



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja
CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Colegio Técnico Agropecuario Dr. Juan Francisco Ontaneda, cantón Chaguarpamba, parroquia Buenavista, provincia de Loja durante el año 2011- 2012”

Tesis de grado

AUTORA: María Rebeca Erazo Erazo

DIRECTOR: Manuel Culcay Siavichay Mgs

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA
AÑO 2012



CERTIFICACION

Loja, febrero del 2012

Manuel Culcay Siavichay, Mgs.
DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

Haber revisado la Tesis de Grado de Magister en Pedagogía “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Colegio Nacional Técnico Agropecuario Dr. Juan Francisco Ontaneda, Cantón Chaguarpamba, parroquia Buenavista, provincia de Loja durante el año 2011- 2012”, presentada por María Rebeca Erazo Erazo, 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, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

.....

Mgs. Manuel Culcay S.



SESION DE DERECHOS

Yo, María Rebeca Erazo Erazo, declaro conocer y aceptar la disposición del art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su 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 de la universidad.

Loja, abril del 2012

María Rebeca Erazo Erazo



AUTORIA

Las ideas y contenidos expuestos en esta tesis son de exclusiva responsabilidad de su autora.

f.....

Lcda. María Rebeca Erazo Erazo



DEDICATORIA

Con mucho respeto y dedico este trabajo a mis queridos padres quienes me apoyaron en mi carrera profesional, a mi esposo por su ayuda incondicional en el desarrollo de esta tesis, a mis hijos que con su paciencia y apoyo son mi inspiración para seguir adelante en mi vida profesional y familiar.

María Rebeca Erazo Erazo



AGRADECIMIENTO

Dejo constancia de mi sincero agradecimiento a las autoridades de Universidad Técnica Particular de Loja, al Dr. Manuel Culcay Siavichay por la sabia y abnegada dirección, a las autoridades, padres de familia y estudiantes del Colegio Técnico Agropecuario Dr. Juan Francisco Ontaneda por su generosa colaboración, y a mis familiares que con amor y sacrificio me apoyaron para cumplir con mis aspiraciones.

María Rebeca Erazo Erazo



INDICE DE CONTENIDOS

Página

PORTADA	I
CERTIFICACION	II
ACTA DE SESION	III
AUTORIA	IV
DEDICATORIA	V
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
INDICE DE CONTENIDOS	VII

Página

1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO TEORICO	6



3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	6
3.1.1. Concepto de calidad	6
3.1.2. Calidad educativa	7
3.1.3. Concepto de Institución	8
3.1.4. ¿Qué son los estándares de calidad educativa?	10
3.2. EVALUACION DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	11
3.2.1. Evaluación	11
3.2.2. Evaluación educativa	13
3.2.3. El proceso de evaluación: finalidades, funciones y fases	15
3.2.3.1. Finalidades	15
3.2.3.2. Funciones de la evaluación	15
3.2.3.3. Fases	16
3.2.3.4. Características de la evaluación	17
3.2.3.5. Elementos básicos de la evaluación	17
3.2.4. Tipología	18
3.2.4.1. Según el momento de realización	19
3.2.4.2. Según el modelo – Patrón	20
3.2.4.3. Por el agente	20
3.2.4.4. Por la dependencia de los niveles de participación del recurso	20
3.2.5. Evaluación institucional	21
3.2.6. Evaluación de los aprendizajes	23
3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	24
3.3.1. LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA DOCENCIA	27
3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.	29
3.5. DESEMPEÑO PROFESIONAL	30
3.6. ADMINISTRAR	30
3.7. GESTION	31
3.8. LIDERAZGO	32
3.9. LOS COMPROMISOS DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO	35
3.10. EL CRITERIO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL	36
4. METODOLOGIA	37



4.1. Participantes	37
4.2. Muestra de investigación	37
4.2.1 Población	38
4.2.2 Muestra de investigación	38
4.3. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	38
4.3.1. Métodos	39
4.3.2. Método Analítico sintético	39
4.3.3. Método Inductivo deductivo	39
4.3.4. Método estadístico	39
4.3.5. Método socioeducativo	39
4.3.6. Método hermenéutico	39
4.4. Técnicas	40
4.4.1 Encuestas	40
4.4.2 Entrevistas	40
4.4.3 Observación directa	40
4.5 Instrumentos	41
4.5.1 Instrumentos para la evaluación docente	41
4.5.2 Instrumentos para el desempeño directivo	41
4.5.3 Instrumento de observación de clase	41
4.6 Medios tecnológicos	42
4.6.1 Medios tecnológicos de la comunicación	42
4.6.2 Diseño y procedimiento	42
4.6.3 Comprobación de supuestos	43
5. RESULTADOS, ANALISIS Y DISCUSION	45
5.1. Resultados	45
5.1.1. Docentes	45
Autoevaluación docente	45
Coevaluación docente	54
Evaluación docente por parte del Rector	58
Evaluación docente por parte de los estudiantes	63
Evaluación de docentes por parte de los padres de familia	68



Observación de la clase impartida por el docente	72
5.1.2. Desempeño profesional de Directivos	77
Autoevaluación del Rector	77
Evaluación del Rector por parte del Consejo directivo	86
Evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil	94
Evaluación del Rector por parte del Comité Central de Padres de familia	98
Evaluación del Rector por parte del Supervisor	103
5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados	112
5.2.1. Discusión	112
6. CONCLUSIONES	123
6.1. Conclusiones	123
6.2. Recomendaciones	124
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	125
7.1. Implementación de Didácticas Activas en el proceso de enseñanza en el Colegio Juan Francisco Ontaneda	126
7.2. Antecedentes	127
7.3. Justificación	128
7.4. Objetivos	130
7.5. Actividades	131
7.6. Localización y Cobertura espacial	131
7.7. Población Objetivo	132
7.8. Sostenibilidad de la propuesta	132
7.9. Presupuesto del proyecto	133
7.10. Cronograma de actividades	134
8. Bibliografía	136
9. Anexos	137



1. RESUMEN

El presente trabajo de investigación sobre la “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo de las instituciones de Educación General Básica y Bachillerato del Ecuador, durante el año lectivo 2011 – 2012” se desarrolló en el Colegio Nacional Técnico Agropecuario Dr. Juan Francisco Ontaneda, del Cantón Chaguarpamba, parroquia Buenavista, provincia de Loja.

Como metodología de investigación se aplicaron algunos Métodos como: Método socioeducativo, método analítico – sintético, Método inductivo – deductivo, Método estadístico, Método hermenéutico y como técnicas para la recolección de datos se implementaron la encuesta, la entrevista, la observación instrumentos aplicados a Directivos, docentes, estudiantes, padres y madres de familia, supervisor

Se concluye que la educación en el colegio investigado se está desarrollando con muchas falencias tanto en lo físico como en lo académico e intelectual por la falta de capacidad investigativa de los profesores, por la dificultad del sector y del tiempo del que disponen.

Ante esta realidad institucional planteo un plan de mejora dirigido a potencializar la formación profesional de docentes y directivos con el fin de mejorar la calidad y calidez de la educación del sector



2. INTRODUCCION

Nuestro país se encuentra atravesando una seria crisis de carácter cualitativo en su sistema educativo, evidenciado en múltiples factores entre los que se puede enfatizar la baja calidad académica de las instituciones educativas, la desactualización de los maestros y directivos, la carencia de infraestructura y equipamiento, el bajo nivel de conocimiento de maestros y directivos, sobre la evaluación del desempeño profesional, los niveles de desempeño profesional docente en la institución es poco satisfactoria y la carencia de propuestas de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en el colegio, sumado a esta el más importante como es la poca predisposición al cambio que tenemos los docentes fiscales del país.

Desarrollar una auditoria del desempeño mediante de analisis situacional del contexto es uno de los problemas mas fuertes que tenemos en nuestra educación, pues el magisterio fiscal todavia no permite que se evalúe su desempeño y sobre todo no existe actitud positiva para descongelar su modelo mental conductista y tradicionalista que estanca el desarrollo de un nuevo estilo de gestión de calidad ponderados en proyectar alcanzar los estándares de calidad que la sociedad del conocimiento exige.

Para realizar la presente Investigación se ha tomado como centro de estudio al Colegio Técnico Agropecuario Dr. Juan Francisco Ontaneda, de la parroquia Buenavista, perteneciente al cantón Chaguarpamba, de la provincia de Loja.

Cabe resaltar que acorde con la reseña histórica del plantel se puede constatar que antes no se han realizado investigación alguna sobre el tema que he desarrollado.

En relación al total del país la educación en Loja está en un sector privilegiado porque es una de las provincias con menor grado de analfabetismo, pero eso no significa que tengamos que esforzarnos para erradicar todos estos



problemas que lo único que nos trae son retrasos a nuestra provincia y por ende al país y porque no en Latinoamérica.

En el Cantón Chaguarpamba, parroquia Buenavista, distinguidos ciudadanos de la parroquia Buenavista añoraban la creación de un centro educativo para la formación de la juventud creándose el Colegio Técnico Agropecuario Dr. Juan Francisco Ontaneda el 22 de junio en el año de 1981 mediante decreto N° -61-51 e inaugurándose el 24 de septiembre de 1981 y formando 32 incorporaciones de neo bachilleres.

En nuestra institución educativa no se han desarrollado muchos proyectos con el fin de mejorar estos problemas, las autoridades solamente se han dedicado a la demagogia, y no a cristalizar proyectos que ayuden a los estudiantes o profesores a mejorar su calidad en un 100%.

La presente tesis se justifica en los sabios conocimientos adquiridos en la prestigiosa Universidad Particular de Loja, mismos que serán aplicados en la comunidad educativa a investigarse frente a la problemática educativa latente en el Colegio Técnico Agropecuario Juan Francisco Ontaneda, de la parroquia Buenavista, Cantón Chaguarpamba de la ciudad de Loja.

El proceso investigativo pretende identificar los avances, logros de los procesos educativos, las dificultades y limitaciones así como determinar las posibles alternativas de solución, factibles en el desarrollo de acciones de mejoramiento institucional y del personal docente que contribuyan en la cualificación de los procesos educativos que lidera la institución.

Se espera que a partir de la evaluación institucional se logre la participación y compromiso de la comunidad educativa en el desarrollo del proceso de evaluación, se identifiquen los logros y avances académicos en el desarrollo del proceso de aprendizaje del estudiante para alcanzar la calidad educativa. La factibilidad de esta tesis, se desarrolló con muchas dificultades como la escases de tiempo pero nada que no se pueda solucionar, en vista de que es un proyecto totalmente realizado con la suficiente evidencia para mostrar a la



colectividad la importancia de una evaluación en los colegios públicos, fiscales y misionales del Ecuador, la existencia de bibliografía suficiente, y la buena colaboración de las autoridades del colegio.

Nos motiva el hecho de que se haga público esta evaluación para tomar los respectivos correctivos a la educación que existe al momento en esta institución.

Por lo tanto ponemos a consideración nuestro tema estudiado.

OBJETIVO GENERAL

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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



HIPOTESIS

El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillero del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.



3. MARCO TEORICO

3.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

En el ámbito mundial, las reformas educativas centran su atención en la revalorización de la educación con calidad y equidad para la formación de las personas y las colectividades en el desarrollo de capacidades y competencias para la convivencia pacífica y democrática, para aprender a ser y aprender a hacer. Se considera si la educación como un proceso permanente en la vida de las personas. Es necesario iniciar conceptualizando algunos términos que me permitirá llegar a conocer que es la calidad en las instituciones educativas.

3.1.1 CONCEPTO DE CALIDAD

Se define al término como: “propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor” Del Diccionario de la Lengua Español, de la Real Academia Española, 2007, pág. 85.

Tiana, 1996 sostiene: “Los motivos que explican el creciente interés para mejorar la calidad de educación son de carácter interno y externo, los primeros citan el efecto de la creciente presión que ejerce la economía sobre la educación. Entre los segundos se citan el malestar creado en las últimas décadas a consecuencias de la expansión y masificación registradas por los sistemas educativos”

La fundación europea para la Gestión de la Calidad (EFQM), ha definido el concepto de calidad como: “Todas las formas a través de las cuales la organización satisface las necesidades y expectativas de sus clientes, su personal, las entidades implicadas financieramente y toda la sociedad en general”



Al respecto considero que el término calidad es igualdad de oportunidades, o excelencia en educación en este caso; es decir la búsqueda al mejoramiento educativo en las condiciones de enseñanza del docente, las actitudes emocionales del docente y técnicas de aprendizaje del estudiante, las instalaciones y equipos de la institución, etc. Así mismo es necesario conceptualizar lo que es calidad educativa.

3.1.2 Calidad educativa

De la Orden (1988) manifiesta: La Calidad educativa es considerable en torno a dos condiciones, la primera hace referencia a la complejidad del concepto, la posibilidad y la necesidad por lo que se debe considerar algunas perspectivas de análisis desde la familia o desde el individuo y no específicamente desde el punto de vista social.

Muñoz (2003) explica "**que la educación es de calidad** cuando está dirigida a satisfacer las aspiraciones del conjunto de los sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida; si, al hacerlo, se alcanzan efectivamente las metas que en cada caso se persiguen; si es generada mediante procesos culturalmente pertinentes, aprovechando óptimamente los recursos necesarios para impartirla"

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

A mi criterio las instituciones educativas se enmarcan en preparar al estudiante de acuerdo al medio del estudiante, es decir brinda la formación adecuada y diferente tanto en el sector rural como al sector urbano, les forma con la visión de mejores condiciones de vida para el futuro.



