOS EN LA AUTOEVALUACION DE LOS DOCENTES.  
DIMENSIÓN: ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES**



**Gráfico 4** Promedios obtenidos de la autoevaluación

**Fuente:** Encuesta a docentes del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

En esta dimensión de Atención a estudiantes con necesidades especiales se busca establecer parámetros que evalúen la actitud del docente frente las dificultades personales de los estudiantes y sus necesidades individuales.

En la dimensión de atención a los estudiantes con necesidades especiales los docentes se autoevalúan con un promedio de 0,674/ 1,03 reconociendo la debilidad que tiene la sección nocturna de la Institución y la poca participación de los padres de familia, además se puede notar que hay aspectos a mejorar como: la atención y consideración a los estudiantes y sus dificultades y necesidades en forma personal e incluso en algunos casos extremos se debería buscar el asesoramiento de profesionales especializados.

## AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

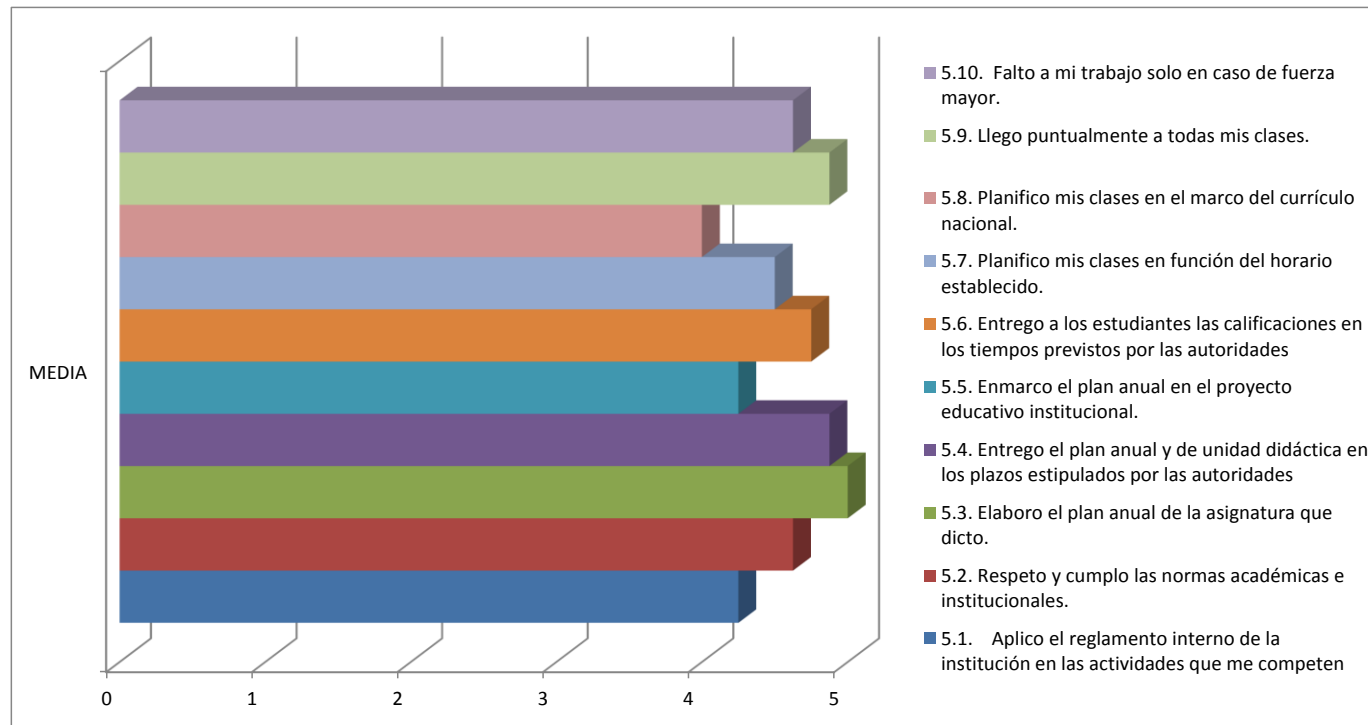
	TOTALES										
	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	MEDIA					
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen	0	0,00%	1	12,50%	0	0,00%	3	37,50%	4	50,00%	4,25
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	37,50%	5	62,50%	4,625
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	8	100,00%	5
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	7	87,50%	4,875
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	4	50,00%	3	37,50%	4,25
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	0	0,00%	7	87,50%	4,75
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	50,00%	4	50,00%	4,5
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0,00%	0	0,00%	2	25,00%	4	50,00%	2	25,00%	4
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	7	87,50%	4,875
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	1	12,50%	6	75,00%	4,625
SUMATORIA TOTAL	0		1		5		21		53		
VALOR PONDERACION	###		0,026		0,051		0,077		0,103		
TOTAL	0		0,026		0,255		1,617		5,459		<b>0,920</b>

**Tabla 5** Aplicación de normas

**Fuente:** Encuesta a docentes del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

**GRAFICO CON LOS PROMEDIOS POR PREGUNTAS OBTENIDOS EN LA AUTOEVALUACION DE LOS DOCENTES.  
DIMENSIÓN: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS**



**Gráfico 5** Promedios obtenidos de la autoevaluación

**Fuente:** Encuesta a docentes del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

En la dimensión de cumplimiento a las normas y reglamentos se evalúa en que medida los docentes se acoplan y respetan las normas y reglamentos académicos e institucionales en el ejercicio de sus funciones.

En la dimensión de cumplimiento a las normas y reglamentos los docentes se califican con 0,920/ 1,03 esto quiere decir que los docentes afirman cumplir con las normas y reglamentos establecidos.

## AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES. RELACIONES CON LA COMUNIDAD

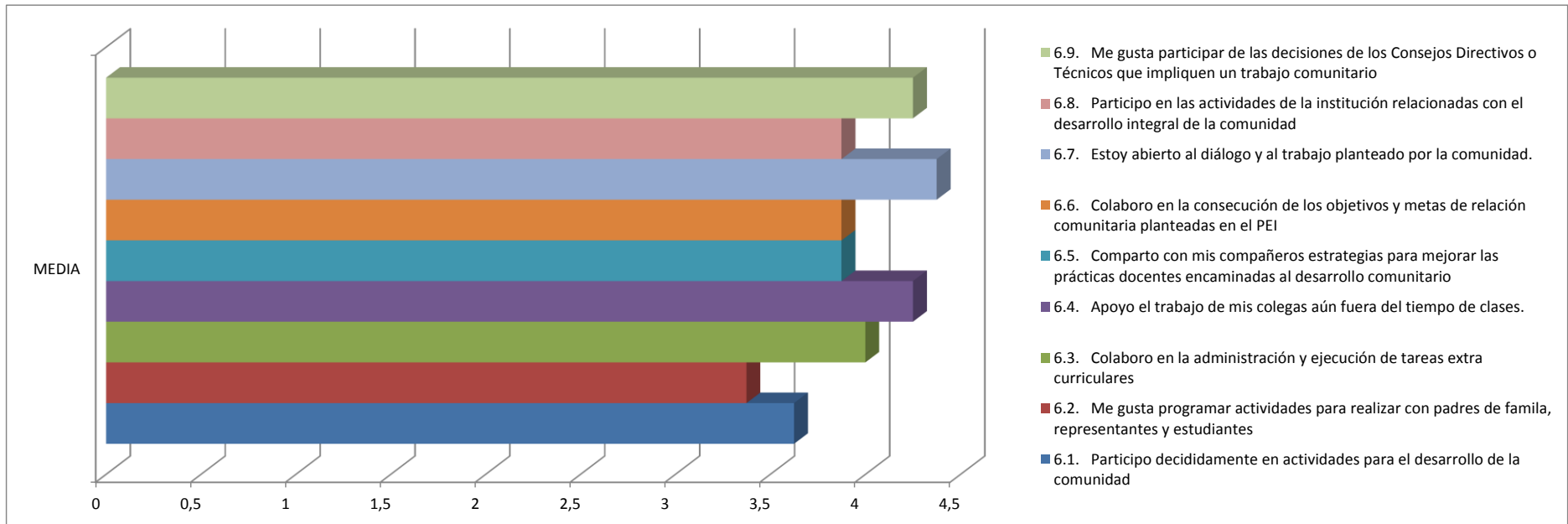
	TOTALES										MEDIA
	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %						
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	1	12,50%	0	0,00%	0	0,00%	7	87,50%	0	10,94%	3,625
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	1	12,50%	0	0,00%	2	25,00%	5	62,50%	0	7,81%	3,375
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares	1	12,50%	0	0,00%	1	12,50%	2	25,00%	4	3,13%	4
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0,00%	0	0,00%	2	25,00%	2	25,00%	4	3,13%	4,25
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario	0	0,00%	0	0,00%	3	37,50%	3	37,50%	2	4,69%	3,875
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI	1	12,50%	0	0,00%	0	0,00%	5	62,50%	2	7,81%	3,875
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	3	37,50%	4	4,69%	4,375
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad	1	12,50%	0	0,00%	1	12,50%	3	37,50%	3	4,69%	3,875
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario	0	0,00%	0	0,00%	2	25,00%	2	25,00%	4	3,13%	4,25
SUMATORIA TOTAL	<b>5</b>		<b>0</b>		<b>12</b>		<b>32</b>		<b>23</b>		
VALOR PONDERACION	###		0,026		0,051		0,077		0,103		
TOTAL	0		0		0,612		2,464		2,369		<b>0,681</b>

**Tabla 6** Relaciones con la comunidad

**Fuente:** Encuesta a docentes del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

**GRAFICO CON LOS PROMEDIOS POR PREGUNTAS OBTENIDOS EN LA AUTOEVALUACION DE LOS DOCENTES.  
DIMENSIÓN: RELACIONES CON LA COMUNIDAD**



**Gráfico 6** Promedios obtenidos de la autoevaluación

**Fuente:** Instrumento encuesta

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

En la Dimensión de la Relación con la comunidad se evalúa la participación de los docentes en las diferentes actividades con la comunidad y su espíritu de colaboración en las tareas extracurriculares y su deseo de trabajar en equipo.

En la dimensión de Relación con la comunidad los docentes se califican con 0,681/0,93 los que demuestra que están conscientes de esta debilidad institucional en el sentido de la poca participación de los maestros en actividades para el desarrollo de la comunidad y el inexistente involucramiento de los padres de familia o representantes en lo educativo.

## AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES. CLIMA DE TRABAJO

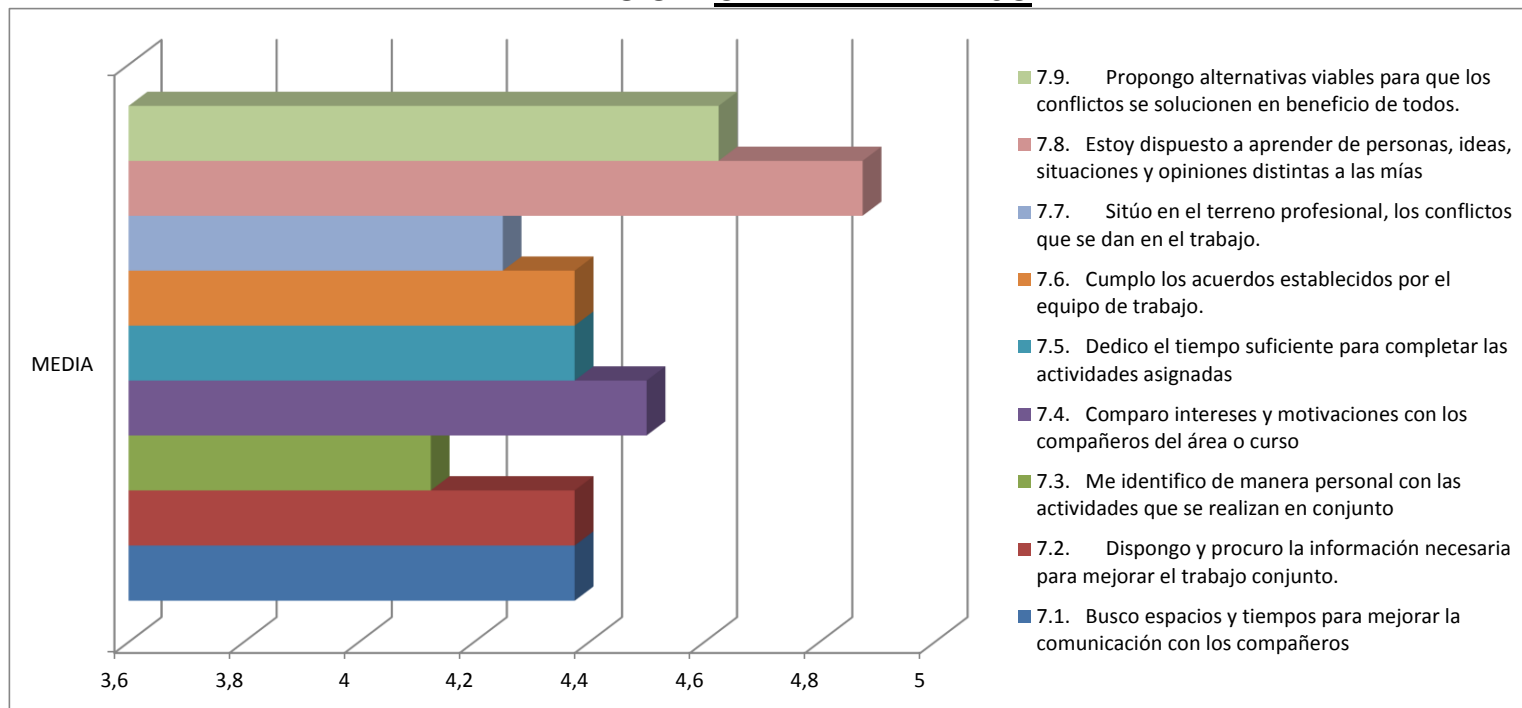
	TOTALES										MEDIA
	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %						
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros	0	0,00%	1	12,50%	0	0,00%	2	25,00%	5	62,50%	4,375
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	3	37,50%	4	50,00%	4,375
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto	0	0,00%	0	0,00%	2	25,00%	3	37,50%	3	37,50%	4,125
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	50,00%	4	50,00%	4,5
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	62,50%	3	37,50%	4,375
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	62,50%	3	37,50%	4,375
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	4	50,00%	3	37,50%	4,25
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	7	87,50%	4,875
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	37,50%	5	62,50%	4,625
SUMATORIA TOTAL	0		1		4		30		37		
VALOR PONDERACION	###		0,026		0,051		0,077		0,103		
TOTAL	0		0,026		0,204		2,31		3,811		0,794

**Tabla 7** Clima de trabajo

**Fuente:** Instrumento encuesta a los docentes del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

**GRAFICO CON LOS PROMEDIOS POR PREGUNTAS OBTENIDOS EN LA AUTOEVALUACION DE LOS DOCENTES.  
DIMENSIÓN: CLIMA DE TRABAJO**



**Gráfico 7** Promedios obtenidos de la autoevaluación

**Fuente:** Encuesta a docentes del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

En la dimensión Clima de trabajo se analizan los diferentes factores que determinan la calidad del ambiente laboral.

En la dimensión de clima de trabajo los docentes se califican con 0,794/ 0,93 coincidiendo con la evaluación del Rector de que existe una muy buena relación entre compañeros, existiendo, respeto a las ideas de los otros y una buena comunicación laboral.



## COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

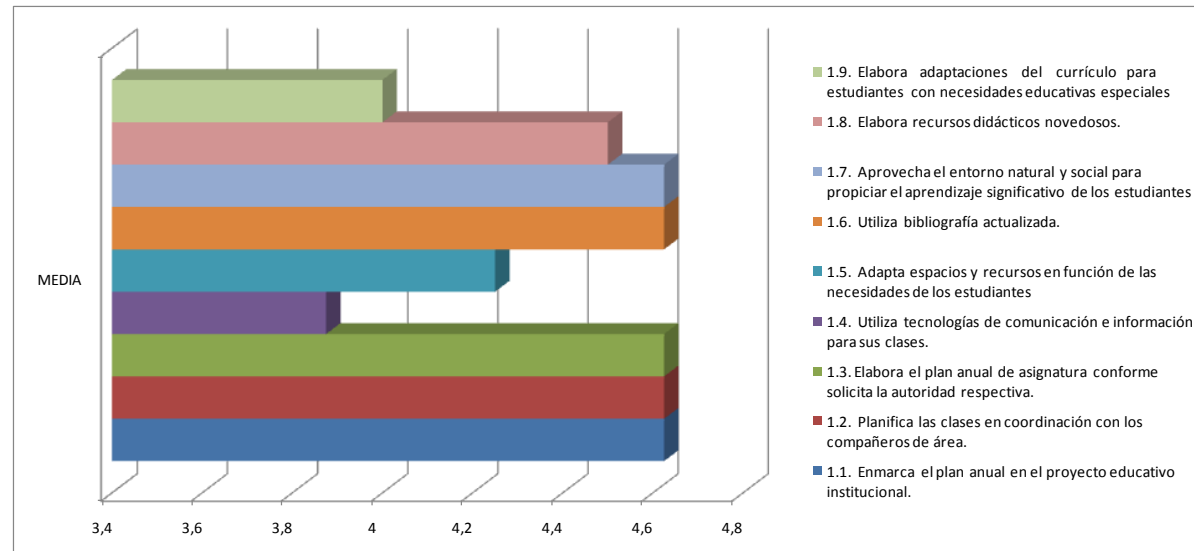
El docente:	TOTALES										MEDIA
	1		2		3		4		5		
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	37,50%	5	62,50%	4,625
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	37,50%	5	62,50%	4,625
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	37,50%	5	62,50%	4,625
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,00%	0	0,00%	4	50,00%	1	12,50%	3	37,50%	3,875
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	6	75,00%	2	25,00%	4,25
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	37,50%	5	62,50%	4,625
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	1	12,50%	6	75,00%	4,625
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	2	25,00%	5	62,50%	4,5
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales	0	0,00%	0	0,00%	4	50,00%	0	0,00%	4	50,00%	4
SUMATORIA TOTAL	0		0		10		22		40		
VALOR PONDERACION	0		0,096		0,192		0,289		0,385		
TOTAL	0,000	0,000	0,000	0,000	1,920	0,000	6,358	0,000	15,400		2,960

**Tabla 8** Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas

**Fuente:** Encuesta a docentes del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

## GRAFICO CON LOS PROMEDIOS POR PREGUNTAS OBTENIDOS EN LA COEVALUACIÓN DIMENSIÓN: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS



**Gráfico 8** Promedios obtenidos de la autoevaluación

**Fuente:** Encuesta a docentes del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

En la dimensión de desarrollo de habilidades Pedagógicas y Didácticas en base a la información proporcionada por el Inspector de la Institución investigada, se estudia la forma en que los docentes elaboran el plan anual utilizando metodologías acertadas conforme lo establecen las autoridades educativas y si utilizan los diferentes recursos y avances tecnológicos puestos a su disposición.