Considero por consiguiente la educación debe estar dirigida a todos los sectores, para alcanzar el nivel de calidad en educación se pretende solventar las necesidades materiales, las de carácter académico considerando sus diferencias individuales, e integrar a los padres de familia como principales colaboradores de la educación.

3.1.3 Concepto de institución

Complementando el termino Institución se la concibe como

“La institución se refiere al establecimiento o fundación de una cosa, a la colección o principios de ciencia o arte.”. Tomado del Diccionario Ilustrado de Lengua. 2007

Llamamos institución a un organismo encargado de cumplir una función pública o privada, en donde sus servidores se encargan de mantener normalizado el comportamiento con el firme propósito de identificarse con la imposición implantada por la entidad considerándose como un bien social , es decir al servicio de la comunidad.

Así mismo podemos conceptualizar a la educación:

Imideo Nérci sostiene que termino **educación**, proviene del latín educere que significa sacar, extraer" o educare "formar, instruir, es decir la educación puede definirse como:

“Modo de comportarse una persona en relación con las normas sociales”, tomado del Diccionario de la Real Academia Española. 2010

Para la Organización de los Estados Americanos 2010, la calidad en la educación es un tema escurridizo, difícil de definir y que ha tenido múltiples interpretaciones a lo largo de los años, pasando desde las más científicas hasta la demagogia pura.



Así mismo expresa que las naciones más avanzadas comienzan a incluir, en forma creciente y acelerada, los conceptos de Aprendizaje Organizacional y Administración del Conocimiento en su evaluación de la calidad de la educación que imparten a las futuras generaciones en aras a prepararlos para una nueva sociedad cuya economía comienza a basarse en el conocimiento como generador de recursos económicos. Durante el desarrollo de la revisión bibliográfica se descubre la forma en que estos conceptos -actualmente considerados por la mayoría como meramente académicos- se van aplicando en las instituciones educativas alrededor del mundo.

Es necesario que en la actualidad se recoja las propuestas de los principios educativos generales y de aplicación universal, creativamente pensados desde nuestro contexto local y nacional, considerando como pilares los principios que proclama la UNESCO, como son: Saber ser, Saber conocer, Saber hacer, Saber compartir, Saber emprender.

La Constitución de la República del Ecuador 2008, 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. Sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa.

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



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

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

Por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país

3.1.4 ¿Qué son los estándares de calidad educativa?

Para el Ministerio de Educación del Ecuador, es hora de implementar los *estándares de calidad educativa* en nuestras instituciones es decir es hora de conceptualizar que estos estándares son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

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



Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

- Ser objetivos básicos comunes a lograr;
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles;
- Ser fáciles de comprender y utilizar;
- Estar inspirados en ideales educativos;
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales;
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana;
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema, pero ser alcanzables.

3.2 EVALUACION DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES

EDUCATIVAS

El término evaluación es bastante amplio, pues abarca una multiplicidad de criterios de valoración; la coincidencia de las distintas conceptualizaciones radica en la noción de apreciación del valor de algo; evaluación de un fenómeno referido a comportamientos o acciones humanas, situaciones específicas, eventos, objetos, contrastándolos con criterios pre/establecidos de manera explícita o implícita: lo que significa comparar en un instante haber alcanzado de acuerdo a una programación previa.

Para una mayor comprensión citamos algunos conceptos de evaluación:

3.2.1 Evaluación

Dra. Consuelo Yáñez manifiesta “Evaluar significa asignar un valor, es reconocer el valor de algo de acuerdo al fin que se persigue”.



La autora manifiesta que se evalúa permanentemente para tomar decisiones sobre objetos o sobre circunstancias. Reconocemos algo como apropiado después de compararlos con otra cosa de su misma naturaleza, en tanto también nos permita alcanzar el mismo fin. La comparación es una manera de evaluar. Evaluar no significa “poner una calificación”.

Al respecto se considera a la evaluación como el proceso para darle valor a ciertas actividades después de realizar un seguimiento con el fin obtener resultados y proceder a tomar correctivos necesarios.

Otra definición es: “La evaluación se refiere al proceso inherente al proceso educativo, que permite identificar, reconocer y valorar los logros y limitaciones en el desarrollo de la acción educativa, con fines de mejoramiento continuo y permanente de acuerdo con la singularidad del Proyecto Educativo de cada institución escolar y de las instancias correspondientes según la organización del sistema educativo, contando siempre con la participación, responsabilidad y compromiso de todos los actores que hacen posible la función social de educar.”

Tomado del Manual: Evaluación Institucional y del desempeño docente.2005Es importante reconocer que la educación cumple una función muy importante en la sociedad e incide en el contexto económico, político y cultural; sus resultados e impacto en la sociedad se evidencia en la calidad de vida de las comunidades.

Esto hace que esté permanentemente sometida a grandes cuestiones y a juicios valorativos por parte de todos los que reciben directa o indirectamente los beneficios de la educación que ofrece la institución escolar y las responsabilidades y competencias de las demás instancias que conforman el sistema educativo. Es necesario contar con el proceso de evaluación de todos los actores comprometidos en el desarrollo de los procesos educativos, a partir de la definición de un marco dialógico y de rigurosidad que estructure la misma comunidad educativa en cada institución escolar mediante el análisis de los aspectos, contenidos y criterios generales definidos en las instancias



competentes de acuerdo con la organización del sistema educativo, para adecuarlos y planear el desarrollo del proceso, de acuerdo con la particularidad de cada institución educativa.

Es pertinente definir el proceso de evaluación como aquel que consiste en “delinear, obtener y proveer información útil para juzgar alternativas de decisión” Stufflebeam, D.

El autor también sostiene que se evalúa para saber que se ha aprendido,, cual es el camino recorrido, qué debe hacerse en adelante. Se evalúa para reconocer debilidades y corregirlas, para reconocer fortalezas y emplearlas convenientemente.

De acuerdo a lo expuesto por el autor el proceso de evaluación permite conocer si he han cumplido los objetivos planteados para poder establecer las posibles alternativas de solución.

3.2.2 Evaluación educativa

Con respecto a evaluación educativa se plantean algunos conceptos a ser analizados.

Proceso integral y permanente que identifica, analiza y toma decisiones con respecto a los logros y deficiencias en los procesos, recursos y resultados en función de los objetivos y destrezas alcanzadas por los estudiantes. *MÓDULO DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE*, ALBUJA DEL POZO, Rafael.

Es una práctica compleja y de importante carga moral, carácter que se hace más patente por el hecho de que puede atribuir causas no verificadas a los datos que aporta, catalogar éticamente a los alumnos e introducir en ellos procesos de maduración personal en los que el fracaso académico condiciona el desarrollo de un autoconcepto equilibrado y una autoestima positiva.



EVALUACIÓN COMO AYUDA AL APRENDIZAJE, BALLESTER Margarita,
Editorial Laboratorio 14

Es un proceso que procura determinar de manera más sistemática y objetiva posible, la pertinencia, eficacia, eficiencia e impacto de actividades a la luz de los objetivos específicos. Constituye una herramienta administrativa de aprendizaje y un proceso organizativo orientado a la acción para mejorar tanto las actividades en marcha, como la planificación, programación y toma de decisiones futuras. UNICEF, 1992

Consecuente con los planteamientos en relación con educación, educador, calidad de educación y contextualización de la institución educativa, la evaluación debe concebirse como parte inherente al proceso educativo, que permite identificar, reconocer y valorar los logros y limitaciones en el desarrollo de la acción educativa con fines de mejoramiento continuo y permanente de acuerdo con la singularidad del Proyecto educativo de cada institución escolar y de las instancias correspondientes según la organización del sistema educativo, contando siempre con la participación, responsabilidad y compromiso de todos los actores que hacen posible la función social de educar”

Es necesario establecer diferencias en cuanto a la terminología empleada en evaluación.

Evaluación: Es el proceso de obtener información y usarla para formar juicios que a su vez se utilizarán en la toma de decisiones.

Medición: Es recoger información y cuantificar.

Calificación: Al calificar, el docente traduce su juicio de valor respecto de las respuestas de los estudiantes en un manual compartido - que puede ser numérico o en forma de letra.

Acreditación: Debe ser entendida como un proceso paralelo y estrechamente vinculado a la evaluación, que procura constatar, a través de evidencias, el aprendizaje de los estudiantes



3.2.3 EL PROCESO DE EVALUACIÓN: FINALIDADES, FUNCIONES Y FASES

Son diversos y en cada uno de ellos se ofrece cierta información que será para distintas finalidades. Por ejemplo para tomar decisiones al comienzo del ciclo escolar, para que el estudiante conozca su progreso, para pronosticar el desarrollo de los estudiantes, entre otras.

3.2.3.1 FINALIDADES

ELOLA, Nydia, 2003, determina cuatro finalidades principales en todo proceso evaluativo. Las mismas no se presentan de manera excluyente. Esto significa que una misma evaluación puede contener diferentes finalidades. Será importante que, quien o quienes sean el o los responsables del diseño de evaluación tengan en cuenta cual es la finalidad que reviste la evaluación que desea llevar adelante en el momento de determinar el objeto, los criterios y los instrumentos de evaluación.

Finalidad Diagnóstica.- Es la que permite tomar decisiones en la enseñanza o en la gestión.

Finalidad de Pronóstico.- Enfatiza el valor de la predicción de la información que se ha obtenido como resultado de las acciones evaluativas.

Finalidad de Selección.- Persigue propósitos de ubicación, identificar a la persona más apta para un determinado espacio pedagógico o viceversa.

Finalidad de Acreditación.- Enfatiza los resultados de la evaluación.

3.2.3.2 FUNCIONES DE LA EVALUACION

Para ELOLA, Nydia, 2003 las funciones de la evaluación son las siguientes:



Función Simbólica.-Remite a los instrumentos simbólicos asociados a la evaluación, en general suele atribuirse al proceso, el carácter de “fin de etapa o ciclo”.

Función Política.-Esta función remite específicamente a la capacidad de generar información retroalimentadora que funciona como “soporte para los procesos de toma de decisiones”.

Función del Conocimiento.-Es aquella que brinda información sobre aquello que se encuentra oculto.

Función del Mejoramiento.-Esta evaluación genera información retroalimentadora que permite la toma de decisiones fundamentada para lograr el mejoramiento de la situación de enseñanza.

Función de Desarrollo de Capacidades.-Esta posee un carácter secundario ya que no constituye una función prioritaria de las acciones de evaluación; sin embargo presenta un impacto importante en la práctica educativa. Los procesos de evaluación a través de sus exigencias técnicas y metodológicas, desempeñan una importante función en términos de promover el desarrollo de competencias.

3.2.3.3 FASES

Toda evaluación es un proceso que produce información de carácter retroalimentador que genera conocimientos sobre el objeto evaluado. El proceso de evaluación, comprende las siguientes fases o momentos generales:

Preparación. Se trata en esta fase de describir la información necesaria, de construir los instrumentos de recogida de información, así como especificar los juicios a emitir y las decisiones a tomar. Se trata de preparar, de elaborar la prueba, el evaluación y de decidir previamente a la realización del mismo, por parte de los estudiantes, las características que va tener y los criterios a aplicar para su corrección.



Obtención de la información. Supone la realización de ejercicios, test, etc. Y realizar observaciones, que nos permita obtener información y registrarla.

Toma de decisiones. Consiste en formular juicios, tomar medidas, resumir y dar a conocer la evaluación.

3.2.3.4 LAS CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN

Algunas de las características que definen la evaluación son:

Intencionalidad en la búsqueda de información.

Información retroalimentadora

Pone de manifiesto aspectos o procesos que de otra manera permanecerían ocultos.

Otorga un valor a esos procesos y resultados.

3.2.3.5 LOS ELEMENTOS BÁSICOS DE LA EVALUACIÓN

En la evaluación se destacan dos aspectos:

Se refiere a los juicios que se emiten.

Toda evaluación se centra en algo, que será el objeto depositario de lo que se juzga o valora. Los objetos que se evalúan pueden ser de diferente naturaleza:

2.1 Objetos concretos, tangibles y directamente observables

2.2 Objetos intangibles, que no son directamente observables, como ideas, actitudes, conocimientos de las personas, el ambiente de trabajo es en el aula o en la escuela, calidad de la enseñanza, aprendizajes que logran los estudiantes

Los contenidos no constituyen fines en sí mismos sino que se espera que las estudiantes sean capaces de hacer algo con ellos, que sean capaces de hacer ciertas cosas como consecuencia de las acciones de enseñanza.

Este proceso complejo demanda establecer un sistema de comunicación que permita a los involucrados en la evaluación, evaluadores y evaluados,



compartir la información que se ha obtenido. La forma de registro y el análisis son componentes del proceso.

3.2.4 TIPOLOGÍA

Para ELOLA, Nydia, 2003 la tipología de la evaluación es una parte vital del aprendizaje, su efectividad debe ser medida en relación con los objetivos planteados para el aprendizaje; se desarrolla a través de instrumentos que posibilitan esta acción, los cuales deben ser congruentes con los objetivos, considerando que estos sirven para recoger información sobre los logros obtenidos. Dicha información debe venir de varias fuentes, obtenidas en diferentes momentos del proceso, el cual debe incluir siempre una realimentación para los estudiantes y debe ser individualizada.

Es importante señalar que en la evaluación no existen tipificaciones, delimitaciones o divisiones precisas y exactas entre una u otra modalidad evaluativa, más bien se trata de formas evaluativas que se complementan, entrecruzan e integran en la práctica; el señalamiento de los diferentes tipos de evaluación tienen que ver con razones didácticas, en procura de una mejor comprensión.

De ahí que existen diversas clasificaciones de la evaluación, según diversos criterios y enfoques, los cuales se exponen a continuación:



CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN	TIPOS DE EVALUACIÓN
Momento de realización	Inicial o Diagnóstica
	Continua o Formativa
	Final Sumativa
Patrón con el que comparen los resultados	Normativa
	Criterial
	Personalizada
Protagonista	Autoevaluación (estudiante)
	Heteroevaluación (docente)
	Coevaluación (mixta o de triangulación)
Dependencia de los niveles de participación del recurso humano involucrado	Externa
	Interna
	Mixta

Fuente: Rebeca

3.2.4.1 Según el Momento de Realización:

Evaluación Diagnóstica: Se realiza para conocer las necesidades, características e intereses de los actores educativos.

Evaluación Formativa: Es aquella evaluación que pretende perfeccionar el proceso que se evalúa.

Se puede aplicar en cualquier momento, y su principal función es de retroinformación.

Evaluación Sumativa: Es aquella en que los resultados de la evaluación se utilizan para una determinada acreditación.

Determina la calidad de un producto asignando una valoración.



3.2.4.2 Según el Modelo – Patrón

Evaluación Normativa: Es aquella que surge al comparar los resultados grupales y generales con la norma evaluativa aplicada.

Este tipo de evaluación exige establecer una norma o escala de referencia, realizada después de estudios estadísticos de rendimiento, con el objetivo de obtener una calificación.

Evaluación Criterial: Es aquella en la que consideran las situaciones particulares de cada institución en función de las normas impartidas.

3.2.4.3 Por el Agente:

La Autoevaluación: que corresponde a una calificación por parte del propio estudiante, que fortalecerá el vínculo entre maestro-estudiante.

La Coevaluación: que es una calificación por grupo. La facultad se encargará de colocar la calificación respectiva.

La Heteroevaluación: que consiste en una calificación del maestro al estudiante y viceversa.

3.2.4.4 Por la dependencia de los niveles de participación del recurso humano involucrado:

Evaluación Externa: Es aquella que se realiza por agentes externos a la Institución Educativa con el fin de mejorar la calidad educativa

Evaluación Interna: Es aquella que se realiza desde la propia institución, y siempre con la misma finalidad que la evaluación externa que es de mejorar la calidad educativa.

Mixta: Realizada por los miembros internos y externos a la Institución.



3.2.5 Evaluación Institucional

Creo pertinente que desde mi criterio la autoridad del educador se fundamenta en la versatilidad para participar en procesos de producción de conocimiento y en los méritos en su desempeño como persona que aporta en la formación y desarrollo humano del estudiante por lo tanto su práctica pedagógica debe contribuir en el alcance de la formación integral de ciudadanos responsables, trabajadores, críticos, reflexivos y analíticos capaces de apropiarse de los bienes y valores de la cultura y los conocimientos de la ciencia y la tecnología. De acuerdo con la realidad del contexto institucional, provincial y nacional, la evaluación institucional y del desempeño docente debe tener en cuenta principios como.

La coherencia.- los procesos evaluativos que se desarrollen en la institución educativa, deben guardar estrecha relación con los propósitos y objetivos establecidos en el proyecto educativo institucional.

La responsabilidad.- la planeación, organización, y desarrollo de acciones evaluativas serán realizadas por los mismos actores comprometidos en el desarrollo de los procesos educativos.

La participación.-se relaciona con la integración de los miembros que conforman la comunidad educativa, en la planeación y desarrollo de las acciones evaluativas del que hacer del docente.

La objetiva.- se manifiesta en la capacidad analítica y crítica por parte de los miembros de la comunidad educativa para identificar los avances y logros, y las dificultades de los procesos productivos.

La identidad.- exige que el proceso de evaluación institucional y del desempeño docente sea planeado y adecuado de acuerdo con el contexto y singularidad de la institución.

La pertinencia.- los resultados evaluativos corresponden a los procesos educativos, planeados y desarrollados en los tiempos y espacios previstos en la propuesta de evaluación.



La proactividad.- Se prevén las estrategias y alternativas de solución en la medida que se avanza en el proceso de desarrollo de los procesos evaluativos

En este sentido la evaluación educativa es un proceso que tiene como finalidad determinar el grado de eficacia y eficiencia, con que han sido empleados los recursos destinados a alcanzar los objetivos previstos posibilitando la determinación de las desviaciones y la adopción de medidas correctivas que garanticen el cumplimiento adecuado de las metas presupuestadas. Se aplica ex ante (antes de), concomitante (durante), y ex post (después de) de las actividades desarrolladas

Cabe recalcar que para evaluar la calidad educativa es conveniente tomar en cuenta la relación hombre-sociedad.

Estas relaciones permitirán que los miembros que forman parte de la sociedad educativa, discutan y definan proposiciones siempre provisionales y transformables sobre estrategias para construir ambientes que garanticen los derechos de las personas que en ella participan así como en el desarrollo personal y social de todos sus miembros.

El analizar y enfrentar los problemas de inserción de las personas a la sociedad por parte de las comunidades educativas, puede aumentar la capacidad para enfrentar los riesgos, y ante las dificultades enfrentar el desarrollo de competencias.

En la práctica pedagógica el trabajo y el dialogo entre educador y estudiante contribuye a desarrollar en ambos el sentido analítico, crítico y reflexivo. Deben darse interacciones afectivas y respetuosas con el estudiante y los demás miembros de la comunidad educativa, que aporten al pleno desarrollo de la personalidad del estudiante respetando su economía y apoyándolos en la construcción de conocimientos y aprendizajes.

La evaluación puede satisfacer muchas necesidades en los distintos niveles del sistema educativo, pero a nivel de centros docentes hay cinco grandes



necesidades que pueden y deben ser satisfechas por la evaluación. Están relacionadas con la toma de decisiones, la mejora, la rendición de cuentas, la profesionalización y la certificación”

3.2.6 Evaluación de los aprendizajes

Ante todo es necesario enfatizar que la evaluación debe ser entendida como “Una parte integral de una buena enseñanza puesto que no es posible concebir una buena enseñanza y el aprendizaje sin una verdadera evaluación” (Rosales, 1990. Estrategias docentes para un aprendizaje significativo.

En consecuencia, una mejora en las propuestas de enseñanza y aprendizaje también requiere necesariamente un cambio significativo en los modos de entender y llevar a cabo la evaluación (Darling- Hammond, 2001; Esquivel, 2009; Jorba y Sanmartin, 1993, 2008; La evaluación del proceso de aprendizaje y enseñanza debe considerarse como una actividad necesaria, en tanto que le puede aportar al profesor un mecanismo de autocontrol para regular y conocer los factores y problemas que pueden promover o perturbar dicho proceso. (Gine y Parcerisa, 2000)

En este sentido sin la Evaluación difícilmente podríamos asegurarnos de que progrese algún tipo de aprendizaje y nos costaría conocer algo sobre los resultados y la eficacia de la acción docente y de los procedimientos de la enseñanza utilizados, en las actividades necesarias para mejorar la actividad constructiva de los alumnos. Sin la información que nos proporciona la evaluación. Tampoco tendríamos argumentos suficientes para proponer correcciones y mejora en una u otra dirección.

La evaluación constituye un aspecto fundamental en el proceso de aprendizaje, por cuanto no hay enseñanza sin el proceso de evaluación.

Igualmente es necesario un cambio significativo en el docente para que se lleve el debido control en las actividades de aprendizaje.



La mayoría de las definiciones actuales coinciden en reconocer, como procesos básicos de la evaluación, la recogida de información y la emisión de un juicio valorativo. No obstante, existen discrepancias en la extensión del concepto, y por tanto del proceso evaluativo en su totalidad, en lo que se refiere a la inclusión o no del juicio valorativo y de la toma de decisiones derivadas de la información y valoración que se realizan, así como de la ejecución de esas decisiones y sus resultados.

En este sentido la evaluación de aprendizaje hace referencia a los resultados de los procesos de aprendizaje, tomando en consideración la recolección de información (Instrumentos utilizados, gestión que realiza el docente), la interpretación y valoración de aprendizajes (desarrollo de competencias y criterios de valuación) y la toma de decisiones (el docente debe reflexionar sobre qué, cuándo y para qué evaluar), aspectos que contribuyen al desarrollo del aprendizaje significativo

Es así que, si como resultado de la evaluación descubrimos que los objetivos se están alcanzando en un grado mucho menor que el esperado o que no se están alcanzando, inmediatamente surgirá una revisión de los planes, de las actividades que se están realizando, de la actitud del maestro, de la actitud de los alumnos y de la oportunidad de los objetivos que se están pretendiendo

Todo este movimiento traerá como resultado un reajuste, una adecuación que fortalecerá el proceso enseñanza-aprendizaje que se viene realizando; es así como la evaluación desempeña su función retroalimentadora. Imaginar el proceso enseñanza-aprendizaje sin evaluación, sería como salir a un camino deseando llegar a determinado lugar, pero sin preocuparnos en ningún momento por analizar las señales que nos indican si vamos por el camino adecuado; correríamos el riesgo de descubrir tardíamente que hemos llegado a donde no deseábamos, o que llegamos, pero habiendo utilizado el camino más complicado porque no nos detuvimos a observar que había otro más corto y en mejores condiciones.



3.3 Evaluación del desempeño profesional de los docentes.

La evaluación del desempeño profesional docente ha adquirido una diversidad de significados, para su comprensión se han planteado algunas definiciones:

“La Evaluación del Desempeño es un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia de una persona en su puesto de trabajo”

Tomado de Manual de Evaluación Institucional, 2005

Para conseguir realmente que los profesionales de cualquier institución se desarrollen, la evaluación debe contemplar el futuro y analizar lo que los profesionales pueden hacer para desarrollar y aportar su máximo potencial en la empresa

De acuerdo a lo expuesto la evaluación Institucional y desempeño docente es una gran reto tanto en este caso para la comunidad educativa, como para las diferentes instancias que constituyen el sistema educativo, responsables de ofrecer una educación de calidad que responda a las necesidades, intereses y expectativas de la sociedad.

La evaluación es un juicio de valor de alguien respecto de algo. Reconocemos algo como apropiado inapropiado después de evaluarlo y compararlo con otra cosa de su misma naturaleza, en tanto también nos permita alcanzar el mismo fin. La comparación es una forma de evaluar. Evaluar no significa, poner una calificación.

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



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

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

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

La evaluación del desempeño docente está amparada en una normativa legal que oficializa su implementación”

Tomado de Enrique Martínez Salanova Sánchez. Evaluación de los aprendizajes. 2003

En educación se toman decisiones de distinta naturaleza que emanan de diferentes fuentes: autoridades políticas, autoridades administrativas, autoridades docentes (profesores al respecto, ayudantes, etc.) y los alumnos organizados (organizaciones estudiantiles, asambleas, etc.) con la finalidad de mejorar la calidad educativa.

La evaluación no consiste en censurar al docente sino en mejorar la calidad del aprendizaje.

La evaluación al servicio de la toma de decisiones asume su rol natural, dándose en diferentes niveles según lo que se pretende lograr.

Al respecto considero que la evaluación al desempeño profesional consiste en un proceso que permite identificar en identificar las dificultades, necesidades en el sistema educativo para garantizar posteriormente el mejoramiento profesional e institucional.

Enrique Martínez afirma que “La evaluación de desempeño profesional es un proceso integral que permite valorar los resultados obtenidos en términos de los objetivos propuestos, acorde con los recursos utilizados y las condiciones existentes, mismas que permitirán mejorar la calidad de la empresa”



De acuerdo a lo expuesto por el autor Enrique Martínez la Evaluación de Desempeño profesional, no aspira a fiscalizar al docente. Sino más bien da lugar al mejoramiento institucional e incluso provoca algunos cambios de carácter socioeconómico, es decir la evaluación al desempeño profesional contribuye al alcance del progreso académico del alumno (información, conocimientos, interpretación, etc.) y sus actitudes, intereses, hábitos de trabajo, etc.

3.3.1 La evaluación de la calidad de la docencia

Para Amparo Fernández March y Beatriz Serra Carbonell, la importancia de la evaluación en los sistemas formativos de docentes es obvia. Y no es de extrañar, porque aunque queramos conceder más importancia a los otros componentes del proceso (tener unos buenos objetivos formativos, incorporar contenidos y experiencias ricas, manejarse con metodologías y recursos actualizados, etc.), al final, lo que acaba teniendo una incidencia radical, es la evaluación.