En esta dimensión el promedio de los docentes es de 2,960/ 3,46 cabe anotar que el criterio del Inspector Evaluador concuerda con el de los estudiantes notando que los docentes si están cumpliendo con varios de los estándares de calidad, debiendo mejorar el uso de las tecnologías de la comunicación en las clases.

## COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS

El docente:

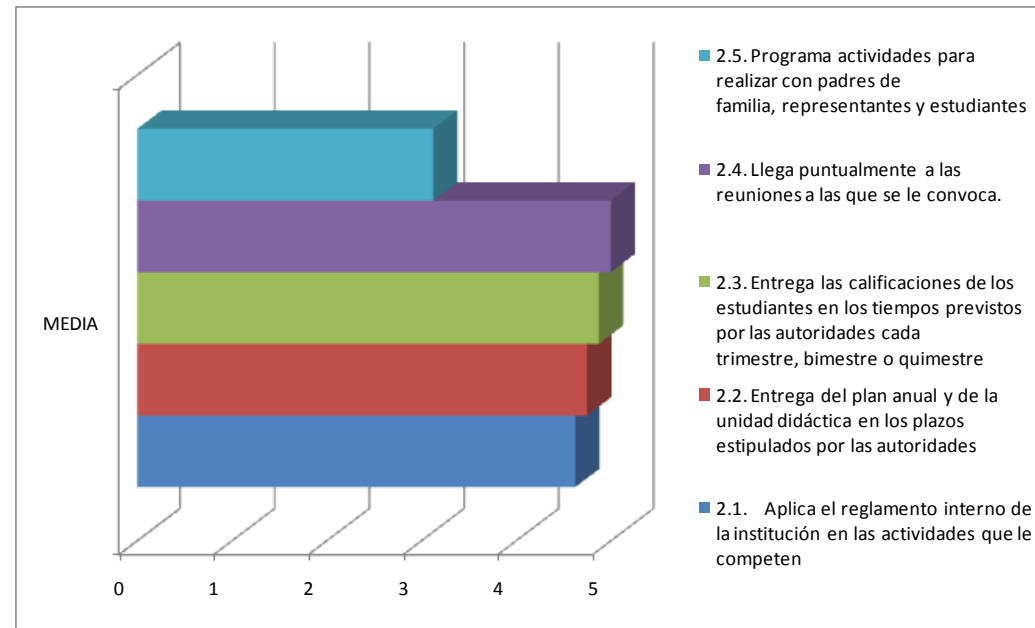
	TOTALES										MEDIA
	1		2		3		4		5		
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	37,50%	5	62,50%	4,625
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	25,00%	6	75,00%	4,75
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	7	87,50%	4,875
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0,00%	0	0,00%	2	25,00%	1	12,50%	6	75,00%	5,000
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0,00%	1	12,50%	3	37,50%	1	12,50%	2	25,00%	3,125
SUMATORIA TOTAL	0	0,00%	1	12,50%	5		8	100,00%	26		
VALOR PONDERACION	0,000		0,096		0,192		0,289		0,385		
TOTAL	0,000		0,096		0,960		2,312		10,010	1,672	

**Tabla 9** Cumplimiento de normas y reglas

**Fuente:** Encuesta a docentes del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

## GRAFICO CON LOS PROMEDIOS POR PREGUNTAS OBTENIDOS EN LA COEVALUACIÓN DIMENSIÓN: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS



**Gráfico 9** Promedios obtenidos de la autoevaluación

**Fuente:** Encuesta a docentes del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

En la dimensión de cumplimiento a las normas y reglamentos se el Inspector de la Institución investigada evalúa en que medida los docentes se acoplan y respetan las normas y reglamentos académicos e institucionales en el ejercicio de sus funciones.

En esta dimensión el promedio de los docentes es de 1,672/ 1,92 , se evidencia que los docentes si se apegan a las normas y reglamentos existentes en la Institución, notando que no se programan actividades con padres de familia, representantes y estudiantes.

## COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DISPOSICION AL CAMBIO EN LA EDUCACION

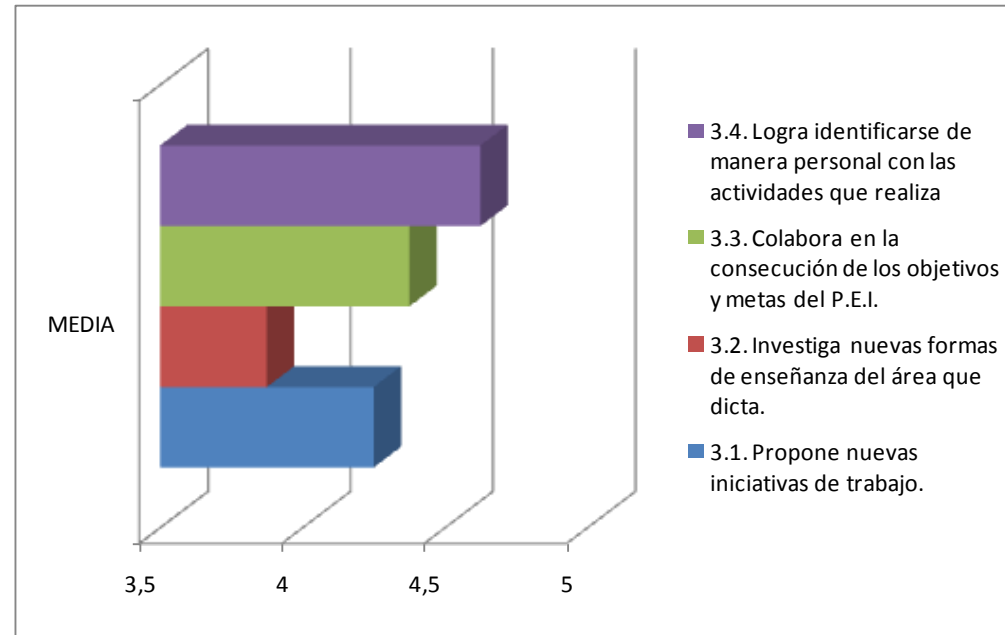
El docente:	TOTALES										MEDIA
	1	2	3	4	5						
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0,00%	0	0,00%	2	25,00%	2	25,00%	4	50,00%	4,25
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0,00%	0	0,00%	3	37,50%	3	37,50%	2	25,00%	3,875
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	3	37,50%	4	50,00%	4,375
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	37,50%	5	62,50%	4,625
SUMATORIA TOTAL	0		0		6		11		15		
VALOR PONDERACION	0,000		0,096		0,192		0,289		0,385		
TOTAL	0,000		0,000		1,152		3,179		5,775		1,263

**Tabla 10** Promedios obtenidos de la autoevaluación

**Fuente:** Encuesta a docentes del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

## GRAFICO CON LOS PROMEDIOS POR PREGUNTAS OBTENIDOS EN LA COEVALUACIÓN DIMENSIÓN: DISPOSICION AL CAMBIO EN LA EDUCACION



**Gráfico 10** Promedios obtenidos de la autoevaluación

**Fuente:** Encuesta a docentes del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

En la dimensión de disposición al cambio en la educación se pretende analizar desde el punto de vista del Inspector de la Institución investigada la actitud que tienen los docentes frente a la necesidad de una transformación en el sistema educativo local. En esta dimensión el promedio es de 1,263/1,54, lo que evidencia que los docentes deberían investigar en mayor medida acerca de nuevas formas de enseñanza del área que dictan.

## RESUMEN COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL

El docente:	TOTALES										MEDIA
	1	2	3	4	5						
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	37,50%	5	62,50%	4,625
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	7	87,50%	1	12,50%	4,125
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	25,00%	6	75,00%	4,75
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	25,00%	6	75,00%	4,75
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	8	100,00%	5
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	8	100,00%	5
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	8	100,00%	5
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0	8	0	5
SUMATORIA TOTAL	0		0		0	0	14		50		
VALOR PONDERACION	0,000		0,096		0,192		0,289		0,385		
TOTAL	0		0		0		4,046		19,25		2,912

**Tabla 11** Desarrollo emocional

**Fuente:** Encuesta a docentes del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

## GRAFICO CON LOS PROMEDIOS POR PREGUNTAS OBTENIDOS EN LA COEVALUACIÓN DIMENSIÓN: DESARROLLO EMOCIONAL

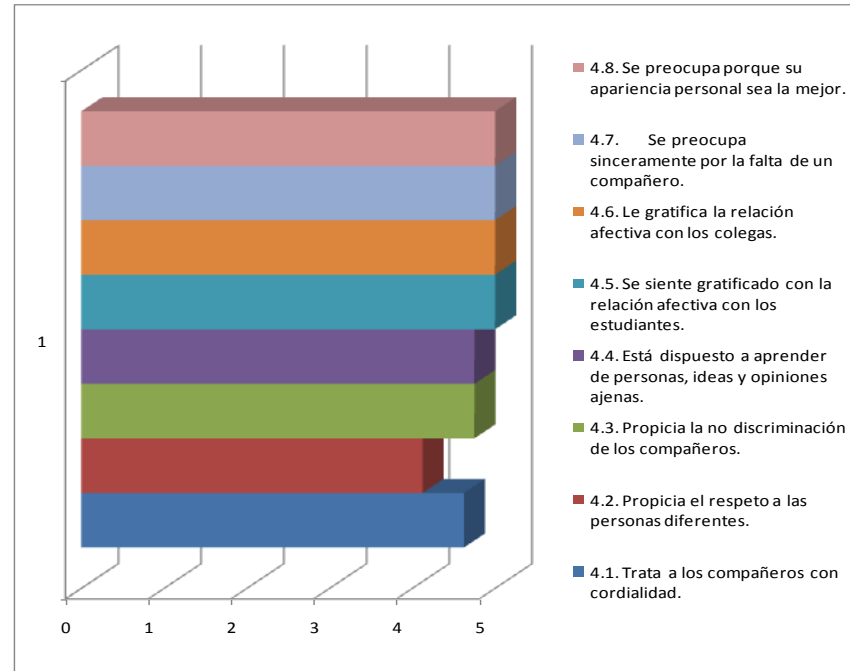


Gráfico 11 Promedios obtenidos de la autoevaluación

**Fuente:** Encuesta a docentes del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

En la dimensión de desarrollo emocional se busca interpretar la respuesta que los docentes del establecimiento presentan ante los diferentes eventos positivos o negativos que atraviesan sus colegas y sus educandos.

Esta dimensión con promedio de 2,912/3,08 demuestra ser una de las mejores evaluadas destacando como una fortaleza institucional la buena relación entre compañeros solamente debiendo mejorar un poco el respeto a las personas diferentes siendo éste un tema a mejorar a nivel general en la sociedad.



## EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

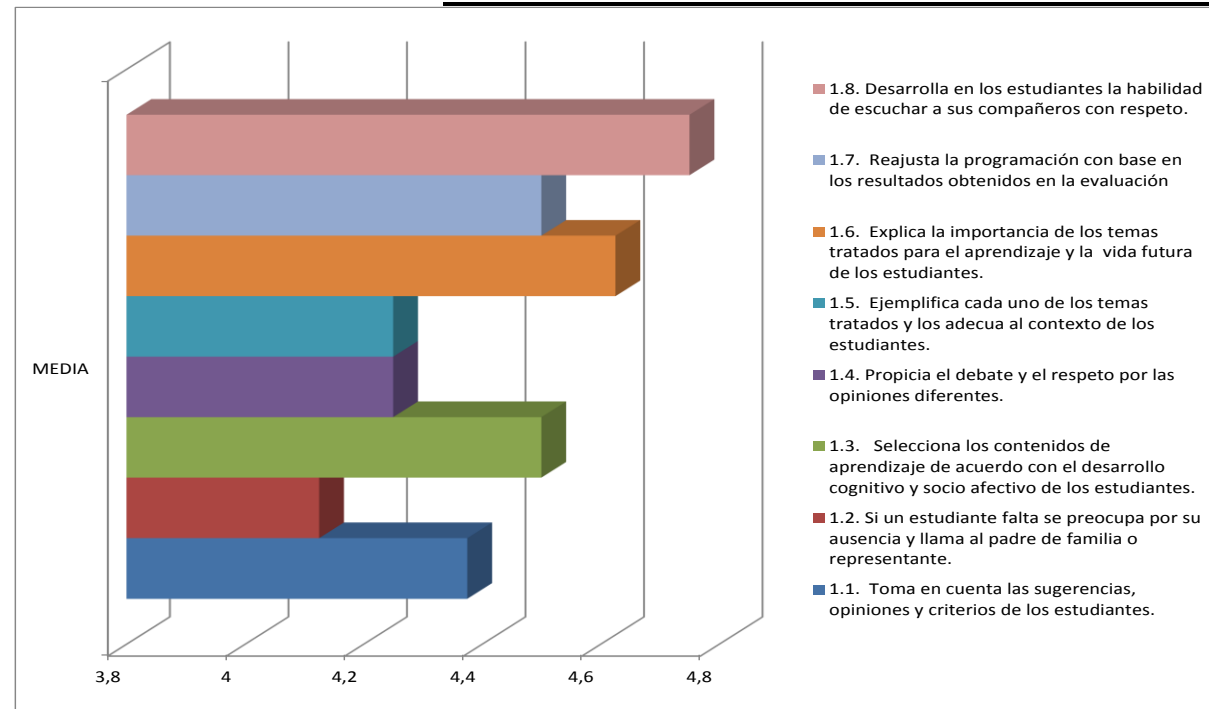
	TOTALES										MEDIA
	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %						
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	62,50%	3	37,50%	4,375
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	7	87,50%	1	12,50%	4,125
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	50,00%	4	50,00%	4,5
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	6	75,00%	2	25,00%	4,25
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	6	75,00%	2	25,00%	4,25
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	37,50%	5	62,50%	4,625
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	50,00%	4	50,00%	4,5
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	25,00%	6	75,00%	4,75
SUMATORIA TOTAL	0		0		0		37		27		
VALOR PONDERACION	0		0,074		0,148		0,221		0,295		
TOTAL	0		0		0		8,177		7,965		2,01775

**Tabla 12** Sociabilidad pedagógica

**Fuente:** Encuesta al Rector del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

**GRAFICO CON LOS PROMEDIOS POR PREGUNTAS OBTENIDOS EN LA EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR. DIMENSIÓN: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS**



**Gráfico 12** Promedios obtenidos de la autoevaluación

**Fuente:** Encuesta al Rector del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

En la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas se evalúa el desempeño docente en referencia a la manera de utilizar los diferentes recursos y estrategias metodológicas en el aula.

Esta dimensión con un promedio de 2,01/ 2,35 realizada por el Rector del plantel demuestra que éste confía en las capacidades y desempeño profesional de los docentes, enfatizando que aquellos desarrollan en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.