Constituye la parte de nuestra actividad docente que tiene más fuertes repercusiones sobre los alumnos. Algunas de ellas son repercusiones poco tangibles como, por ejemplo, la forma en que repercute en su moral y su autoestima. Otras son más visibles y objetivables como, por ejemplo, las repercusiones académico/administrativas (si aprueba o no, si promociona o no, etc.) o las económicas (pagar nueva matrícula, acceder a una beca, etc.).

Seguro que muchos docentes renunciarían con gusto a este apartado de su actividad que les produce una honda insatisfacción, ya que su foco principal de satisfacción personal está vinculado al hecho de dar las clases y de abrir nuevas perspectivas (científicas, culturales y profesionales) a sus estudiantes. Pero la necesidad de evaluar rompe con ese esquema relacional constructivo. Su papel de facilitador y guía se ve complicado por el de juzgador.



Para otros, en cambio, resulta inconcebible la enseñanza sin evaluaciones. La evaluación siempre está ahí, como una espada de Damocles a la que el profesor puede recurrir cuando ve que sus dotes persuasivas y motivadoras se agotan. La evaluación juega, en su caso, una función de autoafirmación y de arma profesional.

Aún se podrían identificar otras posiciones más extremas en relación a la evaluación. Por un lado, la de quienes desatienden esta función y “pasan” olímpicamente de ella (bien porque no creen en ella, bien porque les da mucho trabajo realizarla, etc.). En el otro polo se encuentran, los docentes inmisericordes que tienen a gala que su materia no se aprueba así como así porque está hecha a prueba de mediocres. No les causa problema alguno que año tras año suspendan el 80% o el 90% de sus alumnos. Y, por supuesto, que nadie les llame la atención porque entienden que sería atentar contra la esencia de lo que es hacer una docencia universitaria de calidad.

La situación dispar y contradictoria que se vive en la educación media con respecto a la evaluación es bien conocida por todos. Se trata de uno de los puntos débiles más importantes del actual sistema de enseñanza secundaria. Justamente porque se trata de una competencia profesional notablemente deficitaria en el profesorado. Sabemos poco, en general, de evaluación (de su función curricular, de las técnicas posibles, de sus condicionantes técnicos, de su impacto en el aprendizaje, etc.) y eso repercute fuertemente en nuestra práctica docente.

Aunque es cierto que se deben potenciar y aplicar procedimientos de evaluación que respondan a las diversas finalidades que hemos señalado, desde el punto de vista estratégico, consideramos prioritario enfocar el proceso resaltando especialmente su finalidad formativa, a fin de que toda la comunidad educativa perciba la utilidad de esta herramienta para la mejora de la calidad de la enseñanza.

En la medida que esta utilidad sea percibida será más fácil su aplicación posterior con fines sumativos. Los problemas se plantean a la hora de decidir el modelo y los procedimientos a utilizar en la práctica ya que, como hemos



dicho, evaluar la excelencia es algo más que estimar la competencia docente, ya que requiere analizar otra serie de funciones y roles que el profesor desarrolla a escala institucional. Lo cual implica que las dimensiones y los aspectos concretos a tener en cuenta en la evaluación de un profesor deben estructurarse partiendo de la evaluación institucional y no al revés.

3.4 Evaluación del desempeño profesional de los directivos.

De acuerdo a los datos obtenidos del Manual de pautas e instrumentos para la evaluación Institucional se sostiene: “La Evaluación de Desempeño docente finaliza con los formatos: consolidando de la información previa con el aporte de la comunidad educativa registro de la información final de desempeño del docente, síntesis de los resultados obtenidos- desempeño docente, plan de mejoramiento individual del docente”.

Los directivos escolares deben garantizar la adecuación de los procesos pedagógicos a la realidad social. Para lograr una mayor comprensión del desarrollo de los procesos educativos se orienta la reflexión hacia cuatro grandes aspectos, considerados relevantes en el desarrollo de la acción educativa por parte de la institución y en el que hacer del docente”

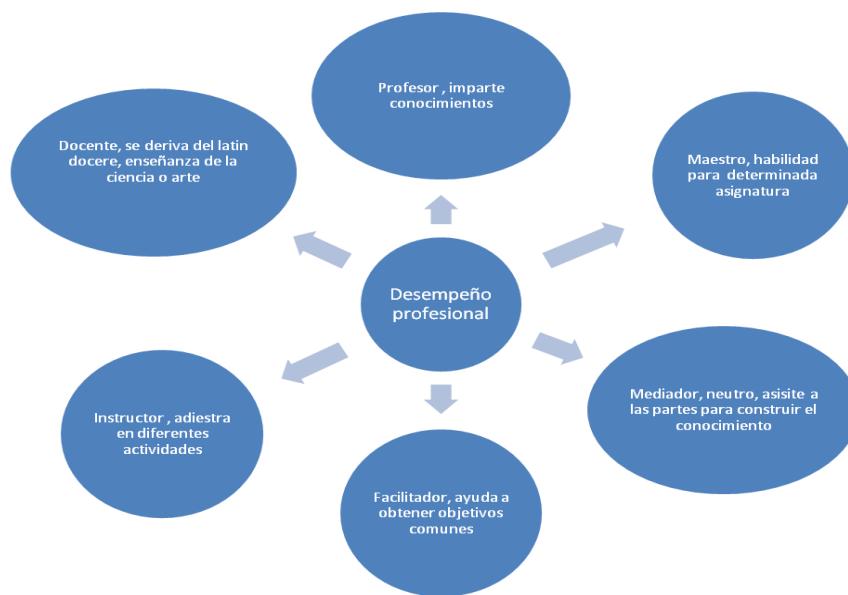
Manual de autoevaluación institucional.2005

De acuerdo a la información obtenida se tiende a mejorar las diferentes necesidades psicopedagógicas de los estudiantes, la toma de decisiones, la mejora, la rendición de cuentas, la profesionalización y la certificación que



contribuyen al mejoramiento no solo del desempeño del estudiante sino a nivel institucional.

3.5 DESEMPEÑO PROFESIONAL



Fuente: Rebeca Erazo

3.6 Administrar

Según el diccionario manual de Lengua española, se define al término administrar: “Organización de los bienes económicos propios o ajenos”

Refiriéndose el autor a la capacidad de organizar, dirigir, de regir correctamente un bien material o algo.

Según indica el autor administrar se refiere a la capacidad de planificar, dirigir y orientar los objetivos planteados para un fin propio o ajeno.



“Arte de dirigir una institución o propiedad, administrar una escuela ordenar y decidir la economía de una persona o una institución administrar una empresa”

Sin lugar a dudas la forma en la cual una persona o grupo administra un ámbito de los que mencionamos determinará su eficiente funcionamiento y por supuesto también su rendimiento. Porque está ampliamente probado que en medio de un caos, en el cual no se saben dónde están las cosas o para que se sacó determinada cantidad de dinero, es imposible que cualquier organización u organismo lleguen a buen puerto en sus funciones y objetivos

Es así que el autor da a comprender que administrar constituye la organización de una institución, un bien, propio o común, cuyo propósito es la producción económica

“Conferir, aplicar el orden de las cosas, servir o ejercer un empleo...”

Como podemos observar al referirnos en el término administrar estamos haciendo referencias a la capacidad de guiar el orden de una actividad en un tiempo o espacio de determinado estableciendo la planificación de actividades a realizarse

Personalmente considero que el término administrar se refiere a la actividad a través de la cual un sujeto o grupo de personas establecen orden y organización, especialmente en lo que se refiere a las finanzas a una empresa, organización, negocio o estado.

3.7 Gestión

En palabras de Popkewitz (1992) sostiene: “Hay que evaluar todo lo que nos pongan por delante”. Y sobre todo el objetivo es conocer que puede hacer la dirección escolar respecto a la evaluación de la administración y gestión

Por consiguiente Popkewitz (1992) considera que es ingenuo pensar que con la evaluación “Simplemente” disponemos de una estrategia que atribuye valores a las actividades escolares o que se trata de un proceso que describe



lo que ocurre en la escuela. Esta función que cumple la evaluación se desarrolla tanto si la consideramos parte del deseo de aquellos que intentan mejorar lo que se hace en la escuela o parte del aspecto más oscuro de la regulación social.

Ball(1993), deduce: “La gestión constituye un discurso profesional y profesionalizador que permite a quienes lo pronuncian y a sus titulares reclamar para sí en exclusiva determinados tipos de dominio (dirección de la organización y adopción de decisiones) y un conjunto de procedimientos que convierten a los demás (subordinados), quiéranlo o no, en objetos de este discurso y en receptores de los procedimientos”

De este modo se considera a la gestión como el modo de disertación capacitada de quienes se enmarcan en esa expresión para organizar y tomar decisiones, y existen también las personas dependientes quienes deben asumir reglas impuestas para poder de manera conjunta llevar algún tipo de organización o determinada empresa.

De acuerdo a lo manifestado por el autor personalmente considero que se refiere a cuestiones específicamente administrativas, a una estrecha conexión con las actividades realizadas desde la dirección de los centros.

Reitzug y Capper (1993) en cambio manifiesta que la gestión procede de una “nueva cultura”, basada en los valores de la colaboración, debe basarse con cautela y vigilancias críticas, debe apostar por un compromiso real con el cambio de las relaciones de poder y debe apostar por construir condiciones y entornos apropiados para el cultivo de valores orientados al cambio social.

Es así como Reitzug y Capper nos sirve de base para articular y dar forma a estas afirmaciones. Entienden que esta nueva cultura de la gestión sea considerada como la mejor medicina para resolver los problemas de la educación, y por otro lado que se convierta en una iniciativa válida para todos los centros educativos, puesto que este análisis muestra que la nueva cultura de gestión está orientada a la igualdad y a la justicia, y no al mantenimiento de las estructuras tradicionales de poder



Es así como los autores al respecto manifiestan la resistencia por modificar y darle un giro al nuevo sistema en los aspectos de ejecución y control en los centros de educación otros factores limitando el adelanto de la educación

La nueva cultura de gestión es también contradictoria, en palabras de Escudero (1993): “puede ser para algunos una forma sutil y camuflada de actualizar valores de control, dirección e instrumentalización de centros y profesores bajo formas retóricas de participación, implicación y autonomía y nuevos gerencialismos, educativos, dejando sin alterar en lo más mínimo los centros y agentes de poder y toma de decisiones respecto a lo que está ocurriendo, que cambiar y cómo hacerlo. Pero puede ser para otros, en cambio, una opción por la resistencia escolar activa, reflexiva, crítica y social frente a la limitación de los centros y profesores a funciones meramente ejecutivas y de control, y frente a la hegemonía de poderes fácticos(editoriales, tradición y rutina, autonomía profesional mal entendida”

Según sostiene Escudero la nueva cultura de gestión se basa en un modo de rescatar y actualizar valores, formas y nuevos materiales de enseñanza, nuevas formas de autonomía y de participación y de modificación para el nuevo sistema de enseñanza.

En este sentido puede ser, ciertamente una justificación intelectual sutil para avalar neoliberalismos emergente en educación, `pero también una expresión particular que persiga la participación colectiva, la profundidad democrática, la profesionalización responsable y compartida

3.8 Liderazgo

“El liderazgo es el conjunto de capacidades que una persona tiene para influir en la mente de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, aunque la realidad sea diferente, en el logro de metas y objetivos”.

Tomado de Wikipedia, enciclopedia libre.

También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. En la



administración de empresas el liderazgo es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).

Es preciso subrayar que ser líder consiste en tener habilidades innatas para convencer a otras personas para desarrollar actividades en equipo para obtener intereses comunes.

Del mismo modo ser líder también conlleva a una persona a desarrollar gestiones de servicio a la comunidad por decisión propia, e inclusive motiva a grupos de personas a realizar actividades

“Los líderes son personas que saben expresarse en forma completa. Quiere decir que se conocen a sí mismos, saben cuáles son sus cualidades y sus fallas, y como desplegar totalmente esas capacidades y compensar esas fallas”. Tomado de internet: ec.scouts-es.net/gs16/lid01.htm

También saben lo que quieren, por qué lo quieren, y como comunicarles a los otros lo que quieren a fin de lograr su cooperación y su apoyo.

Finalmente, saben cómo alcanzar sus metas. La clave de la auto expresión completa es la comprensión de sí mismo y del mundo; y la clave de la comprensión es aprender... de la vida y las experiencias propias.

Llegar a ser líder no es tan fácil como llegar a ser un médico o un poeta, el que sostenga lo contrario se equivoca. Pero, aprender a dirigir es más fácil de lo que generalmente se cree. Todos tenemos capacidad de liderazgo

En el fondo, el llegar a ser líder es llegar a ser uno mismo. Es así de sencillo, precisamente, y también así de difícil.

Es importante resaltar que para que el líder mantenga su autoridad y en torno a ella se estreche al grupo y se sienta por encima de las intrigas, pero el líder no debe ser insustituible al grupo, el mismo debe crear nuevos valores para que produzcan alternaciones según los méritos y dirección del grupo.



The Knowledge Executive afirma: "La aristocracia de los realizadores es numerosa y extensa... Pueden ser líderes en la política o en los negocios, en la agricultura o en el trabajo, en el derecho, en la educación o el periodismo, en la religión o en la acción afirmativa, o en la vivienda comunitaria, o en cualquier cuestión política desde el aborto hasta el zoológico municipal... Su mandato puede referirse a asuntos de comunidad, a decisiones nacionales o cuestiones mundiales; a toda una industria o profesión multinacional o a un tramo más estrecho pero más profundo de la vida y del trabajo; a una agencia local, a una organización juvenil o a un vecindario.."