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

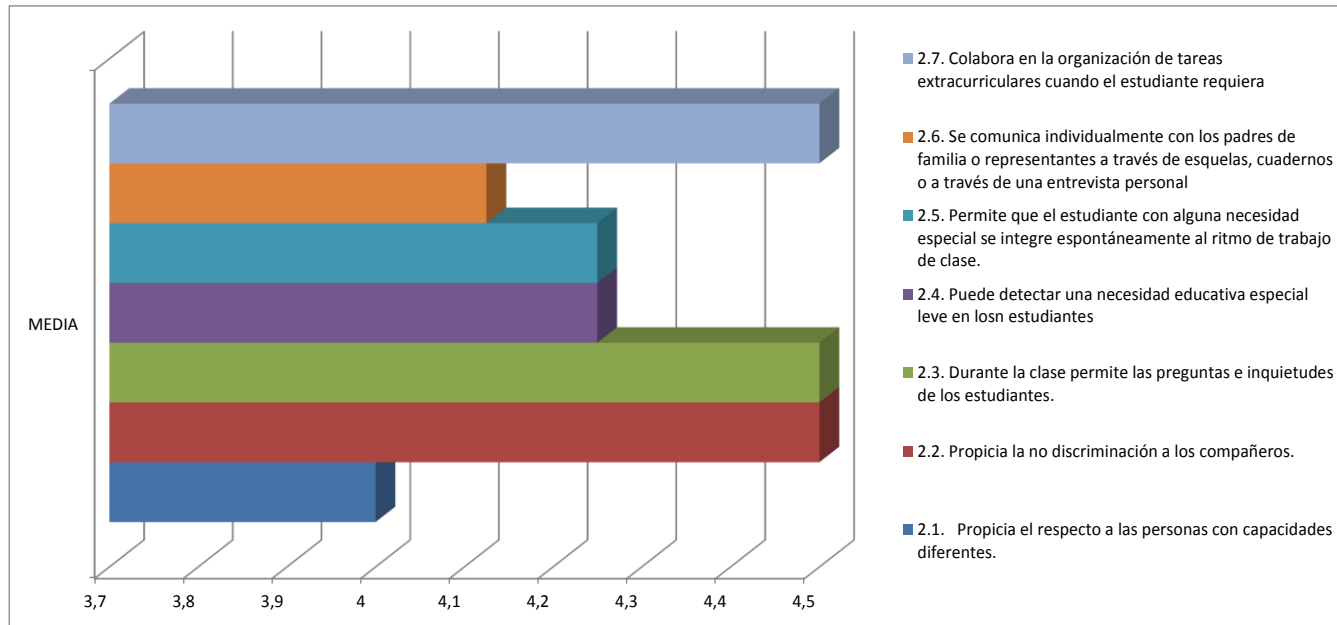
	TOTALES										MEDIA
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	8	100,00%	0	0,00%	4
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	50,00%	4	50,00%	4,5
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	50,00%	4	50,00%	4,5
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en losn estudiantes	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	6	75,00%	2	25,00%	4,25
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de clase.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	6	75,00%	2	25,00%	4,25
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	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	7	87,50%	1	12,50%	4,125
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	50,00%	4	50,00%	4,5
SUMATORIA TOTAL	0		0		0		39		17		
VALOR PONDERACION	0		0,074		0,148		0,221		0,295		
TOTAL	0		0		0		8,619		5,015		1,70425

**Tabla 13** Atención a estudiantes con necesidades individuales

**Fuente:** Encuesta al Rector del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

**GRAFICO CON LOS PROMEDIOS POR PREGUNTAS OBTENIDOS EN LA EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR. DIMENSIÓN: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES**



**Gráfico 13** Promedios obtenidos de la autoevaluación

**Fuente:** Encuesta al Rector del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

En la dimensión de atención a estudiantes con necesidades individuales, se estudia la forma en que los docentes responden ante situaciones eventuales que pueden presentar los estudiantes en el transcurso de la clase.

Esta dimensión con promedio de 1,704/ 2,06 se evidencia que para el criterio del rector existe una buena atención a los estudiantes con necesidades individuales.

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

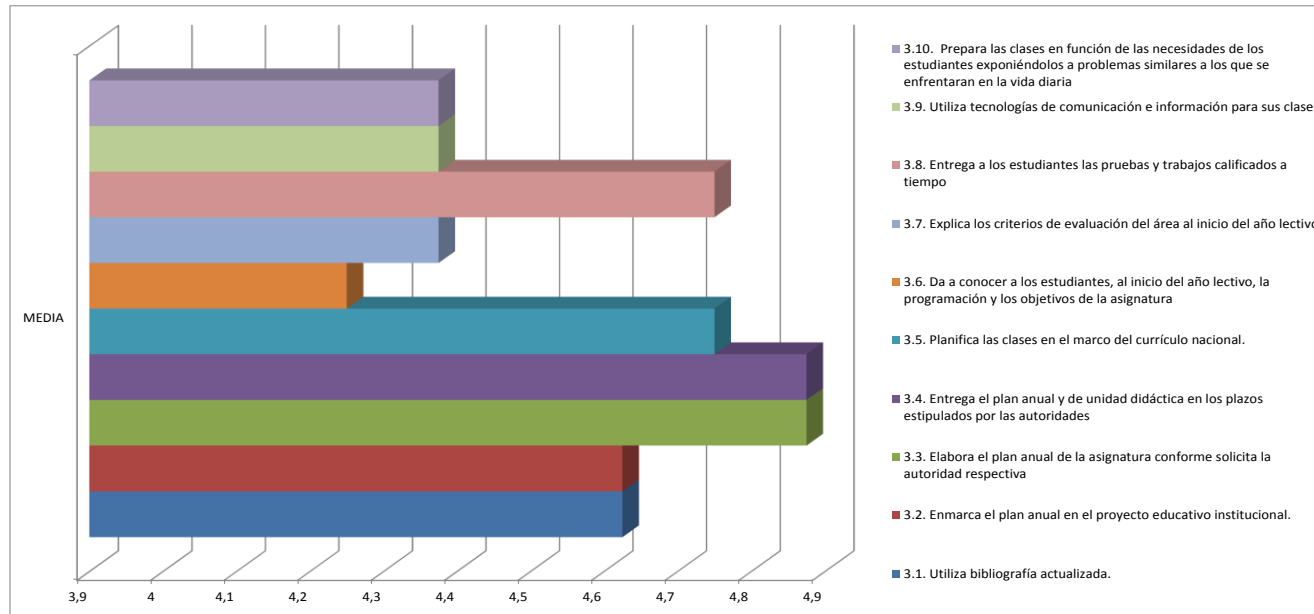
En promedio, el docente de su institución:	TOTALES					MEDIA
	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	3 37,50%	5 62,50%	4,625
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	3 37,50%	5 62,50%	4,625
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 12,50%	7 87,50%	4,875
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 12,50%	7 87,50%	4,875
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	2 25,00%	6 75,00%	4,75
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	6 75,00%	2 25,00%	4,25
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	5 62,50%	3 37,50%	4,375
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	2 25,00%	6 75,00%	4,75
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	5 62,50%	3 37,50%	4,375
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarían en la vida diaria	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	5 62,50%	3 37,50%	4,375
SUMATORIA TOTAL	0	0	0	33	47	
VALOR PONDERACION	0	0,074	0,148	0,221	0,295	
TOTAL	0	0	0	7,293	13,87	<b>2,64475</b>

**Tabla 14** Habilidades pedagógicas y didácticas

**Fuente:** Encuesta al Rector del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

**GRAFICO CON LOS PROMEDIOS POR PREGUNTAS OBTENIDOS EN LA EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR. DIMENSIÓN: HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS**



**Gráfico 14** Promedios obtenidos de la autoevaluación

**Fuente:** Encuesta al Rector del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

En la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas se analiza la preparación docente en el área de planificación y desarrollo de actividades docentes.

En cuanto a las habilidades didácticas y pedagógicas los docentes que obtienen un promedio de 2,644/2,94 demuestran estar capacitados cumpliendo los parámetros de calidad, debiendo mejorar en la puntualidad de entrega de planificaciones y siendo uno de los aspectos claves a mejorar la utilización de las tecnologías de comunicación en la educación.

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

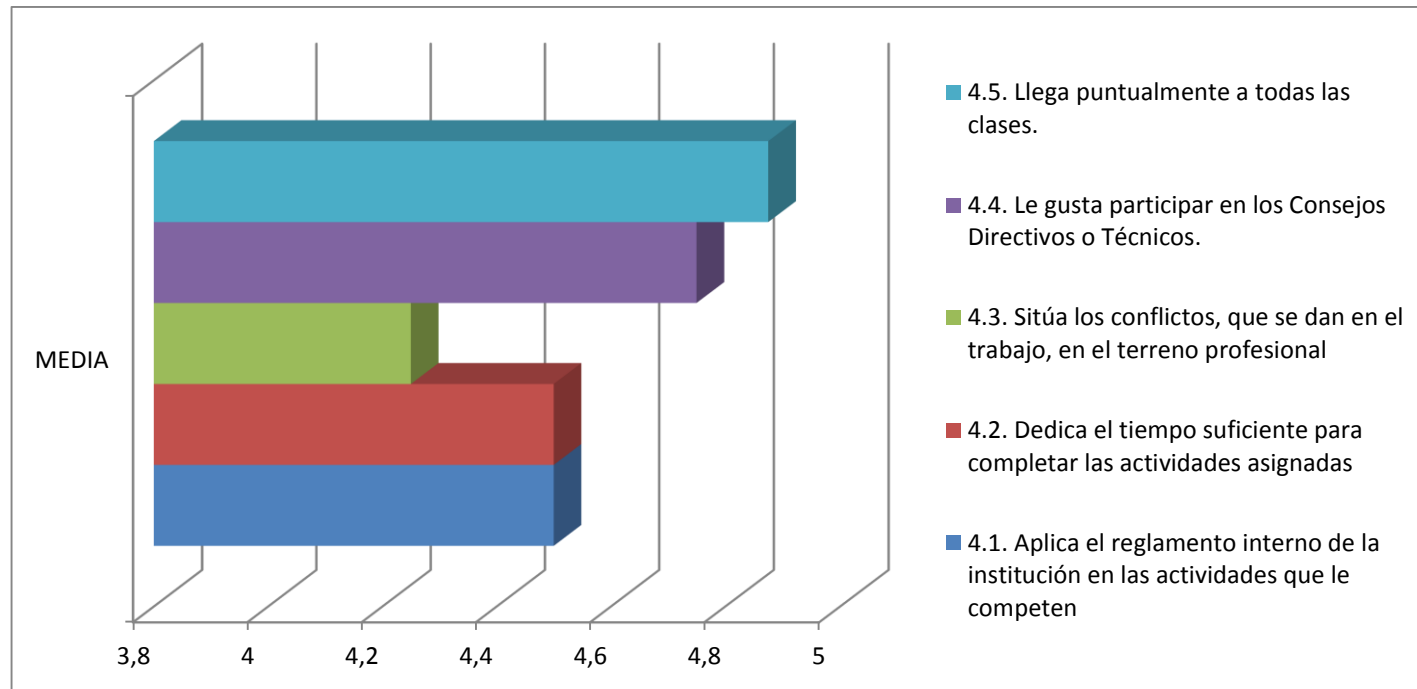
En promedio, el docente de su institución:	TOTALES					MEDIA
	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	4 50,00%	4 50,00%	4,5
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	4 50,00%	4 50,00%	4,5
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	6 75,00%	2 25,00%	4,25
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	2 25,00%	6 75,00%	4,75
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 12,50%	7 87,50%	4,875
SUMATORIA TOTAL	0	0	0	17	23	
VALOR PONDERACION	0	0,074	0,148	0,221	0,295	
TOTAL	0	0	0	3,757	6,785	<b>1,31775</b>

**Tabla 15** Aplicación de normas y reglamentos

**Fuente:** Encuesta al Rector del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

**GRAFICO CON LOS PROMEDIOS POR PREGUNTAS OBTENIDOS EN LA EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR. DIMENSIÓN: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS.**



**Gráfico 15** Promedios obtenidos de la autoevaluación

**Fuente:** Encuesta al Rector del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

Aplicación de normas y reglamentos, en esta dimensión se evalúa la capacidad de los docentes para regirse a las normas y reglamentos institucionales.

En esta dimensión con promedio de 1,317/ 1,47 se concluye que los docentes cumple con las normas y reglamentos de la institución destacando como una fortaleza institucional la puntualidad de los docentes para cumplir las labores profesionales.



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

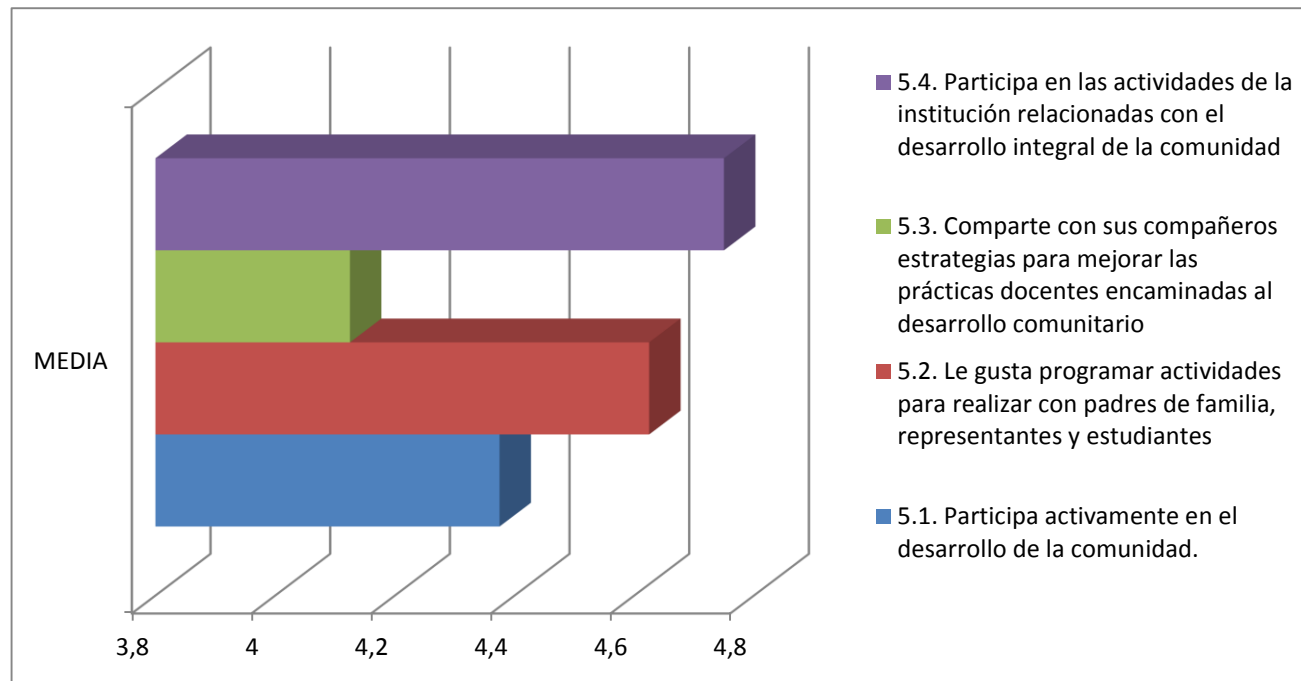
En promedio, el docente de su institución:	TOTALES					MEDIA					
	1%	2%	3%	4%	5%						
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	62,50%	3	37,50%	4,375
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	37,50%	5	62,50%	4,625
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	25,00%	5	62,50%	4,125
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	25,00%	6	75,00%	4,75
SUMATORIA TOTAL	0		0		0		12		19		
VALOR PONDERACION	0		0,074		0,148		0,221		0,295		
TOTAL	0		0		0		2,652		5,605		1,03213

**Tabla 16** Relación con la comunidad

**Fuente:** Encuesta al Rector del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

**GRAFICO CON LOS PROMEDIOS POR PREGUNTAS OBTENIDOS EN LA EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR. DIMENSIÓN: RELACION CON LA COMUNIDAD.**



**Gráfico 16** Promedios obtenidos de la autoevaluación

**Fuente:** Encuesta al Rector del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

En la dimensión de Relación con la comunidad se estudia el grado de aceptación y la disposición de los docentes para colaborar con la comunidad.

En esta dimensión con promedio de 1,032/1,18 se observa una aceptable relación de los docentes con la comunidad, pudiendo esto mejorar en buena medida las actividades docentes y de esta manera lograr el desarrollo comunitario.

## EVALUACION DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES. HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS.

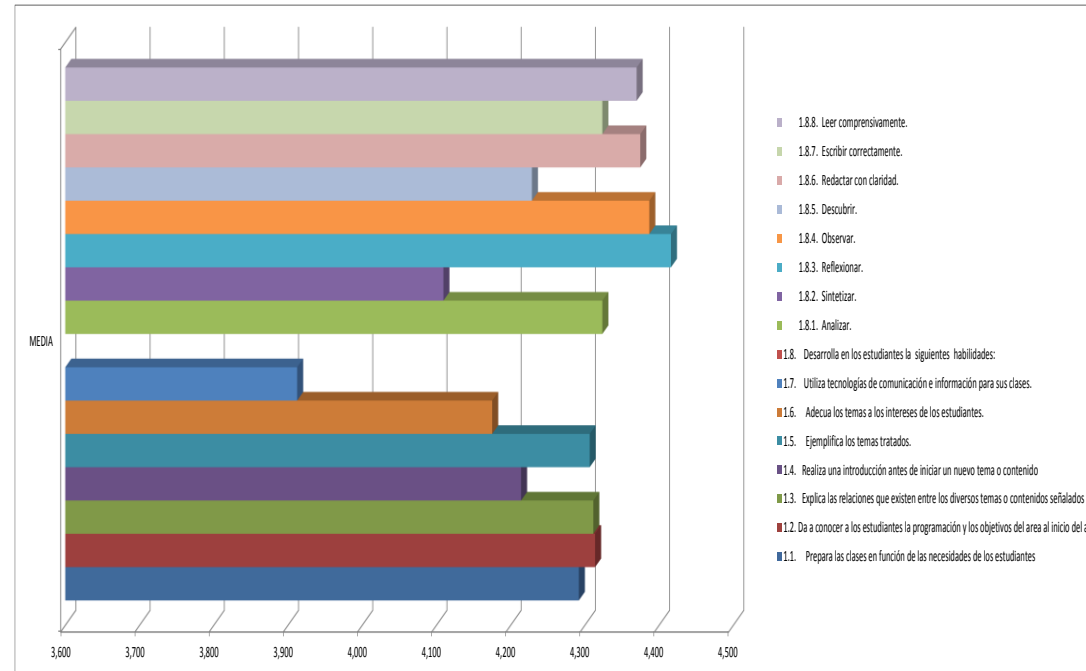
	TOTALES DOCENTES.					MEDIA
	1	2	3	4	5	
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes	14	18	36	109	234	4,292
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del area al inicio del año	11	12	43	116	229	4,314
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados	11	8	46	123	223	4,311
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	17	22	45	99	228	4,214
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	14	13	47	96	241	4,307
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	17	18	50	117	209	4,175
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	42	27	46	106	190	3,912
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:	0	0	0	0	0	
1.8.1. Analizar.	17	13	28	115	238	4,324
1.8.2. Sintetizar.	17	20	57	119	197	4,109
1.8.3. Reflexionar.	9	13	33	104	253	4,416
1.8.4. Observar.	10	13	33	107	248	4,387
1.8.5. Descubrir.	20	13	42	114	222	4,229
1.8.6. Redactar con claridad.	11	15	34	100	251	4,375
1.8.7. Escribir correctamente.	16	14	39	89	252	4,324
1.8.8. Leer comprensivamente.	14	18	32	85	262	
Totales	240	237	611	1599	3478	
	0	0,171	0,343	0,514	0,686	
	0	0,09860584	0,50990998	1,99972263	5,80512895	
<b>PROMEDIO TOTAL</b>	<b>8,4134</b>					

Tabla 17 Habilidades pedagógicas y didácticas

Fuente: Encuesta a estudiantes del I.T.S.A.J.B.I

Elaboración: Cristian F. Barreto

## GRAFICO EVALUACION DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES. HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS.



**Gráfico 17** Evaluación docente por parte de los estudiantes

**Fuente:** Encuesta a estudiantes del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

En la dimensión de habilidades pedagógicas y docentes se evalúa la correcta utilización de estrategias metodológicas por parte de los docentes.

En este instrumento los docentes obtienen una calificación de los estudiantes de 8,41/ 10,97, se puede recalcar que en esta dimensión para los estudiante la pregunta mejor evaluada corresponde a que los docentes enseñan a redactar correctamente, en general en esta dimensión los docentes cumplen con los estándares de calidad debiendo mejorar en aspectos relacionados con la utilización de tecnologías de comunicación e información que es una debilidad de la mayoría de docentes de nuestro medio.

**EVALUACION DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.**

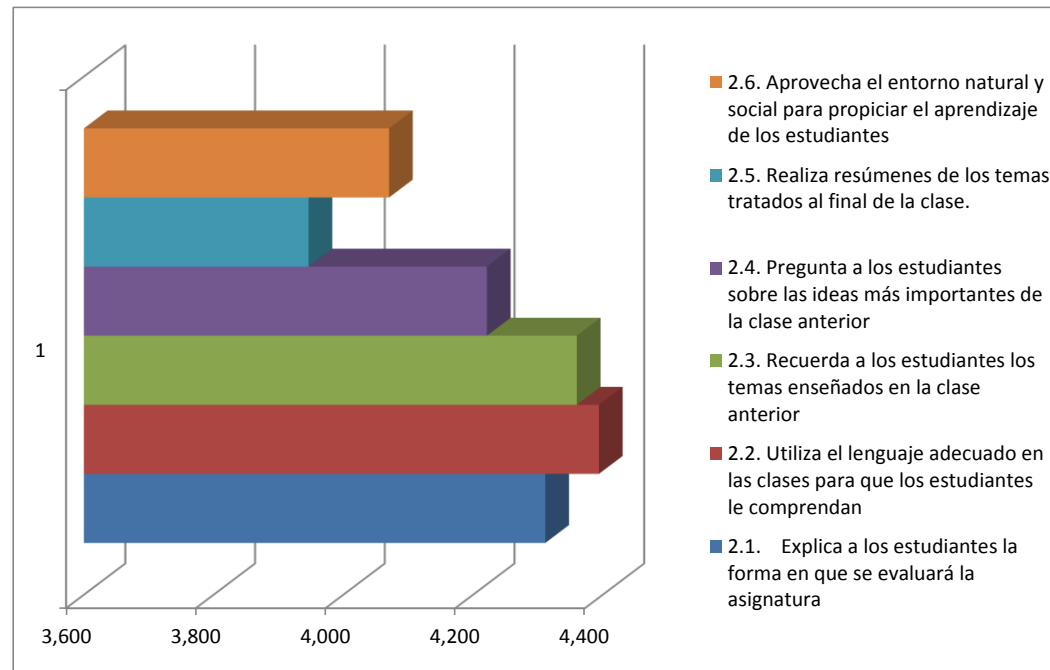
HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGOGICA	TOTALES DOCENTES.					MEDIA
	1	2	3	4	5	
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura	18	12	29	117	235	4,311
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan	11	9	30	118	243	4,394
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior	11	12	38	107	243	4,360
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior	13	19	44	123	212	4,221
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	36	23	60	100	192	3,946
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes	19	26	57	114	195	4,071
	108	101	258	679	1320	
	0,000	0,171	0,343	0,514	0,686	
	0	0,0420219	0,21531387	0,84916302	2,20321168	
<b>PROMEDIO TOTAL</b>	<b>3,3097</b>					

**Tabla 18** Habilidades de sociabilidad pedagógica

**Fuente:** Encuesta a estudiantes del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

## GRAFICO EVALUACION DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.



**Gráfico 18** Evaluación docente por parte de los estudiantes

**Fuente:** Encuesta a estudiantes del I.T.S.A.J.B.I  
**Elaboración:** Cristian F. Barreto

En la dimensión sociabilidad pedagógica se analiza la destreza con la que los docentes se relacionan con sus educandos utilizando de forma correcta los recursos de comunicación.

En este instrumento los docentes obtienen una calificación de los estudiantes de 3,30/ 4,20, se puede recalcar que en esta dimensión la pregunta mejor evaluada corresponde a que los docentes utilizan un lenguaje adecuado en las clases lo que permite que los estudiantes comprendan de mejor manera, en general en esta dimensión los docentes cumplen con los estándares de calidad debiendo realizar resúmenes al final de la clase para reforzar los temas tratados.

## EVALUACION DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

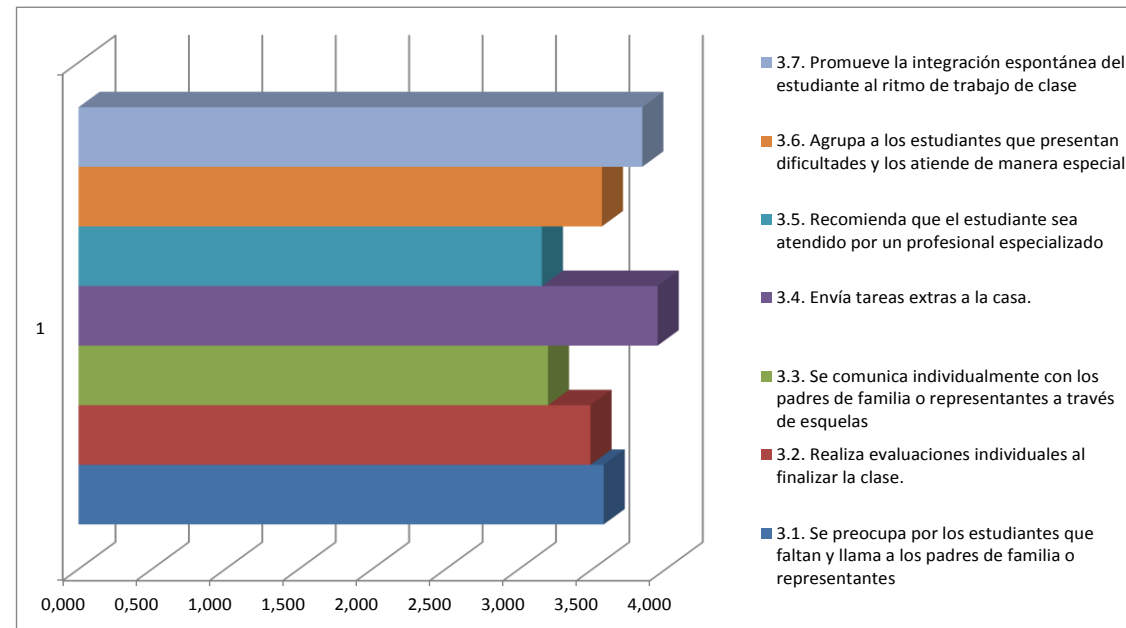
3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES						
El docente:	TOTALES DOCENTES.					
	1	2	3	4	5	MEDIA
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes	73	15	64	120	139	3,577
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	70	31	68	113	129	3,487
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas	99	45	61	88	118	3,197
3.4. Envía tareas extras a la casa.	31	25	59	117	179	3,944
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado	104	38	66	96	107	3,156
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial	64	38	61	98	150	3,564
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de clase	29	34	75	109	164	3,839
	470	226	454	741	986	
	0,000	0,171	0,343	0,514	0,686	
	0	0,0940292	0,37888564	0,92670073	1,64573236	
<b>PROMEDIO TOTAL</b>	<b>3,0453</b>					

**Tabla 19** Atención a los estudiantes con necesidades especiales

**Fuente:** Encuesta a estudiantes del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

## GRAFICO EVALUACION DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES



**Gráfico 19** Evaluación docente por parte de los estudiantes

**Fuente:** Encuesta a estudiantes del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

En esta dimensión de atención a los estudiantes con necesidades individuales se califica el grado de respuesta de los docentes ante las necesidades y requerimientos individuales de los estudiantes.

En este instrumento los docentes obtienen una calificación de los estudiantes de 3,04/ 4,80, se puede manifestar que esta dimensión muestra debilidades en el desempeño docente, la pregunta mejor evaluada corresponde a que los docentes envían tareas extras a la casa, en alguna medida deben mejorar la calidad de tareas que se envían, las mayores debilidades se refieren a la casi nula comunicación con padres de familia y a la poca recomendación a que los estudiantes sean asistidos por profesionales especializados cuando tengan alguna dificultad.



## EVALUACION A LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES. RELACION CON LOS ESTUDIANTES

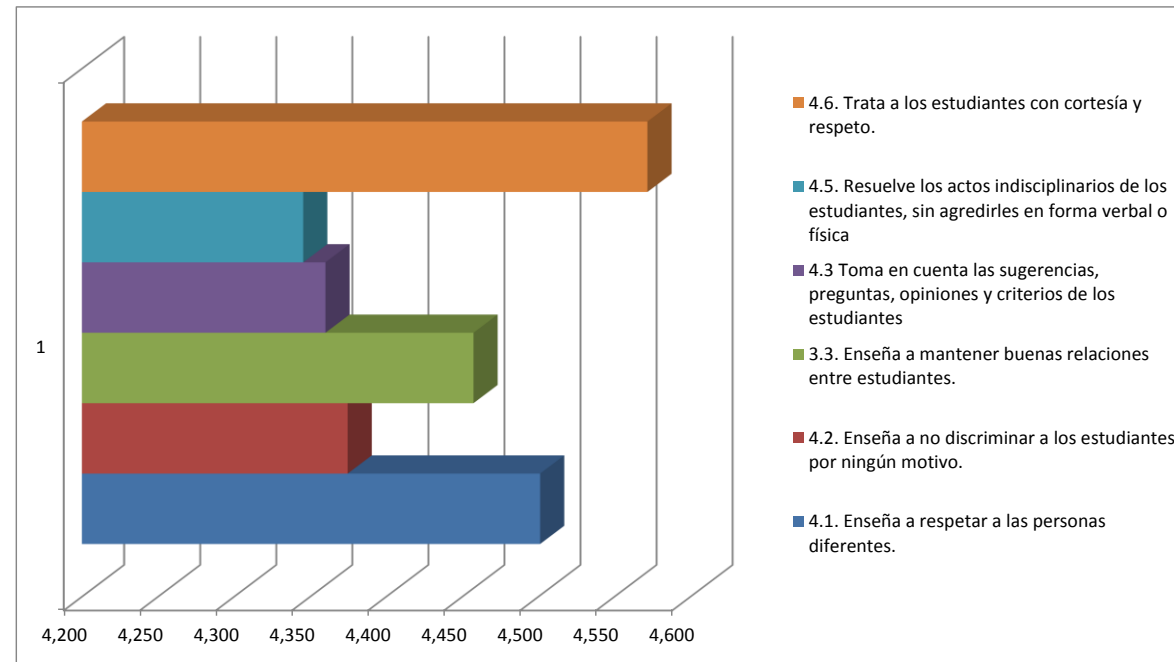
4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES						
El docente:	TOTALES DOCENTES.					MEDIA
	1	2	3	4	5	
3.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	14	8	26	73	290	4,501
3.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	12	18	38	79	264	4,375
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	10	12	33	81	275	4,457
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes	12	15	43	84	257	4,360
3.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	15	18	36	83	259	4,345
3.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	10	8	23	66	304	4,572
	73	79	199	466	1649	
	0,000	0,171	0,343	0,514	0,686	
	0	0,03286861	0,16607543	0,58278345	2,7523455	
<b>PROMEDIO TOTAL</b>	<b>3,5341</b>					

**Tabla 20** Relación con los estudiantes

**Fuente:** Encuesta a estudiantes del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

## GRAFICO EVALUACION DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES. RELACION CON LOS ESTUDIANTES.



**Gráfico 20** Evaluación docente por parte de los estudiantes

**Fuente:** Encuesta a estudiantes del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

En esta dimensión de relación con los estudiantes se analiza la capacidad que tienen los docentes para relacionarse con los estudiantes sin que se confundan los roles y el debido respeto.

En este instrumento los docentes obtienen una calificación de los estudiantes de 3,53/ 4,11 se puede manifestar que en esta dimensión los docentes cumplen con los estándares de calidad, siendo la pregunta mejor evaluada el trato a los estudiantes con cortesía y respeto, por otro lado la pregunta con menor evaluación es en la que el docente resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.

**OBSERVACION DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE. ACTIVIDADES INICIALES.**

	Walter Vèlez		Liliana Rodríguez		Blasco Cordero		Jorge Ortiz		Edwin Rojas		Rafael García		Ramiro Crespo		Silvia Rosas	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
El docente:																
1. Presenta el plan de clase al observador.		1		1		1		1		1		1		1		1
2. Inicia su clase puntualmente.	1		1			1	1			1		1		1		1
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	1		1			1	1			1		1		1		1
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.		1	1			1	1			1	1			1		1
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	1		1			1	1			1		1		1		1
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.		1		1		1		1		1		1		1		1
<b>SUMATORIA TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>1</b>
VALOR PONDERACION	1,25	0	1,25	0	1,25	0	1,25	0	1,25	0	1,25	0	1,25	0	1,25	0
<b>TOTAL</b>	<b>3,75</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>6,25</b>	<b>0</b>

**Tabla 21** Actividades iniciales

**Fuente:** Observación de Clase

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

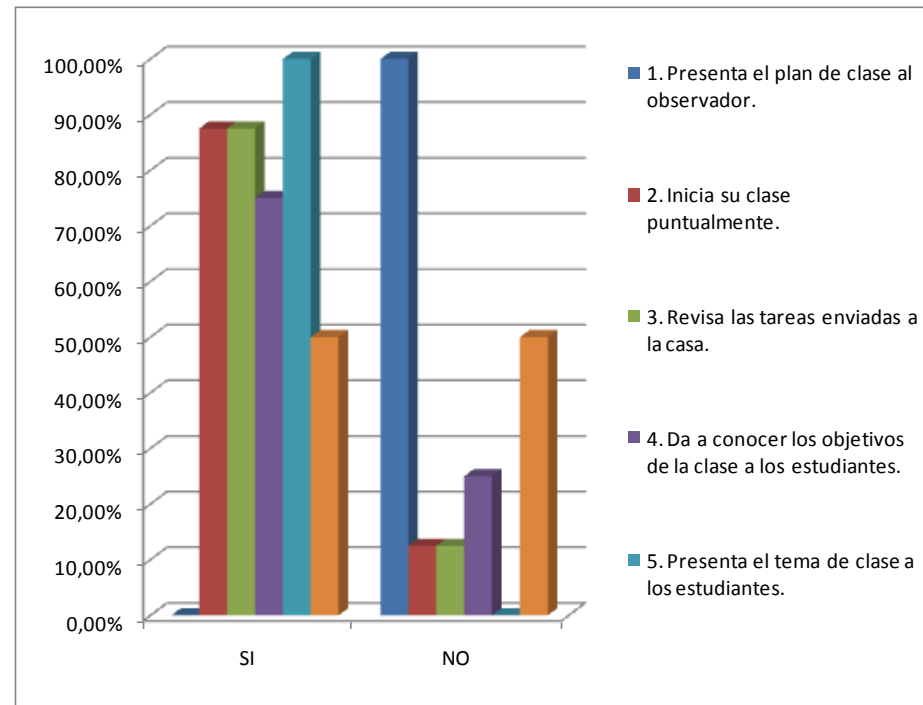
**RESUMEN OBSERVACION DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE. ACTIVIDADES INICIALES.**

	Totales			
	Sí	%	No	%
El docente:				
1. Presenta el plan de clase al observador.	0	0,00%	8	100,00%
2. Inicia su clase puntualmente.	7	87,50%	1	12,50%
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	7	87,50%	1	12,50%
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	6	75,00%	2	25,00%
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	8	100,00%	0	0,00%
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	4	50,00%	4	50,00%
SUMATORIA TOTAL	<b>32</b>		<b>16</b>	
VALOR PONDERACION	1,25		0	
TOTAL	<b>5,00</b>		<b>0</b>	

**Tabla 22** Actividades iniciales

**Fuente:** Observación de clase.  
**Elaboración:** Cristian F. Barreto

**GRÁFICO RESUMEN OBSERVACION DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE. ACTIVIDADES INICIALES.**



**Gráfico 21** Actividades iniciales

**Fuente:** Observación de clase  
**Elaboración:** Cristian F. Barreto

En la observación de clases realizada por el investigador se evalúa el desempeño docente en el aula, en donde se evidencia el cumplimiento de normas y aspectos metodológicos importantes, además del conocimiento del tema y el buen desempeño profesional de los docentes, se puede destacar como aspectos a mejorar el dar a conocer los objetivos que se buscan alcanzar con la clase que debería arrancar con un diagnóstico de los conocimientos e intereses previos de los estudiantes.