El proceso de convertirse en líder conduce al proceso de convertirse en un ser humano integrado tanto en su vida diaria como en su carrera profesional,. Puesto que los líderes se caracterizan por el propósito a una visión superior

Todo ser humano puede darle un giro a su vida si así lo desea, todos nacemos para ser líderes y conductores de nuestra vida por el camino correcto, porque ser líder no consiste en sentirnos superior a los demás, sino en ser dueño de uno mismo, o en imponernos situaciones que no deseamos, sino en sentir la voluntad de asumir desafíos en torno a la justicia, a la equidad y a la responsabilidad.

3.9 Los Compromisos de la Evaluación de Desempeño

La Evaluación de Desempeño se realiza a partir de la suscripción por parte de los Docentes Directivos y Técnico-Pedagógicos de los establecimientos educacionales de dos tipos de Compromisos, los que se distinguen en función del diverso grado de responsabilidad sobre la conducción del establecimiento. Conforme a esto, para el caso de los directores, la Evaluación de Desempeño se realiza a través de la verificación del nivel de logro de Metas Institucionales y Metas de Desarrollo Profesional, suscritas anualmente en un Compromiso de Gestión con su Directivo.



3.10 El criterio de desarrollo profesional

Cuando consideramos la docencia como una profesión que fundamentalmente se aprende y que requiere, como todas las profesiones, una sistematización frente a planteamientos intuitivos, un proceso largo de socialización con supervisión y apoyo por parte de la institución frente a planteamientos solitarios, etc., nos damos cuenta de que la evaluación no puede establecerse partiendo de un reducido número de indicadores, puesto que más que una puntuación sobre la competencia docente, nos interesa una valoración sobre el desarrollo profesional que va alcanzando en todas las tareas que son propias de la función docente dentro de la institución.

La pretensión de utilizar un sistema evaluativo como herramienta de mejora exige una diferenciación entre excelencia y competencia. Para captar el enfoque evaluativo centrado sobre la excelencia es preciso asumir dos supuestos. De una parte, que el trabajo del docente no puede ser evaluado al margen de la realidad de una institución, lo cual significa que uno de los componentes básicos de la excelencia individual hace referencia al modo en el que esta contribuye a la excelencia institucional. De otra, la evaluación de un profesor como herramienta de mejora exige una perspectiva de análisis centrada en los procesos, ya que sólo mediante la mejora de los mismos cabe abordar el desarrollo profesional docente.

De ahí que el criterio de excelencia puede ser igualmente denominado como "desarrollo profesional". Por otra parte, la evaluación de la excelencia académica debe entenderse más como un "camino" que como una "una meta".

El profesor a lo largo de su vida profesional debe ir mejorando su formación y sus actuaciones docentes de forma progresiva, lo que justifica la implantación de procesos de evaluación formativa.



4. Metodología

4.1 Participantes

La presente investigación se realizó en el Cantón Chaguarpamba, parroquia Buenavista en el Colegio, Técnico Agropecuario Dr., Juan Francisco Ontaneda, sección vespertina.

La investigación se desarrolló mediante la aplicación de encuestas a todos los integrantes de la institución: 11 docentes, directivos, 112 estudiantes tanto del ciclo básico y bachillerato, 70 padres de familia, así como los miembros del Consejo Directivo o Técnico, miembros del Consejo Estudiantil y del Comité Central de padres de Familia y Supervisor Escolar.

4.2 Muestra de investigación

4.2.1 Población

La población del Colegio Técnico Agropecuario “Dr. Juan Francisco Ontaneda”, considerada como base a la obtención de información para la investigación ha sido la siguiente:

Rector de la institución

Docentes de la institución

Estudiantes de Educación básica

Estudiantes del bachillerato del colegio

Padres de familia de la institución educativa

Supervisor de la zona siete Loja.



4.2.2 Muestra de investigación

Para la muestra se realizó aplicando la fórmula de muestreo que ponemos a continuación:

El tipo de muestreo que más se ajusta a los requerimientos de la investigación es el muestreo probabilístico con su variante muestreo aleatorio simple sin reposición.

La fórmula para calcular el tamaño de muestra según el tipo de muestreo seleccionado es.

$$n = \frac{Z^2XPXQN}{\omega^2(N-1) + Z^2XPXQ}$$

En dónde.

n = tamaño de muestra

Z= valor tipificado con un nivel de confianza del 95%= 1.96

95%= nivel de confianza

N= tamaño de la población

P= Probabilidad que en la población se presenta cierta característica 0.5.

Q=Probabilidad que en la población no se presenta cierta característica, 0.5

ω = *errorestadístico* = *enestecaso* 5%

4.3 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

4.3.1 Métodos

4.3.1.1 Método Analítico- sintético.

Este método accedió a la comprensión de los diferentes aspectos citados en las dimensiones de cada instrumento, al igual que la unificación de los



distintos aspectos para llegar a una comprensión total de la realidad educativa del Colegio Técnico Agropecuario “Dr. Juan Francisco Ontaneda”

4.3.1.2 Método inductivo- deductivo

El método inductivo- deductivo dio lugar al razonamiento de diversos aspectos que acontecen en la realidad del sector investigado partiendo de la información obtenida a la comprensión profunda al momento de determinar los aspectos concretos una vez concluido el proceso de investigación, misma que va más allá de lo evidente

4.3.1.3 Método Estadístico

El método estadístico determinó la cantidad de información recopilada de los diferentes estratos investigados en la institución educativa, y la tabulación de datos para determinar las puntuaciones y los puntos críticos del sector investigado.

4.3.1.4 Método Hermenéutico

Este método contribuyó al análisis de la información y a dar significado a todos los datos recogidos que buscaban desorientarnos durante la interpretación de resultados y durante el proceso de investigación.

Sin embargo, este método tiene un área de aplicación mucho más amplia: fue de gran ayuda al momento en que los datos o las partes de un todo se prestaban a diferentes interpretaciones.

4.3.1.5 Método Socioeducativo

Este tipo de método desarrolla un enfoque al ámbito educativo, permitió la interpretación de la realidad en el sector de investigación, permitió el análisis de



los diferentes aportes de cada involucrado en esta investigación, las líneas de acción que posibiliten el campo de acción, etc.

El método socioeducativo condujo a la reflexión de cada falencia existente en el sistema educativo con la posibilidad de mejoramiento y así alcanzar la calidad educativa, con un enfoque humanista- social.

4.4 Técnicas

Las técnicas son un conjunto de sistemas y medios de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir energías y datos. Entre las técnicas utilizadas para recolectar la información se citan las siguientes:

4.4.1 Encuestas

La encuesta es un procedimiento que permite preguntado con un Cuestionario a un buen número de personas sobre un tema determinado para averiguar la opinión determinante.

La aplicación de encuestas permitió adquirir la información estadística relacionado con el desempeño docente, desempeño, directivo de los estratos investigados.

Dichas encuestas fueron aplicadas al rector, directivos, docentes, padres de familia, estudiantes y Supervisor Escolar.

4.4.2 Entrevistas

La entrevista permitió adquirir la información oral de manera profunda, previa preparación de las preguntas, con respecto a todos los participantes de la investigación.

4.4.3 Observación Directa



Mediante la observación directa se procedió a inspeccionar y a captar la realidad natural, económica y social que vive el Colegio Técnico agropecuario Juan Francisco Ontaneda, constatando el desempeño docente al observar las clases dictadas por los docentes, y el desempeño directivo de las autoridades de la institución y la participación activa de los padres de familia en la institución.

4.5 Instrumentos

4.5.1 Instrumentos para la evaluación de docentes:

1. Instrumento de autoevaluación a docentes
2. Instrumento de Coevaluación de los docentes
3. Instrumento de evaluación de los docentes por parte del Director o Rector,
4. Instrumento de evaluación de los docentes por parte de los estudiantes,
5. Instrumento de evaluación de docentes por parte de los padres de familia.

4.5.2 Instrumentos de desempeño directivo

1. Instrumento de autoevaluación del rector o director
2. Instrumento para la evaluación del director o rector por parte del Consejo Directivo.
3. Instrumento para la evaluación del director o rector por parte del Consejo Estudiantil
4. Instrumento para la evaluación del director o rector por parte del Comité de Padres de familia
5. Instrumento para la evaluación del director o rector por parte del Supervisor Escolar.

4.5.3 Instrumentos de observación de clase



1. Instrumento de Observación de clase.

Es preciso indicar que cada uno de los instrumentos han sido aplicados con los objetivos de reflexionar sobre el desempeño profesional y con el fin de mejorar la práctica en el aula, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad, mejorar la gestión de la institución que dirige.

4.6 Medios Tecnológicos

4.6.1 Medios tecnológicos de la comunicación

En los últimos tiempos la comunicación el desarrollo tecnológico ha avanzado enormemente y en cuanto a la comunicación se refiere se ha convertido en un importante vehículo para transmitir, intercambiar o compartir diferentes cosas como: información, anuncios publicitarios, entretenimiento, divulgar una cultura,, etc. a través de los diferentes medios que sirven de apoyo según su necesidad. (radio, televisión, prensa escrita, Internet, video, entre otros.).

Es así que en esta investigación como medios tecnológicos se ha utilizado, el computador, el internet, cámara digital, videos y otros.

4.7 Diseño y procedimiento

El tipo de investigación utilizado, en este caso ha sido la investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico.

Cabe resaltar que para desarrollar la investigación se aplicó los métodos analíticos sintéticos que permitieron interpretar la información obtenida que han servido de mucha ayuda para detallar los aspectos encontrados y dar respuestas a las interrogantes existentes durante la ejecución del proyecto.

Seguidamente también se cita el método inductivo deductivo que ha permitido la comprensión del desempeño pedagógico tanto en los docentes como en los



directivos de la institución basándonos en las diferentes particularidades del sistema educativo y por ende poder comprender la realidad institucional.

Así mismo se utilizó bibliografía especializada otorgada por la universidad Técnica Particular de Loja y otros textos, Páginas recomendadas de internet, las asesorías presenciales con nuestro asesor de Tesis, para la recolección de datos, tabulación y organización de la información

Cabe indicar que se realizó el plan de mejoramiento educativo y reestructuración del informe o tesis, mismo que se realizó en base las dificultades detectadas en el sector investigado,

En los estratos investigados se aplicaron instrumentos de trabajo descriptivo explicativo y se les asignó criterio matemático para cuantificar los resultados y poder establecer el análisis relacional del análisis teórico con los resultados de campo.

Dichos instrumentos se aplicaron al Sr. Rector del Colegio, a los cuatro directivos de la institución, a 112 estudiantes tanto del ciclo básico como de bachillerato, a la planta docente en un total de 11 profesores, a setenta padres de familia, al Comité de padres de familia, Consejo estudiantil, debiendo indicar que una vez recolectada la información se procedió al análisis de resultados para determinar los puntos críticos que determinan la veracidad de la situación en la que se encuentra el Colegio Juan Francisco Ontaneda.

4.8 Comprobación de los supuestos

Luego de haber constatado la realidad por la que atraviesa el Colegio Técnico Agropecuario “D r. Juan Francisco Ontaneda”, de la Parroquia Buenavista perteneciente al Cantón Chaguarpamba, mismos que se constituyeron en instrumentos de trabajo de tipo descriptivo y explicativo, cuyo objetivo fue cuantificar y explicar el fenómeno cualitativamente en virtud de ello se contrastó los conocimientos teóricos con la realidad vivencial de la investigación de campo.

Por consiguiente se concluye que el desempeño profesional docente y directivo de la institución educativa es bueno, de acuerdo a lo que se estima en los resultados, descartando la hipótesis planteada en el apartado de los



supuestos que afirma que “El actual desempeño profesional docente en las instituciones educativas de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica deficiente en función de los estándares de calidad”, realidad institucional que se aspira alcanzar el nivel de excelente en los estándares de calidad.