## OBSERVACION DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE. PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

	Walter Vèlez		Rodriguez		Blasco Cordero		Jorge Ortiz		Edwin Rojas		Rafael Garcia		Ramiro Crespo		Silvia Rosas	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
El docente:																
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		1	1		1		1		1		1		1		1	
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	1		1		1		1		1		1		1		1	
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).		1	1		1		1		1		1		1		1	
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	1			1	1		1		1		1		1		1	
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	1		1		1		1		1		1		1		1	
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	1		1		1		1		1		1		1		1	
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	1			1		1		1		1		1		1		1
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	1		1		1		1		1		1		1		1	
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	1		1			1		1		1		1		1		1
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	1		1		1		1		1		1		1		1	
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	1		1		1		1		1			1	1			1
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	1		1		1		1		1		1		1		1	
13. Envía tareas		1	1		1		1			1	1		1		1	
<b>SUMATORIA TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>1</b>
<b>VALOR PONDERACION</b>	<b>1,25</b>	<b>0</b>	<b>1,25</b>	<b>0</b>	<b>1,25</b>	<b>0</b>	<b>1,25</b>	<b>0</b>	<b>1,25</b>	<b>0</b>	<b>1,25</b>	<b>0</b>	<b>1,25</b>	<b>0</b>	<b>1,25</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>12,5</b>	<b>0</b>	<b>13,75</b>	<b>0</b>	<b>13,75</b>	<b>0</b>	<b>12,5</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>13,75</b>	<b>0</b>	<b>13,75</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>0</b>

**Tabla 23** Proceso de enseñanza aprendizaje

**Fuente:** Observación de Clase  
**Elaboración:** Cristian F. Barreto

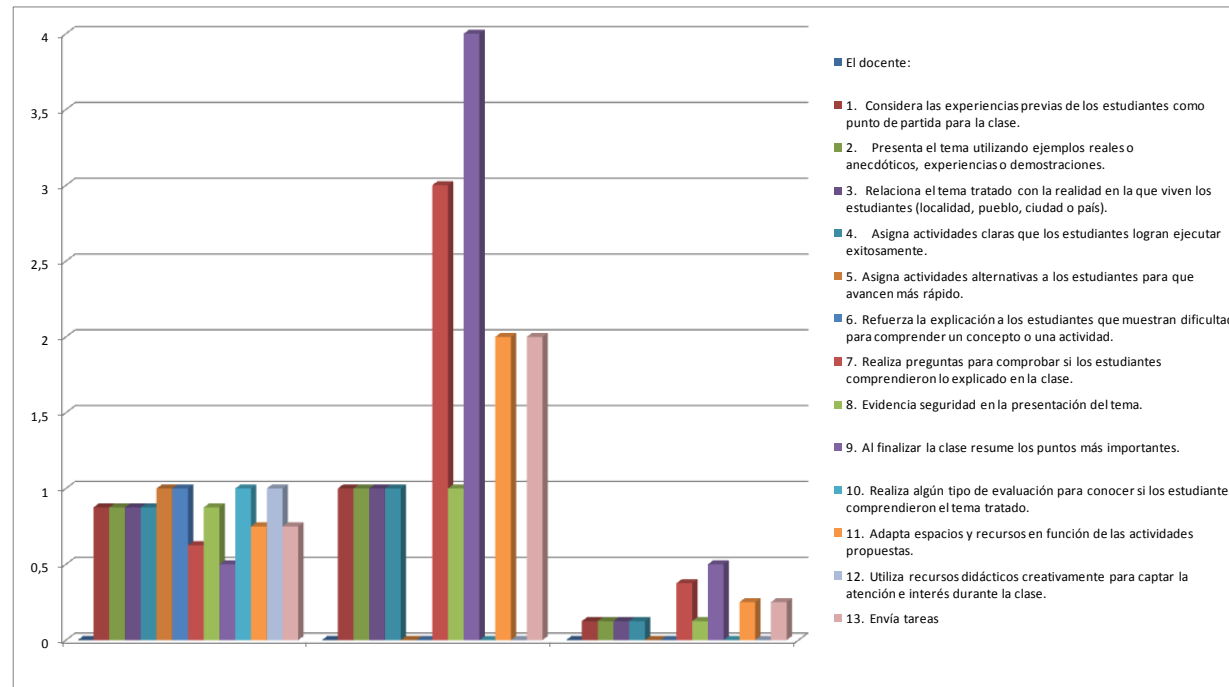
## RESUMEN OBSERVACION DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE. PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

El docente:	Totales			
	Sí	%	No	%
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	7	87,50%	1	12,50%
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	7	87,50%	1	12,50%
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	7	87,50%	1	12,50%
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	7	87,50%	1	12,50%
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	8	100,00%	0	0,00%
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	8	100,00%	0	0,00%
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	5	62,50%	3	37,50%
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	7	87,50%	1	12,50%
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	4	50,00%	4	50,00%
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	8	100,00%	0	0,00%
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	6	75,00%	2	25,00%
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	8	100,00%	0	0,00%
13. Envía tareas	6	75,00%	2	25,00%
SUMATORIA TOTAL	<b>88</b>		<b>16</b>	
VALOR PONDERACION	1,25		0	
TOTAL	<b>13,75</b>		<b>0</b>	

Tabla 24 Proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Observación de Clase  
Elaboración: Cristian F. Barreto

## GRAFICO RESUMEN OBSERVACION DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE. PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE



**Gráfico 22** Proceso de enseñanza aprendizaje

**Fuente:** Observación de Clase.

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

En la observación del proceso de enseñanza-aprendizaje se avalúan el desarrollo y aplicación de la planificación realizada por el docente.

En el proceso de enseñanza –aprendizaje los docentes obtienen un promedio de 13,75 en donde se comprueba que los docentes si utilizan ejemplos para explicar las clases, relacionan las temáticas con la realidad, debiendo mejorar en aspectos como realizar resúmenes al final de las clases.



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

	Walter Vèlez		Liliana Rodríguez		Jasco Cordero		Jorge Ortiz		Edwin Rojas		Rafael García		Ramiro Crespo		Silvia Rosas	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
El docente:																
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	1			1	1		1		1		1		1		1	
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	1		1		1		1		1		1		1		1	
3. Valora la participación de los estudiantes.	1		1		1		1		1		1		1		1	1
4. Mantiene la disciplina en el aula.	1			1	1		1		1		1		1		1	
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	1		1			1		1	1		1		1		1	1
<b>SUMATORIA TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
VALOR PONDERACION	1,25	0	1,25	0	1,25	0	1,25	0	1,25	0	1,25	0	1,25	0	1,25	0
<b>TOTAL</b>	<b>6,25</b>	<b>0</b>	<b>3,75</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>3,75</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>

Tabla 25 Ambiente en el aula

**Fuente:** Observación de Clase.

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

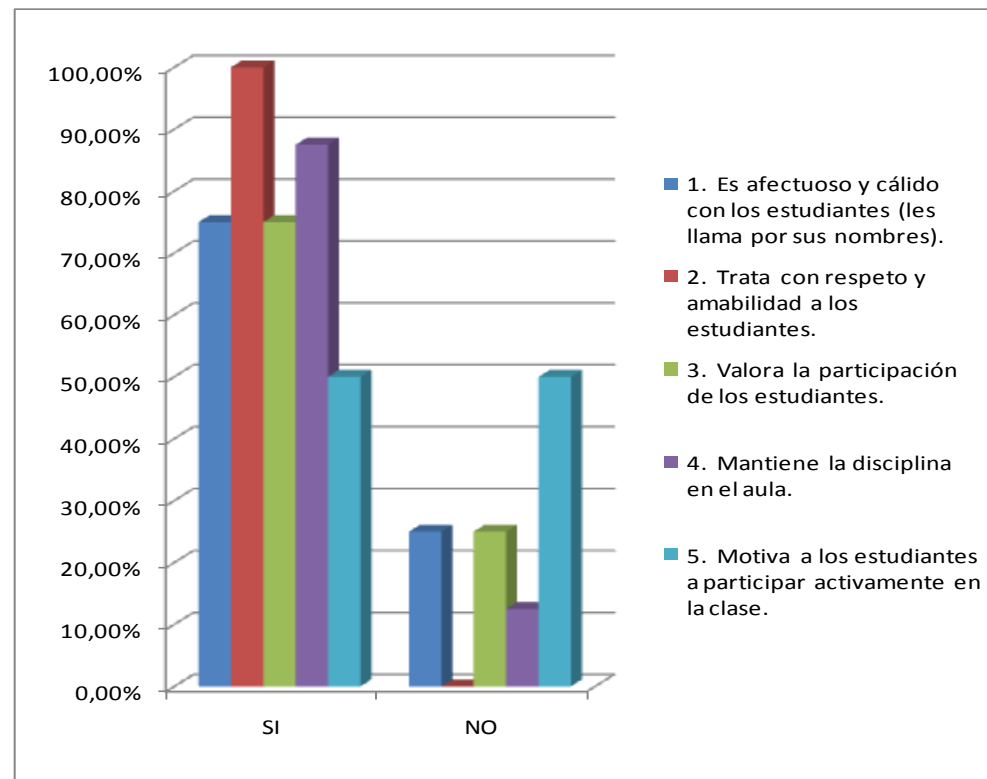
## RESUMEN OBSERVACION DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE. AMBIENTE EN EL AULA

	Totales			
	Si	%	No	%
El docente:				
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	6	75,00%	2	25,00%
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	8	100,00%	0	0,00%
3. Valora la participación de los estudiantes.	6	75,00%	2	25,00%
4. Mantiene la disciplina en el aula.	7	87,50%	1	12,50%
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	4	50,00%	4	50,00%
SUMATORIA TOTAL	<b>31</b>		<b>9</b>	
VALOR PONDERACION	1,25		0	
TOTAL	<b>4,84</b>		<b>0</b>	

Tabla 26 Ambiente en el aula

**Fuente:** Observación de Clase.  
**Elaboración:** Cristian F. Barreto

### GRAFICO RESUMEN OBSERVACION DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE. AMBIENTE EN EL AULA



**Gráfico 23** Ambiente en el aula

**Fuente:** Observación de Clase.

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

En la dimensión de ambiente del aula se analiza el clima en el que el docente y los estudiantes se desenvuelven

En lo que respecta al ambiente en el aula con un promedio de 4,84 se observa que a los estudiantes les falta mayor motivación a los estudiantes para participar activamente en la clase.

**TABLA RESUMEN PARA CALIFICAR EL DESEMPEÑO DOCENTE**

**EVALUACION POR LOS ESTUDIANTES**

CURSO/DOCENTE	RAMIRO CRESPO	RAFAEL GARCIA	JORGE ORTIZ	EDWIN ROJAS	LILIANA RODRIGUEZ	WALTER VELEZ	BLASCO CORDERO	SILVIA ROSAS	
OCTAVO	17,28	19,032	14,783	17,24	18,194	16,478			
NOVENO	20,1	19,777	19,439	19,948	19,469			17,352	
DECIMO	20,75	20,49	20,327	19,361	18,797				
PRIMERO	18,61	18,615	18,932	16,543	17,206		15,968		
SEGUNDO	19,51	18,651		16,972	15,002		19,031	17,105	
TERCERO	19,08	19,068	16,996	16,616			17,303		
<b>PROMEDIO</b>	<b>19,22166667</b>	<b>19,2721667</b>	<b>18,0954</b>	<b>17,78</b>	<b>17,7336</b>	<b>16,478</b>	<b>17,434</b>	<b>17,2285</b>	<b>17,905417</b>

**AUTOEVALUACION DOCENTE**

RAMIRO CRESPO	RAFAEL GARCIA	JORGE ORTIZ	EDWIN ROJAS	LILIANA RODRIGUEZ	WALTER VELEZ	BLASCO CORDERO	SILVIA ROSAS	
8,667	8,275	8,017	7,347	8,925	6,904	7,836	6,721	<b>7,8365</b>

**COEVALUACION**

RAMIRO CRESPO	RAFAEL GARCIA	JORGE ORTIZ	EDWIN ROJAS	LILIANA RODRIGUEZ	WALTER VELEZ	BLASCO CORDERO	SILVIA ROSAS	
8,95	8,855	8,18	8,47	9,049	8,856	8,856	9,242	<b>8,80725</b>

**EVALUACION POR PARTE DEL DIRECTOR**

<b>RAMIRO CRESPO</b>	<b>RAFAEL GARCIA</b>	<b>JORGE ORTIZ</b>	<b>EDWIN ROJAS</b>	<b>LILIANA RODRIGUEZ</b>	<b>WALTER VELEZ</b>	<b>BLASCO CORDERO</b>	<b>SILVIA ROSAS</b>	
8,994	8,92	8,033	8,846	8,698	7,884	9,438	8,92	<b>8,71663</b>

**CLASE DEMOSTRATIVA**

<b>RAMIRO CRESPO</b>	<b>RAFAEL GARCIA</b>	<b>JORGE ORTIZ</b>	<b>EDWIN ROJAS</b>	<b>LILIANA RODRIGUEZ</b>	<b>WALTER VELEZ</b>	<b>BLASCO CORDERO</b>	<b>SILVIA ROSAS</b>	
23,75	22,5	22,5	25	22,5	22,5	23,75	21	<b>22,9375</b>

**Tabla 27** Resumen para calificar desempeño Docente

**Fuente:** Encuesta a docentes del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

## AUTOEVALUACION DEL RECTOR. COMPETENCIAS GERENCIALES.

	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					1
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	1				
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					1
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo					1
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					1
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos					1
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					1
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					1
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.				1	
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					1
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					1
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					1
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.				1	
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.				1	
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.				1	
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.				1	
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.				1	
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					1
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					1
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.				1	
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					1
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					1
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					1
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.				1	
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					1
1.26. Lidero el Consejo Técnico.				1	
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					1
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					1
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
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.				1	
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.				1	
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.				1	
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.				1	
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.				1	
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.				1	
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.				1	
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.				1	
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					1

1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					1
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					1
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					1
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.				1	
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.				1	
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.				1	
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.				1	
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					1
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					1
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					1
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					1
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					1
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.				1	
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
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					1
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					1
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					1
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					1
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
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.				1	
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.				1	
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					1
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
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos					1
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.				1	
	1	0	0	25	37
SUMATORIA TOTAL	1	0	0	25	37
VALOR PONDERACION	0	0,06	0,116	0,175	0,2
PUNTAJE ALCANZADO.	0	0	0	4,375	8,6

12,996

**Tabla 28** Evaluación docentes por parte de los estudiantes**Fuente:** Encuesta a docentes del I.T.S.A.J.B.I**Elaboración:** Cristian F. Barreto

En esta dimensión de competencias gerenciales se analiza la capacidad del rector para administrar la institución educativa.

Se obtiene un porcentaje de 12,996 que evidencia que el rector considera estar capacitado para el ejercicio de sus funciones administrativas.

## AUTOEVALUACION DEL RECTOR. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

	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.					1
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.					1
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica					1
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.				1	
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.				1	
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.				1	
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.				1	
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.				1	
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.				1	
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.				1	
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					1
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					1
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					1
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					1
SUMATORIA TOTAL	0	0	0	7	7
VALOR PONDERACION	0	0,06	0,116	0,175	0,2
PUNTAJE ALCANZADO.	0	0	0	1,225	1,6

2,856

**Tabla 29** Competencias pedagógicas

**Fuente:** Encuesta al Rector del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

En esta dimensión de Competencias pedagógicas se analiza la formación docente del Rector.

Obtiene un promedio de 2,85 que indica que elabora El Proyecto Educativo Institucional con el personal docente y administrativo, además de cumplir en buena medida con las obligaciones directivas como observar las clases y los requerimientos de matriculas.



## AUTOEVALUACION DEL DIRECTOR. LIDERAZGO CON LA COMUNIDAD

	1	2	3	4	5
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.					1
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					1
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.				1	
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.				1	
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.				1	
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.				1	
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.				1	
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					1
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					1
SUMATORIA TOTAL	0	0	0	5	4
VALOR PONDERACION	0	0,06	0,116	0,175	0,2
PUNTAJE ALCANZADO.	0	0	0	0,875	0,9

1,807

**Tabla 30** Liderazgo con la comunidad

**Fuente:** Encuesta al Rector del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

En la dimensión de liderazgo comunitario se analiza la capacidad de Rector para coordinar las actividades entre el personal de su institución y la comunidad.

En esta dimensión el rector se auto califica con 1,807 se puede apreciar que el rector mantiene una buena comunicación con la comunidad educativa, evita tener conductas discriminatorias y admite promover el desarrollo de actividades socioculturales y educativas.

## EVALUACION AL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO TECNICO. COMPETENCIAS GERENCIALES

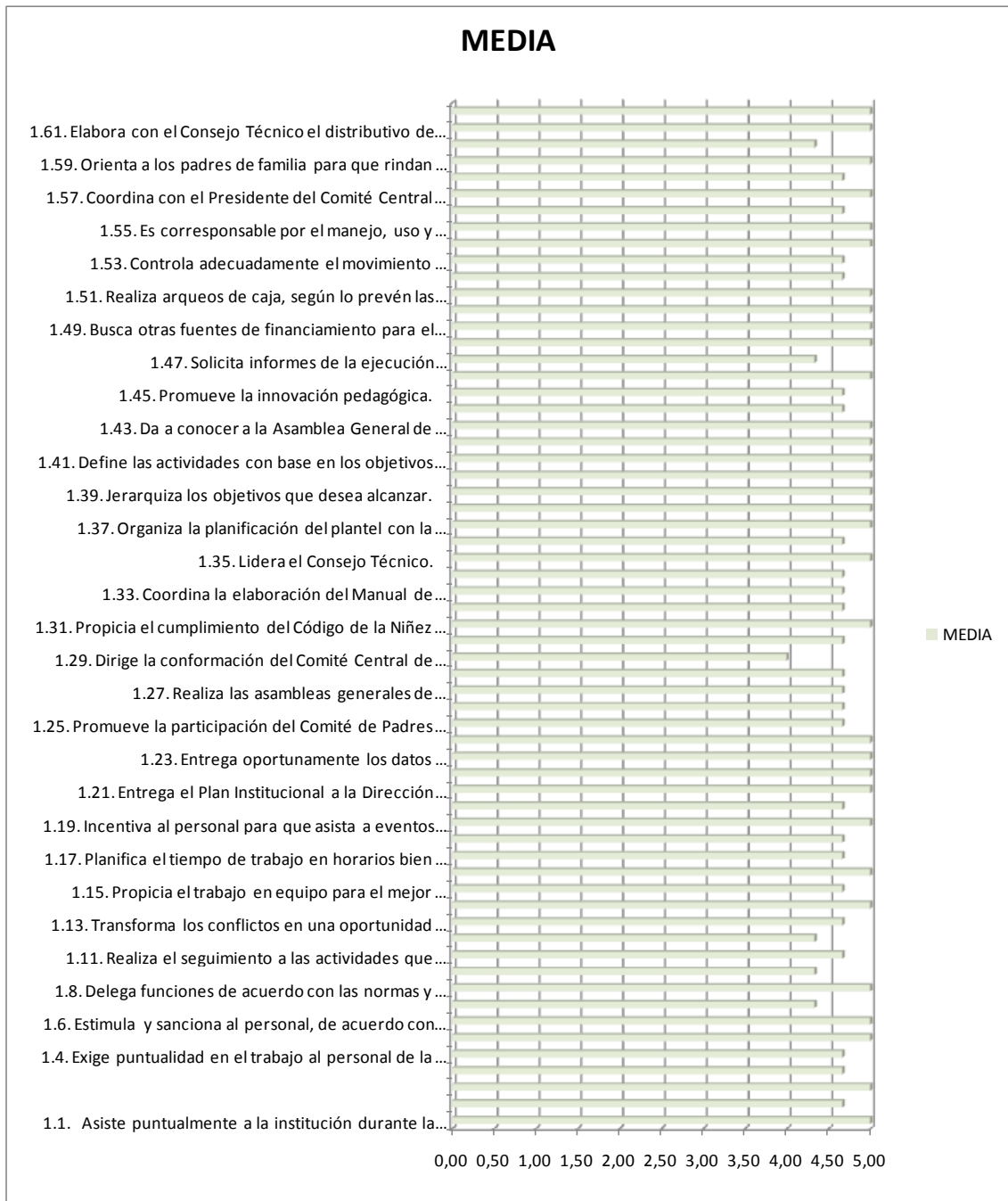
	EVALUACION CONSEJO TÉCNICO						MEDIA		
	1%	2%	3%	4%	5%				
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100,00%	5,00
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	4,67
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5,00
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	4,67
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	4,67
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5,00
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5,00
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	66,67%	4,33
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5,00
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	66,67%	4,33
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	4,67
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	0	0,00%	4,33
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	4,67
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5,00
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	4,67
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5,00
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	4,67
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	4,67
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5,00
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	4,67
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5,00
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5,00
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5,00
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5,00
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	4,67
1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	4,67
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	4,67
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	4,67
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,00%	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	4,00
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	4,67
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5,00
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	4,67
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	4,67
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	4,67
1.35. Lidera el Consejo Técnico.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5,00
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	4,67
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5,00
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5,00
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5,00
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5,00
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5,00
1.42. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5,00
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5,00
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	4,67
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	4,67
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5,00
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	66,67%	4,33
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5,00
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5,00
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5,00
1.51. Realiza arcos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5,00
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	4,67
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	4,67
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5,00
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5,00
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	4,67
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	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5,00
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	4,67
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5,00
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	66,67%	4,33
1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5,00
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5,00
SUMATORIA TOTAL	0		1		1		32	152	
VALOR PONDERACION	0	0,059		0,118		0,177		0,236	
PUNTAJE ALCANZADO.	0	0,020		0,039		1,888		11,957	13,904

**Tabla 31** Competencia gerenciales

**Fuente:** Encuesta a docentes miembros del Consejo Técnico del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

**GRAFICO EVALUACION AL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO TÉCNICO. COMPETENCIAS GERENCIALES.**



**Tabla 32** Competencia gerenciales

**Fuente:** Encuesta a docentes miembros del Consejo Técnico del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

En la dimensión de competencias gerenciales se analiza la capacidad para administrar la institución educativa.

Obtiene un porcentaje de 12,9 lo que indica que de acuerdo a los miembros de l consejo técnico de la Institución, el Rector esta capacitado para la actividad que desempeña.

**EVALUACION AL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO TECNICO.  
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

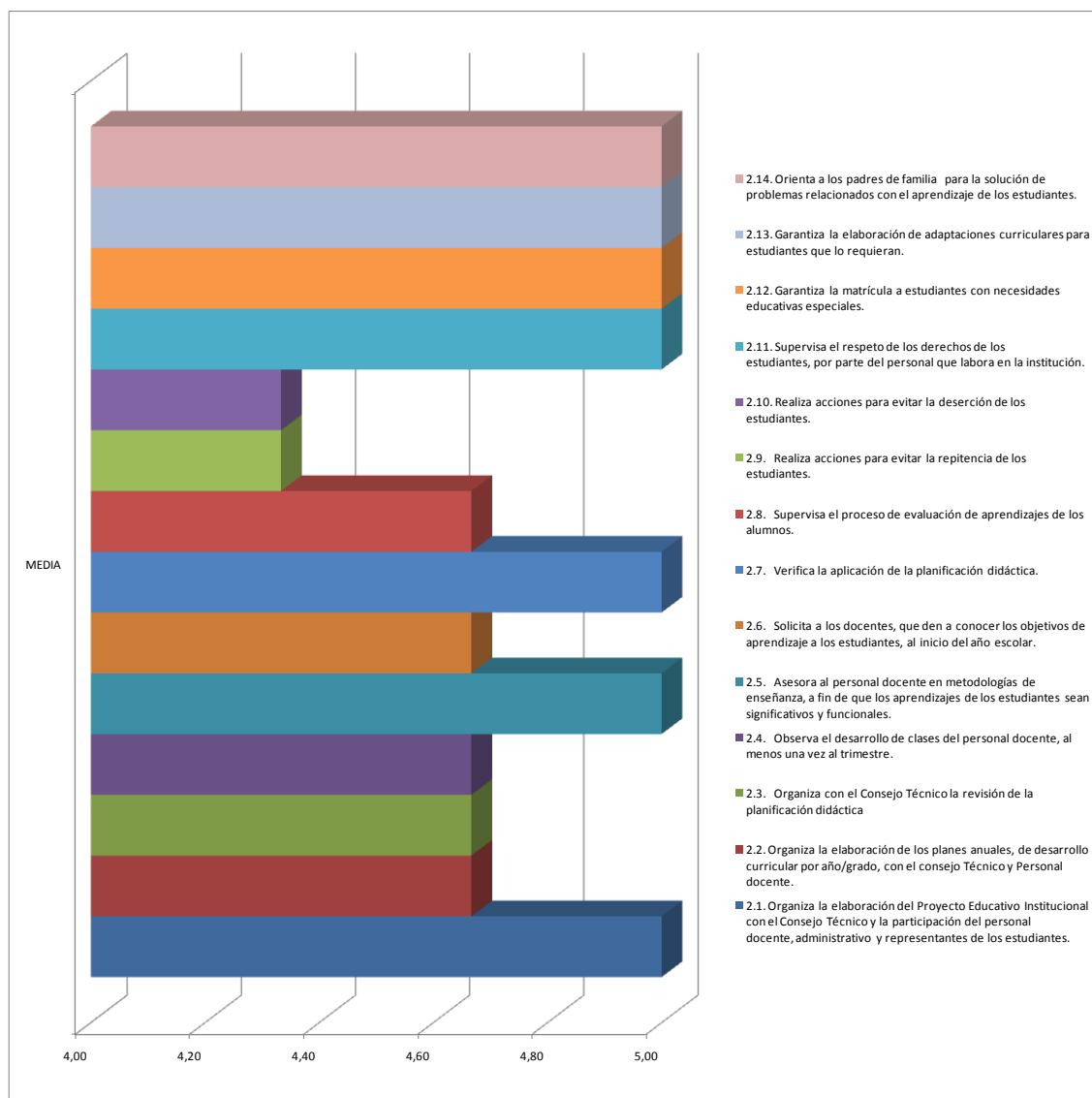
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	MEDIA
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100,00%	5,00
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el consejo Técnico y Personal docente.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	4,67
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	4,67
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	4,67
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100,00%	5,00
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	4,67
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100,00%	5,00
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	4,67
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	0	0,00%	2	66,67%	4,33
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	0	0,00%	2	66,67%	4,33
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100,00%	5,00
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100,00%	5,00
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100,00%	5,00
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100,00%	5,00
SUMATORIA TOTAL	0		0		2		5		35		
VALOR PONDERACION	0				0,118		0,177		0,236		
PUNTAJE ALCANZADO.	0				0,079		0,295		2,753		3,127

**Tabla 33** Competencias pedagógicas

**Fuente:** Encuesta a docentes miembros del Consejo Técnico del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

## GRAFICO EVALUACION AL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO TECNICO. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS



**Gráfico 24** Competencias pedagógicas

**Fuente:** Encuesta a docentes miembros del Consejo Técnico del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

En la dimensión de competencias pedagógicas se estudia la preparación docente del Rector.

El Rector obtiene en esta dimensión un promedio de 3,127 demostrando cumplir de excelente manera con todos los parámetros planteados.

**EVALUACION AL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO TECNICO.  
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.**

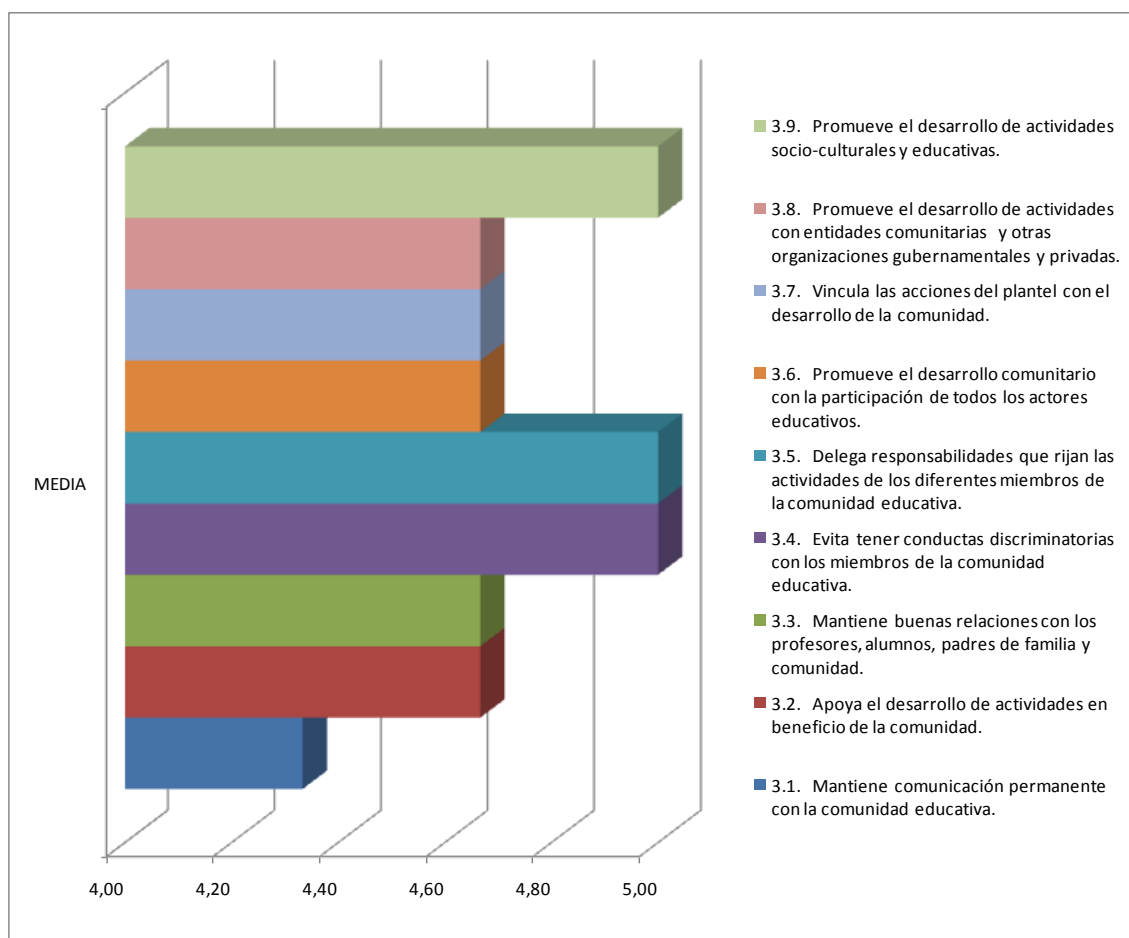
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	MEDIA
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	66,67%	1	33,33%	4,33
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	4,67
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	4,67
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100,00%	5,00
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100,00%	5,00
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	4,67
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	4,67
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	4,67
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100,00%	5,00
SUMATORIA TOTAL	0		0		0		7		20		
VALOR PONDERACION	0,059		0,118		0,177		0,236		0,236		
PUNTAJE ALCANZADO.	0		0		0		0,550666667		1,5733		2,124

**Tabla 34** Competencias de liderazgo en la comunidad

**Fuente:** Encuesta a docentes miembros del Consejo Técnico del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

## GRAFICO EVALUACION AL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO TECNICO. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.



**Gráfico 25** Competencias de liderazgo en la comunidad

**Fuente:** Encuesta a docentes miembros del Consejo Técnico del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

En la dimensión de liderazgo comunitario se evalúa la capacidad del Rector para coordinar las actividades entre docentes, docentes y comunidad.

En esta dimensión el Rector obtiene un promedio de 2,124 se evidencia que mantiene una buena relación con los estudiantes, profesores, y padres de familia, pudiendo mejorar aún más en la comunicación con la comunidad educativa.

## EVALUACION AL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR. COMPETENCIAS GERENCIALES.

	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					1
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					1
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.				1	
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					1
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					1
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					1
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					1
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.				1	
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					1
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					1
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					1
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.				1	
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.				1	
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					1
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					1
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					1
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					1
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					1
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					1
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					1
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					1
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					1
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					1
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					1
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					1
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					1
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					1



1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					1
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.			1		
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					1
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.				1	
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					1
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					1
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					1
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					1
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					1
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.				1	
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					1
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					1
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					1
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					1
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					1
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					1
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					1
1.45. Promueve la innovación pedagógica					1
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					1
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.				1	
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					1
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					1
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					1
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.				1	
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.				1	
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.				1	
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					1
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					1

1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.						1
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			
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.						1
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
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			
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.						1
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.						1
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.						1
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.						1
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.						1
SUMATORIA TOTAL	0	0	3	10	52	
VALOR PONDERACION	0	0,06	0,12	0,18	0,236	
PUNTAJE ALCANZADO.	0	0	0,35	1,77	12,27	14,396

**Gráfico 26** Competencias gerenciales

**Fuente:** Encuesta al Supervisor del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

En la dimensión de capacidad gerencial se evalúa la preparación del Rector para conducir y administrar la institución educativa.

En esta dimensión el rector obtiene un muy buen promedio de 14,396 destacándose en su labor directiva y demostrando el cumplimiento de sus responsabilidades debiendo estar siempre actualizándose y con una predisposición al cambio y mejoramiento continuo.

## EVALUACION AL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.

	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.				1	
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.				1	
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la planificación didáctica.					1
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.			1		
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.				1	
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.				1	
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.				1	
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.				1	
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					1
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					1
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					1
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					1
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					1
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					1
<b>SUMATORIA TOTAL</b>	0	0	1	6	7
<b>VALOR PONDERACION</b>	0	0,06	0,12	0,18	0,236
<b>PUNTAJE ALCANZADO.</b>	0	0	0,12	1,06	1,652

**Tabla 35** Competencias pedagógicas

**Fuente:** Encuesta al Supervisor del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

En la dimensión de competencias pedagógicas se analiza la preparación pedagógica del Rector y su disposición para capacitar a los docentes de su institución.

En esta dimensión el promedio es de 2,832 el Rector debe mejorar en cuanto a la observación de las clases de los docentes al menos una vez por trimestre con la intención de aportar de forma propositiva al mejoramiento profesional docente.

## EVALUACION AL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.

	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.				1	
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.				1	
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.					1
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.				1	
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					1
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					1
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.				1	
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.			1		
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					1
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					1
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					1
SUMATORIA TOTAL	0	0	1	4	6
VALOR PONDERACION	0	0,06	0,12	0,18	0,236
PUNTAJE ALCANZADO.	0	0	0,12	0,71	1,416
					2,242

**Tabla 36** Competencias de liderazgo en la comunidad

**Fuente:** Encuesta al Supervisor del I.T.S.A.J.B.I

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

En la dimensión de liderazgo en la comunidad se observa la habilidad del directivo para desarrollar el liderazgo en la comunidad educativa.

En esta dimensión con un promedio de 2,242 se identifica que se debe gestionar por parte del directivo un mayor desarrollo de actividades con entidades comunitarias vinculando así al plantel con el desarrollo de la comunidad.