5. RESULTADOS

5.1 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

Tabla N° 1

DOCENTES

AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PTOS)

AUTOEVALUACION DE LOS DOCENTES								
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0,231	0,824	11	1,055	0,106
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0,154	0,927	11	1,081	0,108
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0,154	0,927	11	1,081	0,108
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,231	0,824	11	1,055	0,106
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,154	0,927	11	1,081	0,108

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0,077	1,03	11	1,107	0,111
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0,026	0,102	0,154	0,618	11	0,9	0,090
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7,36	0,736

0,499

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0,051	0,231	0,721	11	1,003	0,100
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,51	0,308	0,618	11	1,436	0,144
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,308	0,721	11	1,029	0,103
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0,308	0,721	11	1,029	0,103
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,077	1,03	11	1,107	0,111
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0,154	0,927	11	1,081	0,108
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0,051	0,308	0,618	11	0,977	0,098
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0,102	0,308	0,515	11	0,925	0,093
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e								

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



Inquietudes.	0	0	0	0,077	1,03	11	1,107	0,111
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0,051	0,618	11	0,669	0,067
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0,231	0,824	11	1,055	0,106
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0,231	0,824	11	1,055	0,106
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0,026	0,051	0,231	0,618	11	0,926	0,093
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0,051	0,308	0,618	11	0,977	0,098
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,051	0,154	0,824	11	1,029	0,103
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0,102	0	0,927	11	1,029	0,103
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0,051	0,231	0,721	11	1,003	0,100
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	1,133	11	1,133	0,113
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,051	0,385	0,515	11	0,951	0,095
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,102	0,231	0,618	11	0,951	0,095
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,102	0,154	0,721	11	0,977	0,098
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,026	0,051	0,054	0,721	11	0,852	0,085
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0,231	0,824	11	1,055	0,106
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0,026	0	0,231	0,721	11	0,978	0,098

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



2.24.2. Sintetizar	0	0	0,051	0,308	0,618	11	0,977	0,098
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0,051	0,134	0,824	11	1,009	0,101
2.24.4. Observar.	0	0	0,051	0,134	0,824	11	1,009	0,101
2.24.5. Descubrir.	0	0	0,051	0,134	0,824	11	1,009	0,101
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0	0,231	0,824	11	1,055	0,106
2.24.7. Argumentar.	0	0	0,051	0,231	0,721	11	1,003	0,100
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0,385	0,618	11	1,003	0,100
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0,026	0	0,308	0,618	11	0,952	0,095
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0,102	0,154	0,721	11	0,977	0,098
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0,051	0,154	0,824	11	1,029	0,103
2.24.12. Escuchar.	0	0,052	0	0,231	0,515	11	0,798	0,080
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0	1,133	11	1,133	0,113
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0,231	0,824	11	1,055	0,106
2.24.15. Socializar.	0	0	0,051	0,231	0,721	11	1,003	0,100
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0,308	0,721	11	1,029	0,103
2.24.17. Generalizar.	0	0	0,051	0,308	0,608	11	0,967	0,097
2.24.18. Preservar.	0	0	0,051	0,231	0,721	11	1,003	0,100
TOTAL	---	---	---	---	---	---	41,345	4,135

3,060

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0,154	0,927	11	1,081	0,108
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0,539	0,412	11	0,951	0,095
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0	1,133	11	1,133	0,113

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0,308	0,721	11	1,029	0,103
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0,154	0,927	11	1,081	0,108
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0,204	0,231	0,412	11	0,847	0,085
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0,102	0,231	0,515	11	0,848	0,085
	0	0	0,102	0,231	0,515	11	0,848	0,085
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0,102	0,462	0,309	11	0,873	0,087
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,052	0,051	0,385	0,309	11	0,797	0,080
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,154	0,927	11	1,081	0,108
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,154	0,927	11	1,081	0,108
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,65	1,165

0,849

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,051	0,308	0,618	11	0,977	0,098
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiende en forma personal.	0	0	0	0,539	0,412	11	0,951	0,095
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0	0,385	0,618	11	1,003	0,100
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0,102	0,231	0,618	11	0,951	0,095

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,052	0	0	0,824	11	0,876	0,088
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,153	0,231	0,515	11	0,899	0,090
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0,051	0,308	0,618	11	0,977	0,098
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0,385	0,618	11	1,003	0,100
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, Informes o cuadernos.	0	0	0,015	0,154	0,618	11	0,7873	0,079
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del Estudiante.	0	0,026	0,204	0,077	0,515	11	0,822	0,082
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,2463	0,925

0,764

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0,154	0,927	11	1,081	0,108
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,077	1,03	11	1,107	0,111
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0,077	1,03	11	1,107	0,111
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,077	1,03	11	1,107	0,111
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,0,26	0	0,154	0,824	11	0,978	0,098

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,077	1,03	11	1,107	0,111
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0,077	1,03	11	1,107	0,111
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0,051	0,154	0,824	11	1,029	0,103
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,077	1,03	11	1,107	0,111
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,026	0,153	0	0,515	11	0,694	0,069
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,424	1,042

0,774

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0,051	0,154	0,824	11	1,029	0,103
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,026	0,051	0,231	0,618	11	0,926	0,093
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0,102	0,308	0,515	11	0,925	0,093
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,153	0,231	0,515	11	0,899	0,090
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,026	0,102	0,385	0,309	11	11,822	1,182
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0,153	0,308	0,412	11	0,873	0,087

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0,102	0,077	0,824	11	1,003	0,100
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,385	0,618	11	1,003	0,100
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0,308	0,721	11	1,029	0,103
TOTAL	---	---	---	---	---	---	19,509	1,951

0,628

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0,051	0,231	0,721	11	1,003	0,100
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0,462	0,515	11	0,977	0,098
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,102	0,308	0,515	11	0,925	0,093
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0,154	0,927	11	1,081	0,108
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,231	0,824	11	1,055	0,106
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0,051	0,077	1,03	11	1,158	0,116
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0,051	0,308	0,618	11	0,977	0,098
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0,077	1,03	11	1,107	0,111

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja

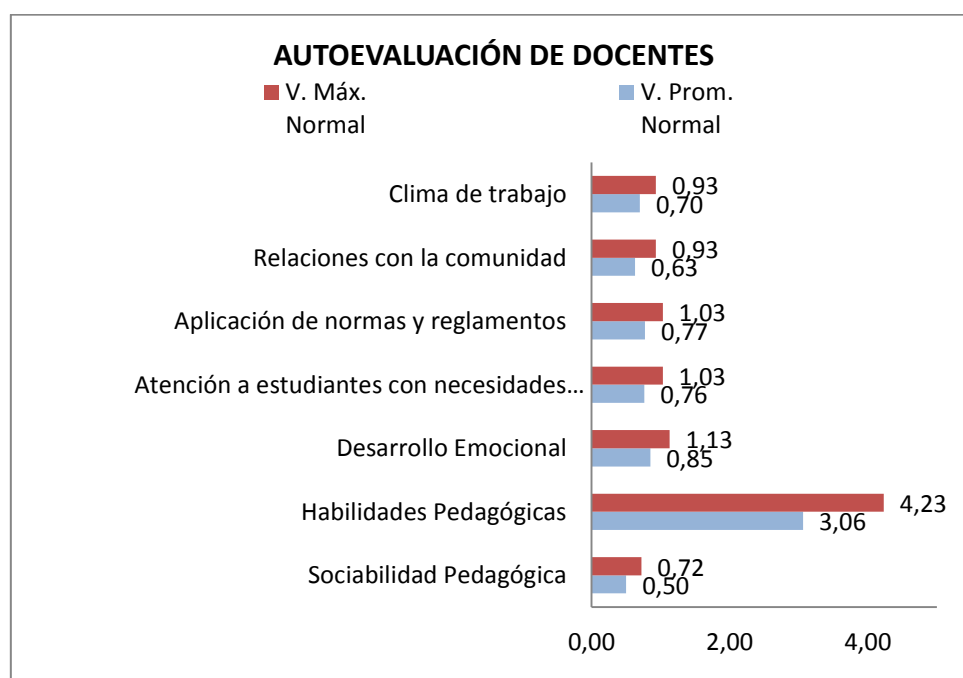


7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0,154	0,927	11	1,081	0,108
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,364	0,936
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								7,273

0,699



AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES					
AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES					
DIMENSIÓN		TOTAL DOCENTES	V. Prom. Normal	V. Máx. Normal	Valor Promedio Estandarizado
Sociabilidad Pedagógica	SP	11	0,50	0,72	6,93
Habilidades Pedagógicas	HP	11	3,06	4,23	7,23
Desarrollo Emocional	DE	11	0,85	1,13	7,51
Atención a estudiantes con necesidades especiales	AE	11	0,76	1,03	7,42
Aplicación de normas y reglamentos	AN	11	0,77	1,03	7,51
Relaciones con la comunidad	RC	11	0,63	0,93	6,75
Clima de trabajo	CT	11	0,70	0,93	7,52
TOTAL			7,27	10,00	7,27



En la autoevaluación de los docentes se manifiesta que existen dos aspectos considerados como nudos críticos como son las relaciones con la comunidad con una puntuación normal de 0.63 del valor promedio normal siendo el promedio máximo 0,93 y la sociabilidad pedagógica con un valor normal de 0.50 puntos siendo el valor máximo 0,72.

El puntaje final del instrumento de autoevaluación de docentes es de 7,27 puntos sobre 10 considerándose como buenos resultados.



Tabla N° 2

COEVALUACIÓN DE DOCENTES (POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA) (10 PTOS)

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,192	0,578	0,770	5	1,54	0,031
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0,96	0,384	0	0,770	5	2,114	0,042
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0,867	0,77	5	1,637	0,033
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0,384	0,867	0,000	5	1,251	0,025
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0,867	0,77	5	1,637	0,033
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0,867	0,77	5	1,637	0,033
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	0,867	0,77	5	1,637	0,033
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0,576	0	0,77	5	1,346	0,027
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,96	0,384	0,578	0	5	1,922	0,038
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,721	0,294

0,699

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0,578	7,700	5	8,278	0,166
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,096	0	0,867	0,385	5	1,348	0,027
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	0,578	1,155	5	1,733	0,035
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0,867	0,77	5	1,637	0,033
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0,96	0,192	0,289	0,77	5	2,211	0,044
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,207	0,304

1,501

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0,192	0,578	0,77	5	1,54	0,031
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	0,867	0,77	5	1,637	0,033
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0,192	0,578	0,77	5	1,54	0,031
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0,867	0,77	5	1,637	0,033
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,354	0,127

1,347

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja

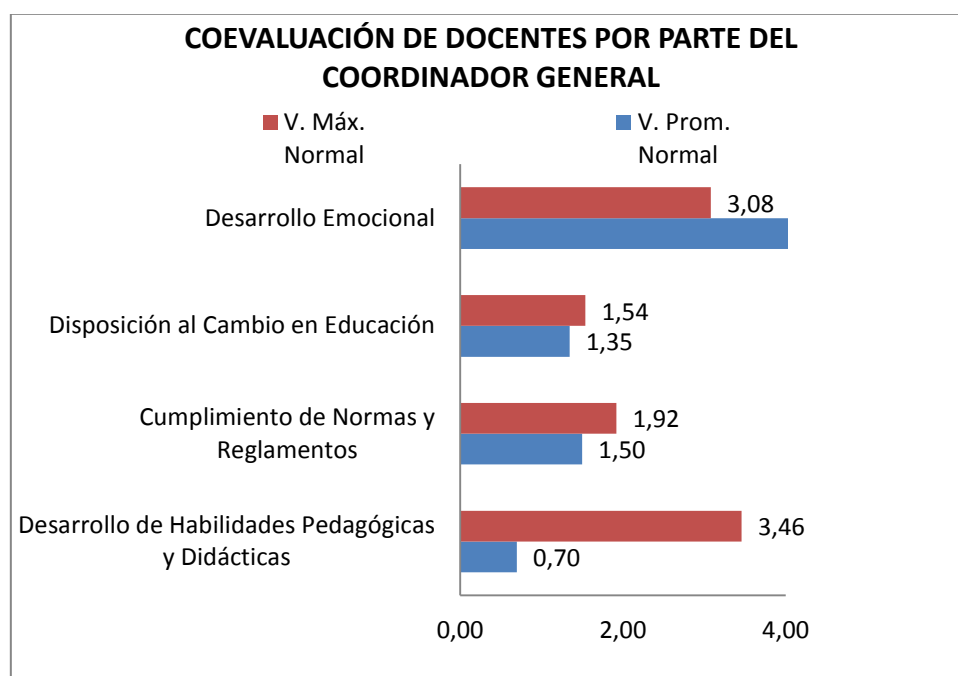


4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1.Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0,867	0,77	5	1,637	0,033
4.2.Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0,867	0,77	5	1,637	0,033
4.3.Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0,867	0,77	5	1,637	0,033
4.4.Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0,867	0,77	5	1,637	0,033
4.5.Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0,192	0,578	0,77	5	1,54	0,031
4.6.Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0,867	0,77	5	1,637	0,033
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0,576	0,578	0	5	1,154	0,023
4.8.Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,867	0,77	5	1,637	0,033
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,516	0,250
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								4,645

2,599



COEVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL COORDINADOR GENERAL					
DIMENSIÓN		TOTAL DOCENTES	V. Prom. Normal	V. Máx. Normal	Valor Promedio Estandarizado
Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas	HP	5	0,70	3,46	2,0
Cumplimiento de Normas y Reglamentos	CN	5	1,50	1,92	7,8
Disposición al Cambio en Educación	DC	5	1,35	1,54	8,7
Desarrollo Emocional	DE	5	5,60	3,08	18,2
TOTAL			9,15	10,00	9,2



En el instrumento de Coevaluación de los docentes se puede afirmar dos nudos críticos en cuanto al desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas con un puntuación de 0.70 de valor promedio normal siendo el valor máximo 3.46 y el aspecto relacionado con la disposición al cambio en la educación en una puntuación normal de 1.35 correspondiente al valor máximo de 1.54 puntos, siendo el promedio final del instrumento de 9,15 sobre 10 puntos, considerándose como excelentes resultados del desempeño profesional docente.