INSTANCIA	PUNTAJE
CONSEJO TECNICO	19,155
AUTOEVALUACION	17,659
SUPERVISOR	19,47
TOTAL	56,284

**Tabla 37** Resumen para calificar el desempeño del directivo

**Fuente:** Instrumento encuesta

**Elaboración:** Cristian F. Barreto

Se considero solamente estas instancias porque en la Institución Educativa no existe Comité Central de Padres de Familia ni Consejo Estudiantil, debido a que es una institución nocturna, por ello con ese total se procedió a calcular mediante regla de tres el puntaje definitivo sobre 100 dando una calificación al rector de la Institución de:

#### **CALIFICACION GENERAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.**

<b>INSTANCIA</b>	<b>CALIFICACION</b>
CALIFICACION DESEMPEÑO DOCENTE	66,203
CALIFICACION RECTOR	93,81
<b>PROMEDIO GENERAL</b>	<b>80,01</b>

Esta calificación de la Institución Educativa equivale a: A Excelente

## 5.2 Discusión

El propósito de los estándares de desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Los **estándares de desempeño docente** son descripciones de lo que debe hacer un profesor o docente competente, esto es, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

Los **estándares de desempeño directivo** 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 aprendizaje de los estudiantes.

En base al cumplimiento o no de estos estándares actualmente se puede tener que supuestos de investigación que:

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. Falencia en la cual se fundamenta la propuesta con actividades concretas

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.

Pese a los esfuerzos desplegados por el Ministerio de Educación y de las propias instituciones de educación básica y de bachillerato, aún no se llega a la tan anhelada calidad educativa, puesto que no se ha diseñado un modelo de gestión de la calidad orientada hacia la evaluación permanente con el propósito de mejorar en forma continua, no se trabaja en los distintos órdenes del quehacer institucional con

estándares de desempeño que no son otra cosa que descripciones de lo que debe hacer un profesor o directivo competente, en este caso, respecto de las prácticas pedagógicas y de gestión y liderazgo, positivamente correlacionadas con el buen desempeño de docentes y directivos, la buena gestión de la institución educativa y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Esta problemática que es generalizada a nivel de la casi totalidad de las instituciones educativas del Ecuador, se manifiesta en procesos educativos y de gestión administrativa ineficaces e ineficientes, que llevan al bajo rendimiento académico de los estudiantes y a una insatisfacción de las necesidades y expectativas de desarrollo educativo de la colectividad, partiendo de éstos supuestos y al contrastarlos con los datos obtenidos de la investigación realizada en el Instituto Superior Agropecuario “José Benigno Iglesias” se nota que actualmente existe entre los docentes el interés y la predisposición por incluirse dentro de los parámetros establecidos, si bien existen falencias en cuanto a infraestructura y el correcto uso de tecnologías de la comunicación. La capacitación permanente de los docentes en distintas áreas se torna fundamental para poder llegar a adoptar las herramientas necesarias para cumplir con los ya mencionados estándares.

Con todos estos cambios que se pretenden instaurar una política de cambios en la institución educativa es vital la buena predisposición del directivo para cumplir y fomentar el cumplimiento de normas y reglamentos por parte de docentes, estudiantes y personal administrativo.

En primera instancia se puede destacar el que los docentes obtienen una calificación de Buena demostrando que los supuestos planteados no son del todo exacto pues si bien hay varios factores por mejorar, existe también fortalezas y aspectos que resaltar y que marcan una pauta positiva para seguir mejorando pues se debe tomar a la Evaluación como un diagnóstico tanto de los aspectos positivos como negativos de la institución y no como una represalia contra docentes o directivos, pues lo que se busca es la calidad educativa ante todo cabe entonces definir que es la calidad considerándola como un concepto análogo, es decir que se predica de algo en parte idéntico y en parte distinto. La identidad corresponde a lo que es común al género al que se pertenece. La diferencia alude tanto a la posibilidad de distinguir un miembro de los demás del género como a la distancia entre cada uno de los miembros y el

prototipo definido para ese género. Así se puede hablar de un mayor o menor grado de calidad efectiva.

En cuanto a Calidad se puede considerar que es el rasgo atribuible a entidades individuales o colectivas cuyos componentes estructurales y funcionales responden a los criterios de idoneidad máxima que cabe esperar de las mismas, produciendo como consecuencia aportaciones o resultados valorables en grado máximo, de acuerdo con su propia naturaleza.

Entonces por tenemos que partiendo de parámetros generales como los estándares de calidad, cada institución o colectividad en base a su realidad tanto institucional y comunitaria puede alcanzar niveles de excelencia desde su entorno adaptando su situación a los adelantos modernos pero sin olvidar de reconocer las problemáticas sociales que siempre existirán.

Así el gran salto hacia adelante en la calidad de la educación básica sólo podrá venir de las propias escuelas. Sin negar la necesidad de reformas de fondo en el sistema educativo global, el verdadero cambio de nuestra educación, el cambio cualitativo, es asunto de cada escuela, de las personas que ahí trabajan, y de las relaciones que éstas establezcan entre sí, con los estudiantes y con la comunidad a la que sirven.

La calidad que estamos buscando en las Instituciones Educativas como resultado de la educación debe entenderse claramente como "su capacidad de proporcionar a los estudiantes el dominio de los códigos culturales básicos, las capacidades para la participación democrática y ciudadana, el desarrollo de la capacidad para resolver problemas y seguir aprendiendo, y el desarrollo de valores y actitudes acordes con una sociedad que desea una vida de calidad para todos sus habitantes.

La calidad depende de las personas que laboran en la escuela, porque son ellas las que pueden adaptar las medidas de política uniformes a los contextos específicos. A la vez, porque son ellas las que son capaces de diseñar estrategias y soluciones para lograr calidad con las condiciones específicas de la demanda y con los recursos de los que disponen para hacerlo. La calidad educativa significa estar atentos a los problemas de la demanda, específica de la escuela en la que se trabaja. Ello significa, primeramente, conocer y comprender sus exigencias y necesidades. Y en segundo lugar, implica establecer con los beneficiarios inmediatos un diálogo



fecundo y permanente que los haga a la vez más exigentes y más corresponsables de la búsqueda de calidad de los aprendizajes de sus hijos, en base a la investigación realizada es evidente que los mejores evaluadores de una institución educativa son sus propios estudiantes, padres de familia, docentes y directivos pues son ellos quienes conocen sus requerimientos, fortalezas y debilidades y está en sus manos lograr un mejoramiento educativo.

El salto cualitativo en educación se dará cuando el personal de cada establecimiento escolar, de cada plantel, sea capaz de interactuar adecuadamente con su comunidad, y tal vez en este aspecto será en el que más tendrán que trabajar los docentes y estudiantes de la Institución investigada, la vinculación con la comunidad debe ser el eje del ámbito educativo, pues el colegio y sus problemáticas son el reflejo de la sociedad en la que se desarrollan, lo que ocurre en la comunidad afecta de manera directa a la institución que no puede resolver sus conflictos de forma aislada, no es un ente abstracto debe integrarse y crecer , desarrollando actividades educativas que busquen el desarrollo local e integral.

En cuanto a los procesos de evaluación propiamente dichos si los entendemos como un proceso mediante el cual se obtiene información de manera sistemática, con el fin de emitir un juicio de valor acerca de un aspecto determinado.

La evaluación es un medio que permite conocer los aciertos y las equivocaciones, verificar si los procesos para alcanzar las metas son adecuados y si el logro de los resultados es conveniente o inconveniente con respecto a los propósitos. Esto permite crear alternativas de mejoramiento que comprometan a todos los actores del sector educativo para avanzar más rápidamente.

La evaluación anual de desempeño laboral del docente y del directivo docente es un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los educadores identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento; para esto, se acude a la valoración de sus competencias funcionales y comportamentales.

Todo ello adaptando como se a dicho el entorno de cada localidad, comprendiendo las diferencias y las realidades logrando así una evaluación cualitativa que sirva como un verdadero diagnostico institucional y no solo como una forma de intimidación o castigo o persecución a los docentes.

Las deficiencias encontradas en la Institución deben ser el punto del cual, en donde todas las partes involucradas asuman su responsabilidad, a fin de implementar las estrategias que ayudarán a superar las debilidades. Entre las deficiencias encontradas evidentemente destacan la carencia del Consejo Estudiantil y del Comité Central de Padres de Familia.

Los problemas sociales y económicos de la actualidad se constituyen en amenazas que impiden alcanzar la excelencia educativa, entre ellas podemos citar el apareamiento de pandillas en los sectores aledaños producto esto de la migración pues muchos de los jóvenes no cuentan con figuras paternas que moldeen su comportamiento, es allí donde las autoridades del plantel junto con los maestros deben intervenir, hoy más que nunca el maestro necesita cumplir con un rol de tutor permanente de los estudiantes, su tarea va más allá de las aulas, debe transmitirle a sus estudiantes la confianza que ellos necesitan.

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

### 6.1 Conclusiones.

En esta investigación se tenía como supuesto que la mayoría de instituciones educativas del país tienen las características de deficiente, en función de los estándares de calidad, sin embargo en base al análisis realizado de los datos obtenidos se puede concluir que:

- La Institución investigada luego de la evaluación a través de la aplicación de los diferentes instrumentos para evaluar el desempeño de los docentes y directivo alcanza un puntaje de 80 equivalente a excelente.
- En el instrumento autoevaluación de los docentes obtienen un puntaje de: 7,8/10 en el que se destacan como aspectos positivos el trato a los estudiantes con cortesía y respeto, la motivación a los estudiantes para despertar el interés en la materia, fortalecimiento de trabajo en grupo y cumplimiento de normativa institucional y como aspectos negativos: el escaso contacto con los padres de familia y la falta de preocupación por las faltas del estudiante.
- En el instrumento coevaluación de los docentes realizados por el Inspector obtiene un puntaje de: 8,8/10 teniéndose como fortalezas la asistencia puntual a clases por parte de los docentes, buena relación afectiva entre docentes y estudiantes y el cumplimiento de la normativa institucional y como aspectos negativos escaso uso de las tecnologías de información en su clase y falta de investigación de nuevas formas de enseñanza en el área que dictan.
- En el instrumento evaluación de los docentes por parte de los estudiantes la Institución obtiene un puntaje de: 17,9/ 24, reflejándose como aspectos positivos que los estudiantes consideran que sus docentes les tratan con cortesía y respeto y como negativo que los docentes no utilizan las tecnologías de información en sus clases y no se comunican con los padres de familia.

- En el instrumento observación de la clase impartida realizado por mi persona, la Institución obtiene un puntaje de: 22,9/ 30 en el que se pudo observar que los docentes efectivamente se relacionan con los estudiantes en forma respetuosa, inician sus clases con puntualidad, dan a conocer el tema y utilizan ejemplos reales para ejemplificar el contenido de las mismas debiendo mejorarse en resumir los temas importantes al final de la clase y partir de las experiencias previas de los estudiantes.
  
- En los instrumentos utilizados para medir el desempeño directivo en la autoevaluación del rector, la Institución obtiene un puntaje de: 17,6/20 , que demuestra que a criterio del Rector él cumple su trabajo apegado a los estándares de calidad para su correcto desenvolvimiento en pro de alcanzar un adecuado proceso educativo.
  
- En la evaluación al rector por parte del Consejo Técnico la calificación obtenida es de. 19,155 /20, en el que se evidencia que el rector rinde cuentas de su gestión , cumple con su horario de trabajo y la normativa institucional y evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.
  
- En la evaluación al rector por parte del Supervisor la Institución obtiene un puntaje de: 19,47 / 20 que refleja un buen desempeño del rector según el criterio del Supervisor.
  
- En la dimensión de competencias gerenciales se destaca el cumplimiento de sus responsabilidades directivas, en la dimensión de competencias pedagógicas el rector debe mejorar observando la clase de los docentes al menos una vez por trimestre y en la dimensión liderazgo con la comunidad debe haber una mayor gestión por parte del directivo para conseguir vinculación con la comunidad desarrollando actividades de beneficio mutuo.

## 6.2 Recomendaciones.

Luego de realizar la evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias de la Parroquia de Biblián considero importante recomendar:

- Que a pesar de que la institución investigada luego de aplicar los diferentes instrumentos de evaluación alcance un muy buen puntaje es necesario tomar en cuenta aquellos puntos en donde se encuentren debilidades para tomar los correctivos
- La institución no puede estar alejada de los padres de familia, es necesario en la sección nocturna implementar el Comité Central de Padres de Familia o Representantes de los estudiantes, además se debe realizar un seguimiento para conocer las causas del ausentismo escolar.
- Se debe propiciar por parte de los directivos el uso de los profesores de tecnologías de la información y el fomentar la investigación, en caso de ser necesario se pueden organizar talleres y cursos de capacitación docente en el área.
- Los directivos deben implementar un mayor seguimiento del desempeño docente a través de observaciones de clase, a fin de poder conocer de cerca la realidad pedagógica de la institución, debe hacerlo por lo menos una vez por trimestre en cada área.
- Que esta evaluación integral se la realice cada año como una política Institucional y no como una obligación ministerial de esta manera se fomenta en los actores de la comunidad educativa la cultura de evaluación como un mecanismo de diagnóstico que ayudará a reconocer las fortalezas y debilidades institucionales para llegar a la tan anhelada educación de calidad.
- Las principales deficiencias de la Institución deben ser expuestas y dadas a conocer por los directivos a todas las partes involucradas para que de esta manera cada quien asuma su responsabilidad en el proceso y de esta manera se puedan desarrollar las mejores estrategias para superar las debilidades .

- Es indispensable que se cree en la sección nocturna el Consejo Estudiantil y el Comité Central de Padres de familia, ya que al no existir los mismos se convierte en una amenaza lo que unido a problemas sociales como la migración y el apareamiento de pandillas juveniles en los sectores cercanos constituyen problemas que atentan contra la labor docente y el desempeño estudiantil, gobierno escolar para dar cumplimiento a la LEOI, Reglamento, Código de convivencia
  
- Es importante no solo considerar los aspectos metodológicos o pedagógicos, también el entorno social, psicológico y emocional de los estudiantes y docentes deben tomarse en cuenta, el docente, ante todo debe estar preparado para asumir el papel de orientador o tutor, por lo que se debe propiciar en la institución el desarrollo de charlas de motivación dirigidas a docentes y estudiantes, organizar grupos de estudio dirigido, acompañamiento tutorial, conformación de clubes de ciencias, deportivos y culturales.

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

### **7.1 Título de la propuesta**

Proyecto Educativo enfocado en las relaciones de colaboración, respeto y apoyo recíproco entre docentes y estudiantes en favor de mejorar los procesos de aprendizaje, en el Colegio Técnico Agropecuario “José Benigno Iglesias”. De la Parroquia Biblián, del Cantón Biblián, de la Provincia del Cañar, durante el año académico 2012-2013.

### **7.2 Justificación.**

La educación siempre se la consideró como un ámbito importantísimo en el desarrollo de un país, pero así mismos siempre se ha considerado en países como el nuestro como un problema pues siempre se ha puesto en tela de duda del desenvolvimiento de docentes y estudiantes llegando incluso a catalogar a nuestro sistema educativo como de mala calidad.

Pero ¿bajo qué parámetros se puede calificar a una institución educativa como buena o mala?, y sobre todo ¿Cómo podemos mejorar en esos aspectos que creemos deficientes? Estas interrogantes hoy en día pueden y deben ser respondidas con la finalidad de alcanzar la tan anhelada calidad educativa a través de una evaluación integral que permitan enfocar las debilidades y carencias que existan en el proceso de enseñanza-aprendizaje por ello esta propuesta de mejoramiento enfocada en la evaluación de desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Técnico Agropecuario “José Benigno Iglesias” ha sido escogida con el fin de superar las debilidades detectadas en la evaluación considerando que este Centro Educativo es uno de los principales de la ciudad y aquí se forman jóvenes y adultos que se merecen una educación de calidad ya que en un futuro serán ellos los responsables de actividades de diversa índole en el ámbito profesional y laboral y es desde la escuela y colegio donde se forman los cimientos de un aprendizaje sólido.

Por ello ante las problemáticas encontradas en la Institución investigada como son: la poca representación estudiantil pues no existe el Gobierno Estudiantil lo que

restringe la posibilidad de expresión de los estudiantes, el poco interés de los docentes ante las necesidades individuales de los estudiantes, la poca interés de los padres de familia en el desenvolvimiento estudiantil de sus hijos, los docentes no han desarrollado la suficiente habilidad de vincularse con la comunidad, la necesidad sentida de los estudiantes de que sus profesores mejoren sus estrategias comunicacionales, la poca participación del Rector en el desarrollo de las clases de los docentes, y la poca predisposición de los docentes para utilizar los avances tecnológicos en el aula; se plantean una serie de actividades encaminadas a superar estos escollos para alcanzar la tan buscada excelencia educativa-

### **7.3 Objetivos.**

#### **7.3.1 Objetivo General.**

- Propiciar las relaciones de colaboración, respeto y apoyo recíproco entre docentes y estudiantes en favor del mejoramiento de los procesos de aprendizaje.

#### **7.3.2 Objetivos Específicos.**

- Incentivar el liderazgo estudiantil.
- Motivar, crear conciencia de la importancia de un aprendizaje significativo.
- Contribuir a mejorar el rendimiento académico.
- Promocionar las potencialidades y cualidades personales y profesionales que el estudiante va descubriendo en su proceso formativo.
- Contribuir a la integración familiar y comunitaria de los estudiantes, detectando los casos problemas y promoviendo su adecuada atención.



## 7.4 Actividades

1. Charlas de motivación dirigidas a docentes y estudiantes para propiciar relaciones de respeto, colaboración y apoyo.
2. Capacitación docente en el área de las Tics.
3. Conformar el Consejo Estudiantil propiciando la asociación, representatividad y el liderazgo estudiantil.
4. Organizar Grupos de estudio dirigido con la participación de docentes y los mejores estudiantes, asumiendo la responsabilidad del estudio.
5. Organizar Tutorías en las cuales los docentes tengan a su cargo un grupo de estudiantes a los cuales los apoyen académicamente sino también en los aspectos afectivos y sociales, tomando en cuenta los casos en donde los estudiantes presenten problemas debido a la falta de guía familiar.
6. Fomentar la estructuración de clubes de ciencias, deportivos y culturales donde los estudiantes y docentes puedan desarrollar las potencialidades, capacidades y cualidades personales y profesionales que el estudiante va descubriendo en su proceso formativo.
7. Instaurar un proceso de autoevaluación institucional anual en el que todos los actores del centro educativo determinen las falencias del sistema educativo con la finalidad de mejorar el rendimiento académico.