Tabla N° 3

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR O DIRECTOR (10 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	1,105	1,770	11	2,875	0,288
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	0	3,245	11	3,245	0,325
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,148	1,105	1,180	11	2,433	0,243
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	1,547	1,180	11	2,727	0,273
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	1,989	0,590	11	2,579	0,258
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	1,326	1,475	11	2,801	0,280
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	2,21	0,295	11	2,505	0,251
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0	3,245	11	3,245	0,325
TOTAL	---	---	---	---	---	---	22,41	2,241

1,881

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,663	2,360	11	3,023	0,302
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	0,245	11	0,245	0,025
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0	0,245	11	0,245	0,025
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	1,105	1,770	11	2,875	0,288
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0,884	2,065	11	2,949	0,295
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0	0	3,245	11	3,245	0,325
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	0,884	1,180	11	2,064	0,206
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,646	1,465

1,608

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,148	1,989	0,295	11	2,432	0,243
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	1,326	1,475	11	2,801	0,280
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	1,326	1,475	11	2,801	0,280
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	1,989	0,590	11	2,579	0,258



3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	2,21	0,295	11	2,505	0,251
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0,442	2,655	11	3,097	0,310
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,221	2,950	11	3,171	0,317
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	1,547	1,180	11	2,727	0,273
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	1,48	0	0,295	11	1,775	0,178
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0,221	1,768	0,590	11	2,579	0,258
TOTAL	---	---	---	---	---	---	26,467	2,647

2,228

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0,148	1,989	0,295	11	2,432	0,243
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	1,989	0,590	11	2,579	0,258
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0,884	2,065	11	2,949	0,295
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0,221	2,950	11	3,171	0,317
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0,296	0,884	1,475	11	2,655	0,266
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,786	1,379

1,188

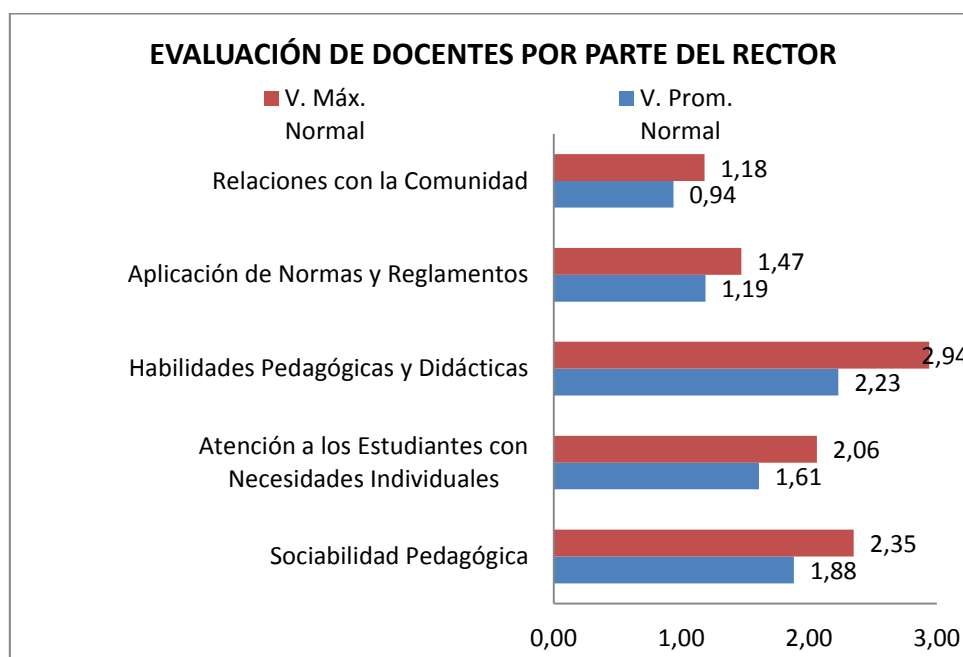


5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1.Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,296	0,884	1,475	11	2,655	0,266
5.2.Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0,296	1,326	0,885	11	2,507	0,251
5.3.Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,444	1,326	0,590	11	2,36	0,236
5.4.Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	1,326	1,475	11	2,801	0,280
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,323	1,032
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								7,842

0,937



EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR (10 PTOS)					
EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR					
DIMENSIÓN		TOTAL DOCENTE S	V. Prom. Norma l	V. Máx. Norma l	Valor Promedio Estandarizad o
Sociabilidad Pedagógica	SP	11	1,88	2,35	8,0
Atención a los Estudiantes con Necesidades Individuales	AE	11	1,61	2,06	7,8
Habilidades Pedagógicas y Didácticas	HP	11	2,23	2,94	7,6
Aplicación de Normas y Reglamentos	A N	11	1,19	1,47	8,1
Relaciones con la Comunidad	RC	11	0,94	1,18	7,9
TOTAL			7,84	10	7,9



La evaluación de los docentes por parte del Rector se puede afirmar que dos aspectos son considerados como nudos críticos como son las relaciones con la comunidad con una valoración normal de 0.94 y 1,18 puntos valor máximo, y el aspecto relacionado con la aplicación de normas y reglamentos con una puntuación de 1,19 de valor normal, en relación con el valor máximo de 1,47 puntos; siendo el puntaje global de 7,9 sobre 10 que corresponden a buenos resultados.



Tabla N° 4

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (24 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1.Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	1,026	21,95	172,7	286,062	11	481,744	48,174
1.2.Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	1,368	26,07	193,78	246,96	11	468,174	46,817
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	0,171	28,81	192,75	246,96	11	468,693	46,869
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	1,368	22,3	209,2	235,298	11	468,159	46,816
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	2,052	18,18	196,86	253,134	11	470,227	47,023
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	11,12	27,44	142,38	134,456	11	315,389	31,539
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	10,26	19,21	89,95	135,828	11	255,246	25,525
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	1,026	15,78	161,91	312,816	11	491,53	49,153
1.8.2. Sintetizar.	0	0,855	16,81	177,84	288,806	11	484,312	48,431
1.8.3. Reflexionar.	0	1,368	17,49	179,9	282,632	11	481,393	48,139
1.8.4. Observar.	0	1,368	14,75	175,27	294,294	11	485,685	48,569

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



1.8.5. Descubrir.	0	1,368	18,18	176,3	272,24	11	468,089	46,809
1.8.6. Redactar con claridad.	0	1,026	17,15	176,82	285,376	11	480,368	48,037
1.8.7. Escribir correctamente.	0	1,197	13,72	176,82	292,922	11	484,655	48,466
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	1,197	15,78	167,05	300,468	11	484,493	48,449
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6788,157	678,816

7,972

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	0,855	23,32	154,2	307,328	11	485,707	48,571
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	0,513	18,87	174,76	291,55	11	485,688	48,569
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	0,684	21,3	182,47	275,772	11	480,222	48,022
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	0,684	22,98	187,1	263,424	11	474,185	47,419
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	2,736	29,16	176,3	245,588	11	453,781	45,378
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	3,591	25,38	167,05	268,912	11	464,935	46,494
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2844,518	284,452

3,326

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	3,762	24,01	161,4	255,192	11	444,360	44,436
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	2,736	27,1	188,12	227,066	11	445,023	44,502
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	2,736	21,27	181,96	234,612	11	440,570	44,057
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	1,71	22,7	186,56	262,738	11	473,705	47,371
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	2,907	14,06	183,5	233,24	11	433,708	43,371
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	3,591	25,38	175,79	238,042	11	442,803	44,280
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	2,394	24,7	179,39	265,482	11	471,958	47,196
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3152,127	315,213

3,944

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0,855	13,72	150,09	333,396	11	498,059	49,806
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	0,855	16,81	157,28	316,932	11	491,878	49,188
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	1,197	14,41	169,11	305,270	11	489,979	48,998
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	1,168	12,01	158,83	323,106	11	495,105	49,511
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	1,71	17,84	158,31	308,7	11	486,558	48,656
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	1,71	14,41	139,81	340,942	11	496,866	49,687

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



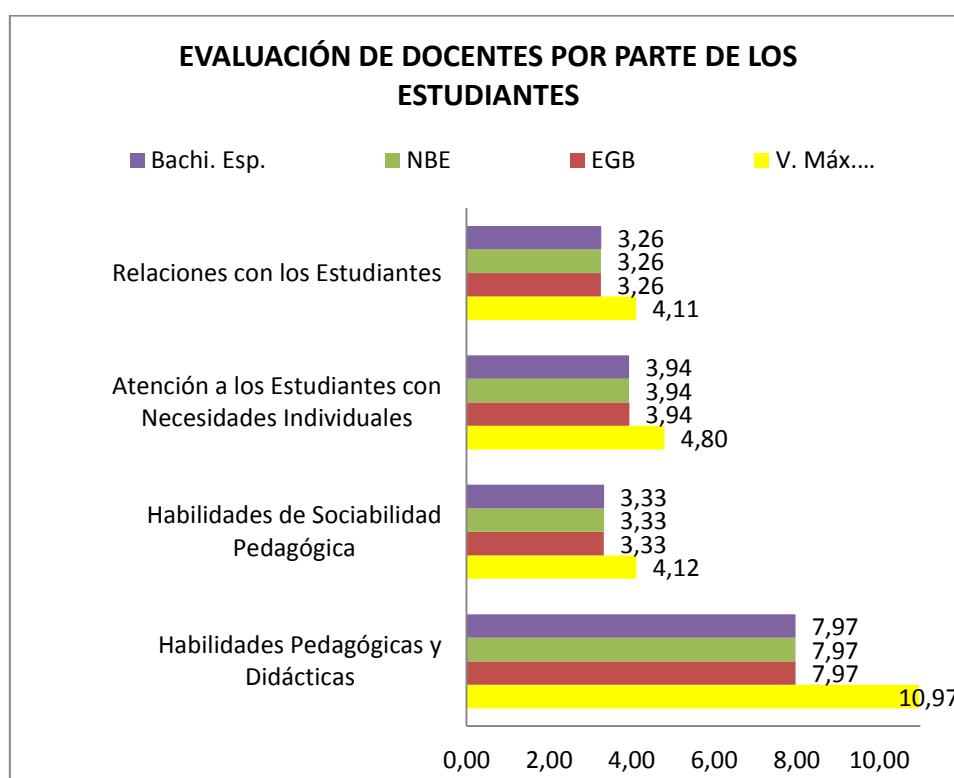
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2958,445	295,845
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS								18,500

3,258



EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

DIMENSIÓN		Valor Promedio Normal						V. Máx. Normal	Valor Promedio Estandarizado		
		# Instrum.	EGB	# Instrum.	NBE	# Instrum.	Bachi. Esp.		EGB	NBE	Bachi. E.
Habilidades Pedagógicas y Didácticas	HP	112	7,97	112	7,97	112	7,97	10,97	7,3	7,3	7,3
Habilidades de Sociabilidad Pedagógica	HS	112	3,33	112	3,33	112	3,33	4,12	8,1	8,1	8,1
Atención a los Estudiantes con Necesidades Individuales	AE	112	3,94	112	3,94	112	3,94	4,80	8,2	8,2	8,2
Relaciones con los Estudiantes	RE	112	3,26	112	3,26	112	3,26	4,11	7,9	7,9	7,9
TOTAL			18,50		18,50		18,50	24,00	7,9	7,9	7,9



En el instrumento de evaluación del total de docentes por parte de los estudiantes dos aspectos son considerados nudos críticos como son las habilidades de sociabilidad pedagógica con una puntuación de 3.33 de valor promedio normal, siendo el valor máximo de 4,12 puntos y el aspecto relacionado con las relaciones con los estudiantes en un 3,26 de valor normal y el valor máximo con una puntuación de 4,11, siendo los resultados obtenidos de forma global 18,50 puntos sobre 24 considerados como un buen puntaje en el desempeño profesional de los docentes.