## 7.5 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

**Año Lectivo 2012-2013**

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	PARTICIPANTES	RESPONSABLES	TIEMPO
1. Propiciar las relaciones de colaboración, respeto y apoyo recíproco entre docentes y estudiantes en favor del mejoramiento de los procesos de aprendizaje.	1. Charlas de motivación dirigidas a docentes y estudiantes para propiciar relaciones de respeto, colaboración, respeto y apoyo 2. Capacitación docente en el área de las Tics	Materiales Aulas Videos Papelografos Material de Apoyo Humanos Especialistas en el tema	Docentes Estudiantes	Directivos DOBE	Trimestra I
2. Incentivar el liderazgo estudiantil.	2. Conformar el Consejo Estudiantil propiciando la asociación, representatividad y el liderazgo estudiantil.	Materiales Papeletas	Estudiantes	Docentes	Anual
3 Motivar, crear conciencia de la importancia de un aprendizaje significativo	. 3. Organizar Grupos de estudio dirigido con la participación de docentes y los mejores estudiantes, asumiendo la responsabilidad del estudio.	Materiales Videos Documentales Textos	Docentes estudiantes	Directivos	Trimestra les
.4. Contribuir a la integración familiar y comunitaria de los estudiantes, detectando los casos problemas y promoviendo su	Organizar Tutorías en las cuales los docentes tengan a su cargo un grupo de estudiantes a los cuales los	Aulas de tutorías  Proyectores	Docentes tutores estudiantes	DOBE	Anual

adecuada atención.	apoyen académicamente sino también en los aspectos afectivos y sociales, tomando en cuenta los casos en donde los estudiantes presenten problemas debido a la falta de guía familiar.				
5. Contribuir a mejorar la formación integral del estudiante	Estructuración de clubes de ciencias, deportivos y culturales donde los estudiantes y docentes puedan desarrollar las potencialidades, capacidades y cualidades personales y profesionales que el estudiante va descubriendo en su proceso formativo.	Aulas Implementos deportivos Textos	Estudiantes Padres de familia Docentes	DOBE Departamento de Cultura Física	Anual
8. Contribuir a mejorar la calidad de la institución educativa.	Instaurar un proceso de autoevaluación institucional en el que todos los actores del centro educativo determinen las falencias del sistema educativo con la finalidad de mejorar el rendimiento académico.	Evaluadores docentes Encuestas Fichas	Docentes Directivos Estudiantes	Directivos Docentes	Anual

## 7.6 Detalle de las Actividades programadas

- **Charlas de motivación y capacitación a docentes.**

Estas charlas se dictarán al inicio de cada año lectivo con una duración de 10 horas semanales con el fin de preparar a los docentes tanto en aspectos pedagógicos como axiológicos en bien del proceso de enseñanza y el correcto desenvolvimiento del maestro.

- **Capacitación docente en las Tics.**

Con duración de 20 horas, el curso deberá estar enfocado en capacitar a los docentes en la utilización adecuada de las Tics como herramientas didácticas en los procesos de enseñanza.

- **Talleres de motivación y superación personal dirigidas a los estudiantes.**

Las charlas programadas dirigidas a estudiantes, deben ser espacios en donde se busque concientizar a los estudiantes sobre los problemas sociales que afectan a la juventud, problemas como el brote de pandillas, el alcoholismo, la violencia provienen de núcleos familiares fragmentados, en donde la figura paterna muchas veces está ausente, mediante talleres, profesionales pueden brindar el apoyo requerido y asesoría.

Se dictarán estos cursos a todos los estudiantes con una duración de 20 horas semanales al inicio del año escolar pidiendo apoyo de instituciones sociales tanto estatales como privadas.

- **Conformación del Consejo estudiantil**

Cada año en el mes de noviembre se elegirá el Consejo Estudiantil como organismo de representación de los estudiantes.

- **Organización de grupos de estudio**

Con la finalidad de brindar apoyo pedagógico a los estudiantes con problemas de aprendizaje los docentes dirigirán grupos de estudio conjuntamente con los mejores

estudiantes, este proceso se llevará a cabo de manera continua, a partir del segundo trimestre.

- **Tutorías.**

Como se a analizado los problemas sociales afectan la estabilidad y el desempeño académico de un buen porcentaje del estudiantado, por ello se vuelve necesario que los docentes realicen un acompañamiento de grupos de estudiantes considerando que son 73 estudiantes y 8 docentes , cada maestro tendría a su cargo grupos de aproximadamente 9 estudiantes, a quienes brindarían acompañamiento afectivo y en casos necesarios deberán detectar problemas y coordinar con el DOBE institucional y en casos extremos pedir ayuda profesional a las instituciones estatales y privadas.

- **Clubes de ciencias, deportivos y culturales**

Estructuración de clubes de ciencias, deportivos y culturales donde los estudiantes y docentes puedan desarrollar las potencialidades, capacidades y cualidades personales y profesionales que el estudiante va descubriendo en su proceso formativo.

Se organizarán estos clubes conjuntamente con el Consejo Estudiantil, promoviendo la participación en fechas específicas.

- **Proceso de autoevaluación institucional**

Con el objetivo de detectar las debilidades de la institución educativa para poder mejorar, es necesario que todos los involucrados en el centro educativo participen en el proceso de autoevaluación.

Además se recomienda al terminar el año lectivo realizar nuevamente la evaluación para comprobar en que medida las acciones sugeridas alcanzan los resultados deseados.

### 7.7 Cronograma de Actividades.

Actividad	Año	2012-2013		
		Trimestre		
		1	2	3
Charlas de motivacion		x		
Capacitación docente en las tic s				x
Corformar Consejo Estudiantil		x		
Organizar grupos de estudio dirigido		x	x	x
Tutorías			x	x
Estructuración de clubes deportivos y académicos			x	x
Procesos de autoevaluación institucional anual				x

## **8. LOCALIZACION Y COBERTURA ESPACIAL.**

La investigación se la realizó en el Cantón Biblián de la Provincia del Cañar en el Instituto Superior Agropecuario “José Benigno Iglesias”, los días 9,10 y 11 de Abril del año 2012.

## **9. POBLACION OBJETIVO.**

Los actores involucrados en el sistema educativo son tanto Docentes, Directivos y estudiantes cabe señalar que al ser un colegio de sección nocturna, gran parte del estudiantado son ya mayores de edad por lo que la participación de los padres de familia.

## 10. PRESUPUESTO.

Año Actividad	2012-2013			Valor por participante
	Recursos	V.Unit	V.Total	
Charlas de motivacion 10 Docentes	1 instructor	100	100	
	11 refrigerios	1	11	
	alquiler proyector		20	
	2 marcadores	1	2	
	2 papelógrafos	0,5	1	
	copias		10	
	<b>Total</b>		<b>144</b>	<b>14,4</b>
Capacitación docente en las tics 10 Docentes	1 instructor	200	200	
	11 refrigerios	1	11	
	copias		10	
	2 marcadores	1	2	
	<b>Total</b>		<b>223</b>	<b>22,3</b>
Corformar Consejo Estudiantil	Papeletas	0,02	1,5	
73	<b>Total</b>		<b>1,5</b>	
Charlas a estudiantes 73 estudiantes	1 instructor	100	100	
	copias		20	
	2 marcadores	1	2	
	10 papelografos	0,5	5	
	<b>Total</b>		<b>127</b>	<b>12,7</b>
Procesos de autoevaluación institucional anual	copias		20	
	<b>Total</b>		<b>20</b>	
	<b>total</b>		<b>515,5</b>	



## Bibliografía.

- Betancourt Maya, A. (2008). *Conceptos Básicos para una Pedagogía de la Ternura*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Casanova Casanova, M. A. (2009). *Manual de Evaluación Educativa*. Barcelona: La Muralla.
- Chile, M. d. (2007). *Evaluación de Desempeño*. Santiago: Quebecor World S.A.
- Díaz, A. S. (2006). *Evaluación de la calidad en los Centros Educativos*. Coruña: Netbiblo.SL.
- Evans, J. L. (2007. ). *Managing for Quality and Performance Excellence*. (7ma edición ed.). Boston, USA.
- Fuchs, C. (2005). *Sistema de Evaluación y Mejoramiento de Desempeño*. S/C: Revista El Diario Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibañez.
- Gajardo, I. (24 de julio de 2007). Evaluación de desempeño de docentes directivos y técnicos pedagógicos. *Diario Ciudadano el Rancahuaso*.
- Jazo, M. A. (2010). Evaluación del Desempeño del Directivo. *Gestión Directiva y Liderazgo*, 147.
- Llorens Montes, F. J., & Fuentes Fuentes, M. d. (2005). *Gestión de la calidad empresarial*.
- Mondy, R. Y. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Paladines, C. (2005). *Historia de la Educación y del Pensamiento Pedagógico Ecuatorianos*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Roqueñi Rello, J. M. (2008). *Educación de la Afectividad*. Pamplona: Ediciones Universidad de Navarra.
- Tejedor, F. J. (2011). Evaluación del Desempeño Docente. *Evaluación del Desempeño Docente*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Linkografía**
- Sistema de Evaluación Integral para la Calidad de la Educación*. (2007). Recuperado el 30 de junio de 2012, de Secretaría de Educación de Colombia:  
[www.sedbogota.edu.co/evaluacion/index.php/evaluacion-docente/evaluacion-anual-de-desempeno](http://www.sedbogota.edu.co/evaluacion/index.php/evaluacion-docente/evaluacion-anual-de-desempeno)
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia*. (Marzo de 2008). Recuperado el 1 de mayo de 2012, de Guía Metodológica Evaluación anual del docente y Directivo Docente.:  
[www.mineduccion.gov.co](http://www.mineduccion.gov.co)
- Ministerio de Educación del Ecuador*. (2010). Recuperado el 2 de mayo de 2012, de Evaluación al desempeño docente: <http://www.educarecuador.ec/evaluacion-desempeno-docente.html>
- Melhado, E. (Agosto de 2005). *Calidad en las instituciones Educativas*. Obtenido de <http://uva.anahuac.mx/mace/foros/modulo4.1/92.html>
- Ministerio de Educación del Ecuador*. (2010). Recuperado el 2 de mayo de 2012, de Evaluación al desempeño docente: <http://www.educarecuador.ec/evaluacion-desempeno-docente.html>
- Miranda, D. C. (06 de abril de 2010). *Universidad del Norte*. Recuperado el 20 de julio de 2012, de Evaluación de la Calidad en las Instituciones Educativas:

- <http://www.slideshare.net/OECCUninorte/evaluacin-de-la-calidad-en-las-instituciones-educativas>
- Molina, R. M. (23 de Mayo de 2006). *Organización de Estados Americanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. Recuperado el 20 de julio de 2012, de Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente:  
<http://www.oei.es/de/rifad01.htm>
- Pérez, G. (MARZO de 2006). *Gestiópolis*. Recuperado el 20 de julio de 2012, de Calidad Total:  
<http://www.gestiopolis.com>
- Tiana Ferrer, A. (Junio de 2009). *La evaluación de la calidad de la educación: conceptos, modelos e instrumentos*. Obtenido de  
<http://mt.educarchile.cl/mt/jjbrunner/archives/ponencia-tiana.pdf>
- Valdés V, H. (25 de Mayo de 2005). *Evaluación del Desempeño Docente*. Recuperado el 21 de Julio de 2012, de <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>
- Valenzuela, H. (Enero de 2010). *La educación. Revista Digital. Organización de los Estados Americanos*. Recuperado el 20 de julio de 2012, de Los Sistemas de Calidad en las Instituciones Educativas. Tendencias Actuales.:  
<http://www.upnfm.edu.hn/bibliod/images/stories/NDigitalesEducacion/LosSistemasdeCalidadenlasInstitucionesEducativasTendenciasActuales.pdf>
- Velez, C. M. (Marzo de 2008). *Ministerio de Educación Nacional*. Recuperado el 1 de mayo de 2012, de Guia Metodológica Evaluación anual del docente y Directivo Docente.:  
[www.mineduccion.gov.co](http://www.mineduccion.gov.co)

## ANEXOS

### Anexo 1

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

#### Instrumento para la autoevaluación de los docentes

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DOCENTE:</b>

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

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el					

<b>desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.</b>					
<b>2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.</b>					
<b>2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio</b>					
<b>2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.</b>					
<b>2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.</b>					
<b>2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.</b>					
<b>2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.</b>					
<b>2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.</b>					
<b>2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.</b>					
<b>2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.</b>					
<b>2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.</b>					
<b>2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.</b>					
<b>2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.</b>					
<b>2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.</b>					
<b>2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.</b>					
<b>2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.</b>					
<b>2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.</b>					
<b>2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.</b>					
<b>2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.</b>					
<b>2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.</b>					
<b>2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.</b>					
<b>2.23. Utilizo bibliografía actualizada.</b>					
<b>2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:</b>					
<b>2.24.1. Analizar</b>					
<b>2.24.2. Sintetizar</b>					
<b>2.24.3. Reflexionar.</b>					
<b>2.24.4. Observar.</b>					
<b>2.24.5. Descubrir.</b>					
<b>2.24.6. Exponer en grupo.</b>					
<b>2.24.7. Argumentar.</b>					
<b>2.24.8. Conceptualizar.</b>					
<b>2.24.9. Redactar con claridad.</b>					
<b>2.24.10. Escribir correctamente.</b>					
<b>2.24.11. Leer comprensivamente.</b>					
<b>2.24.12. Escuchar.</b>					
<b>2.24.13. Respetar.</b>					
<b>2.24.14. Consensuar.</b>					
<b>2.24.15. Socializar.</b>					
<b>2.24.16. Concluir.</b>					
<b>2.24.17. Generalizar.</b>					

2.24.18. Preservar.					
---------------------	--	--	--	--	--

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades					

que me competen.					
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.					
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.					
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.					
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.					
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.					
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.					
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
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 EVALÚAN

7. CLIMA DE TRABAJO	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.					
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.					
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.					
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.					
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
7.6. Cumpla los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.					
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el					

<b>trabajo.</b>					
<b>7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.</b>					
<b>7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.</b>					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

## Anexo 2

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

**Instrumento para la coevaluación de los docentes\***

<b>NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:</b>
<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				



	1	2	3	4	5
<b>El docente:</b>					
<b>2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.</b>					
<b>2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.</b>					
<b>2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre.</b>					
<b>2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.</b>					
<b>2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.</b>					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

## Anexo 3

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

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

<b>NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:</b>
<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.					
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.					
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.					
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.					
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.					

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS					
	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					

4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.					
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.					
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

## Anexo 4

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

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

<b>NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:</b>
<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

1.8.6. Redactar con claridad.					
1.8.7. Escribir correctamente.					
1.8.8. Leer comprensivamente.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.					
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.					
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.					
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.					
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.					
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES					
	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					

<b>de los estudiantes.</b>					
<b>4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.</b>					
<b>4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.</b>					

**Tomado del MEC con fines investigativos.**

Fecha de Evaluación:

## Anexo 5

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

**Matriz de Evaluación: Observación de clase**

<b>NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:</b>
--------------------------------------

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
------------------------------------

¿El docente vive en la comunidad?

Sí       No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector     Director     Delegado

**ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA**

- Matemática
- Lenguaje
- Ciencias Naturales
- Ciencias Sociales
- Historia
- Literatura
- Biología
- Física
- Química
- Informática
- Inglés
- Otras (especifique).....
- Educación especial para niños y niñas.

**AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE**

**Educación Básica**

1° EB     2° EB     3° EB     4° EB    5° EB  
 6° EB     7° EB     8° EB     9° EB    10° EB

**Bachillerato**

1° Bach     2° Bach     3° Bach

<b>OBJETIVO</b>
-----------------

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

<b>INSTRUCCIONES</b>
----------------------

- |                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>b. Marque con una X el espacio correspondiente.</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|



## A. ACTIVIDADES INICIALES

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

## B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

## C. AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
20. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).		
21. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.		
22. Valora la participación de los estudiantes.		
23. Mantiene la disciplina en el aula.		

<b>24. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.</b>		
---------------------------------------------------------------------------	--	--

Tomado del MEC con fines investigativos.

**GLOSARIO:**

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

Fecha de Evaluación:

## Anexo 6

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

**Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector**

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:</b>

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.1. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.2. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.3. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					

1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.26. Lidero el Consejo Técnico.					
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.					

1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos					
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de					

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

**Anexo 7**

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

**Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Directivo o Técnico**

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DIRECTOR:</b>

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. 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 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 Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe					



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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una					

vez al trimestre.					
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.					
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los estudiantes.					
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

## Anexo 8

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

**Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor**

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DIRECTOR:</b>

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					

1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
3.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
3.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
3.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
3.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
3.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
3.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
3.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
3.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
3.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
3.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
3.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
3.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
3.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
3.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
3.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
3.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
3.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
3.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
3.35. Lidera el Consejo Técnico.					
3.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
3.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
3.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
3.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
3.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
3.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
3.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
3.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					

3.44. Promueve la investigación pedagógica.					
3.45. Promueve la innovación pedagógica					
3.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
3.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
3.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
3.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
3.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
3.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
3.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
3.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
3.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
3.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
3.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
3.57. 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.					
3.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
3.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
3.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					
3.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
3.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
3.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
3.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
3.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente,					

administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la planificación didáctica.					
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.					
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.					
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los estudiantes.					
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