Tabla N° 5

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES
(16 PTOS)**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	18,15	32,42	54,984	142,467	11	248,014	24,801
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	14,98	26,3	72,048	123,078	11	236,406	23,641
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	13,72	41,62	70,152	148,368	11	273,854	27,385
TOTAL	---	---	---	---	---	---	758,274	75,827

2,361

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	1,266	10,53	55,616	316,968	11	384,375	38,438
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	2,743	10,53	51,191	311,067	11	375,526	37,553
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	1,477	13,47	63,2	298,422	11	376,571	37,657
2.4. Se comunica con el padre de familia o								

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	9,073	24,42	60,672	219,18	11	313,343	31,334
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1449,815	144,982

3,605

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0,211	6,736	82,16	294,207	11	383,314	38,331
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	2,11	13,89	76,472	268,074	11	360,549	36,055
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	1,266	10,1	13,272	371,763	11	396,405	39,641
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.		0,844	14,31	91,64	259,6	11		
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	9,706	24	71,416	193,047	11	298,166	29,817
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	11,82	33,26	51,824	97,788	11	194,687	19,469
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1633,121	163,312

4,575

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja

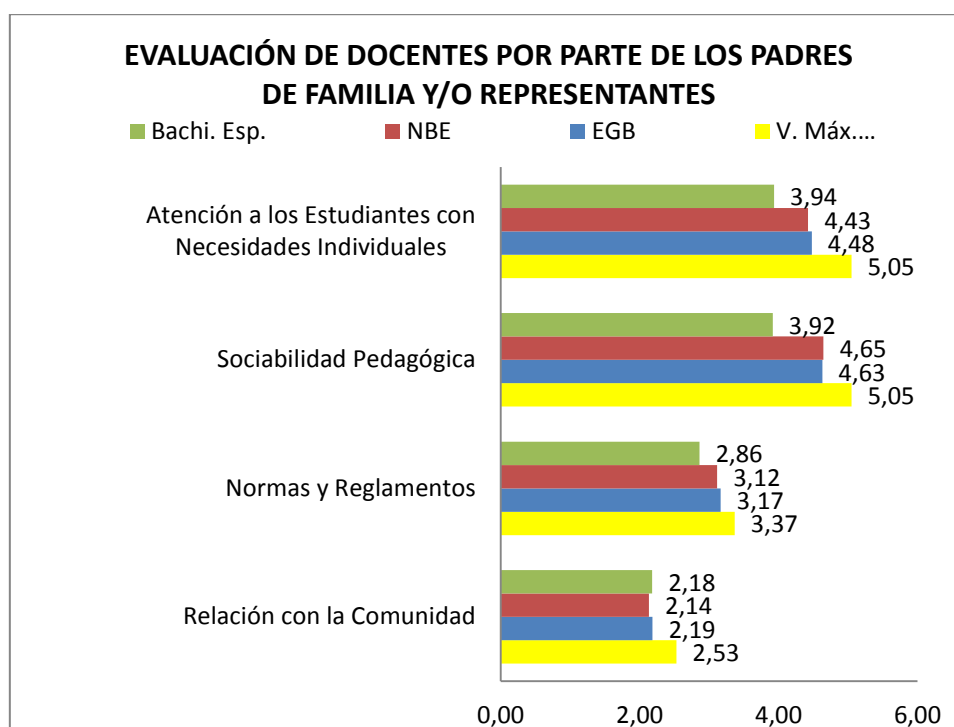


4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	6,119	24,22	73,312	169,443	11	273,092	27,309
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	10,55	16,42	60,672	159,327	11	246,968	24,697
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	9,706	20,21	66,36	166,071	11	246,968	24,697
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	5,275	15,16	82,792	502,428	11	605,651	60,565
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	4,853	19,37	66,36	246,156	11	336,735	33,674
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	7,596	21,47	72,048	220,023	11	321,138	32,114
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2030,552	203,055
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS								15,727

5,186



EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES											
DIMENSIÓN		Valor Promedio Normal						V. Máx. Normal	Valor Promedio Estandarizado		
		# Instrum.	EGB	# Instrum.	NBE	# Instrum.	Bachi. Esp.		EGB	NBE	Bachi. E.
Relación con la Comunidad	RC	25	2,19	201	2,14	20	2,18	2,53	8,6	8,4	8,6
Normas y Reglamentos	NR	25	3,17	201	3,12	20	2,86	3,37	9,4	9,3	8,5
Sociabilidad Pedagógica	SP	25	4,63	201	4,65	20	3,92	5,05	9,2	9,2	7,8
Atención a los Estudiantes con Necesidades Individuales	AE	25	4,48	201	4,43	20	3,94	5,05	8,9	8,8	7,8
TOTAL			14,47		14,33		12,90	16,00	9,0	8,9	8,2



En el instrumento de evaluación de docentes por parte de los padres de familia o representantes se afirman dos nudos críticos como son la relación con la comunidad con una puntuación de 2,14 de valor normal siendo el valor máximo de 2,53 y la aplicación de normas y reglamentos con una puntuación de 3,07 de valor normal y de valor máximo 3.37 puntos.

Los resultados finales son de 18,50 sobre 24 puntos que corresponden a buenos resultados.



Tabla N° 6

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

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORA- CIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	11	0
2. Inicia su clase puntualmente.	10	1
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	11	0
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	7	4
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	10	1
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	10	1
Total respuestas	59	7
Puntaje total.	73,75	0,00
Puntaje promedio.	7,38	0,00

Al total de respuestas **SÍ** se las multiplica por 1.25.

Igual al total de respuestas **NO** se las multiplica por 0.0.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORA- CIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	9	2
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones.</i>	7	4
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	6	5
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	10	1
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	7	4
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	6	5



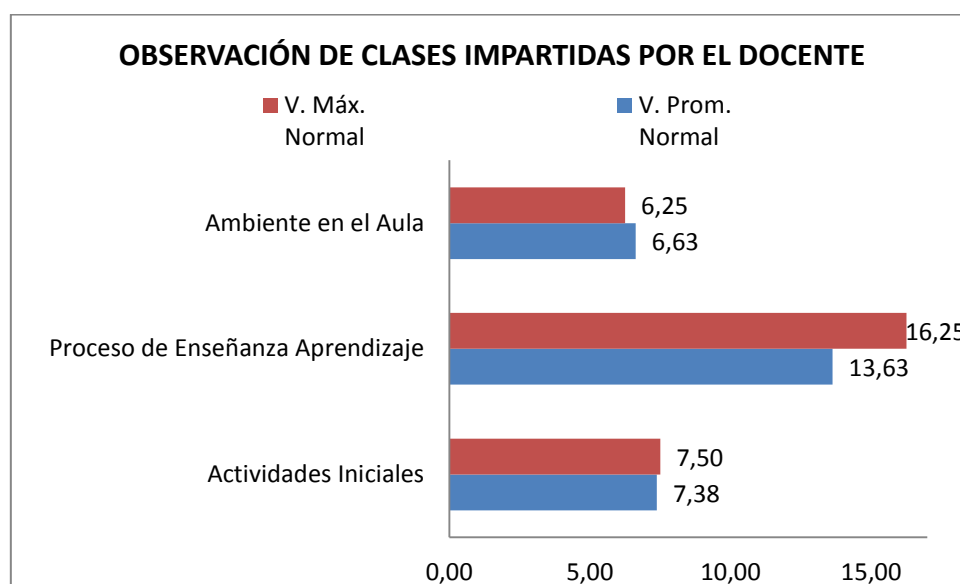
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	10	1
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	11	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	8	3
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	8	3
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	8	3
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	9	2
13. Envía tareas	10	1
Total respuestas	109	34
Puntaje total.	136	0
Puntaje promedio.	13,63	0,00

C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	11	0
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	11	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	11	0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	11	0
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	9	2
Total respuestas	53	2
Puntaje total.	66,3	2,5
Puntaje promedio.	6,63	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	27,63	0,00



OBSERVACIÓN DE CLASES IMPARTIDAS POR EL DOCENTE					
DIMENSIÓN		Total Docentes	V. Prom. Normal	V. Máx. Normal	Valor Promedio Estandarizado
Actividades Iniciales	AI	11	7,38	7,50	9,84
Proceso de Enseñanza Aprendizaje	PE	11	13,63	16,25	8,39
Ambiente en el Aula	AA	11	6,63	6,25	10,61
TOTAL			27,64	30,00	9,61



La observación de clases impartidas por el docente en cuanto se puede afirmar que dos aspectos son considerados nudos críticos como son el ambiente en el aula con un 6,63 de valor promedio normal, siendo el valor máximo 6,25 de valor máximo y aspecto relacionado con las actividades iniciales con 7,38 puntos de promedio normal y 7,50 de valor máximo, siendo el promedio total recabado por el instrumento 27,64 sobre 30 puntos que corresponden buenos resultados.



Tabla N° 7

**CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:
(16/ 100 PTOS)**

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	7,273		
Coevaluación de los docentes	5,589		
Evaluación de los docentes por el Rector o Director, Vice-rector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo (Promedio)	7,797		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	18,500		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	15,727		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	54,886		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	23,750		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	78.636/100	A	EXCELENTE

Como podemos observar en la calificación correspondiente en el desempeño profesional docente la autoevaluación de los docentes tiene una puntuación de 7,273, la coevaluación de los docentes tiene una puntuación de 5,589, la evaluación de los directivos tiene 18, 500 tiene 18,500 puntos, la evaluación de los docentes por los padres de familia tiene una puntuación de 15, 727, la calificación de las clases impartidas 23,750 con una calificación promedio de los docentes de 78,636 sobre 100 puntos correspondiente a una calificación excelente.



5.1.2 DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

Tabla 8

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR, VICERECTOR O SUBDIRECTOR Y MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (20.00 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,116	0,350	0,4664	5	0,932	0,186
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,058	0,116	0,35	0,233	5	0,757	0,151
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,116	0,35	0,4664	5	0,9324	0,186
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,116	0	0,932	5	1,048	0,210
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,058	0	0,350	0,466	5	0,874	0,175
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,350	0,699	5	1,049	0,210
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,116	0	0,932	5	1,048	0,210
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,058	0	0,175	0,699	5	0,932	0,186
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,058	0,116	0,525	0,699	5	1,398	0,280

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0,058	0	0,175	0,699	5	0,932	0,186
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186



TOTAL	---	---	---	---	---	---	58,063	11,613	11,613
-------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	--------	---------------	--------

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,350	0,699	5	1,049	0,210
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,058	0	0,175	0,699	5	0,932	0,186
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0,116	0,350	0,4664	5	0,932	0,186
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



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

2,772

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



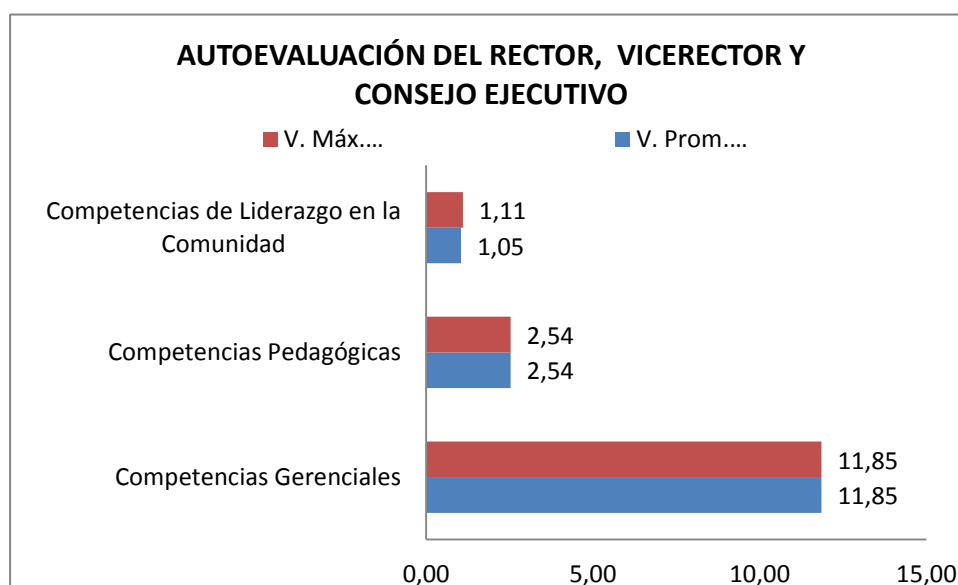
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,116	0,350	0,4664	5	0,932	0,186
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,503	1,701
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								16,086

1,701



AUTOEVALUACION DEL RECTOR, VICERECTOR Y CONSEJO EJECUTIVO

DIMENSIÓN	# Evaluadores	V. Prom. Normal		V. Máx. Normal	Valor Promedio Estandarizado		
		Rector	Vicerrector		Rector	Vicerrector	
Competencias Gerenciales	CG	5	11,85	11,85	11,61	10,2	10,2
Competencias Pedagógicas	HS	5	3,29	2,54	3,29	10,0	7,7
Competencias de Liderazgo en la Comunidad	CL	5	1,05	1,11	2,12	5,0	5,2
TOTAL			16,19	15,50	17,02	8,4	7,7



En la autoevaluación del Rector, Vicerrector y Consejo Directivo se considera como nudo crítico las competencias de liderazgo en la comunidad con un 1,05 de valor promedio normal siendo el promedio máximo 1,11 puntos.

El resultado total que arroja el instrumento es de 15,44 puntos sobre 20 equivalentes a bueno.



Tabla N° 9

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (20.00 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0,118	0,177	0,472	3	0,767	0,256
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,118	0,000	0,472	3	0,59	0,197
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,354	0,2336	3	0,5876	0,196
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,118	0	0,472	3	0,59	0,197
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,059	0	0,354	0	3	0,413	0,138
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,059	0	0,177	0,472	3	0,708	0,236
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,059	0,118	0	0,236	3	0,413	0,138
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,118	0	0,472	3	0,59	0,197
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,059	0	0,177	0,236	3	0,472	0,157
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,236	0	0,236	3	0,472	0,157
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,059	0	0	0,472	3	0,531	0,177
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,059	0	0,177	0,236	3	0,472	0,157
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,059	0,118	0,177	0	3	0,354	0,118
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,118	0	0,472	3	0,59	0,197
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0,699	3	0,99	0,330
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0,118	0,354	0,472	3	0,944	0,315
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
TOTAL	---	---	---	---	---	---	35,562	11,854

11,854

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
				DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0,118	0,354	0	11	0,472	0,157
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,354	0,236	11	0,59	0,197
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0,118	0,177	0,236	11	0,531	0,177
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,177	0,472	11	0,649	0,216
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,118	0,177	0,236	11	0,531	0,177
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0,354	0,2336	11	0,588	0,196
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,059	0	0	0,472	11	0,531	0,177
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,118	0,354	0	11	0,472	0,157
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,118	0,177	0,236	11	0,531	0,177
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,118	0,177	0,236	11	0,531	0,177
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,118	0,354	0	11	0,472	0,157
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,118	0,177	0,236	11	0,531	0,177

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



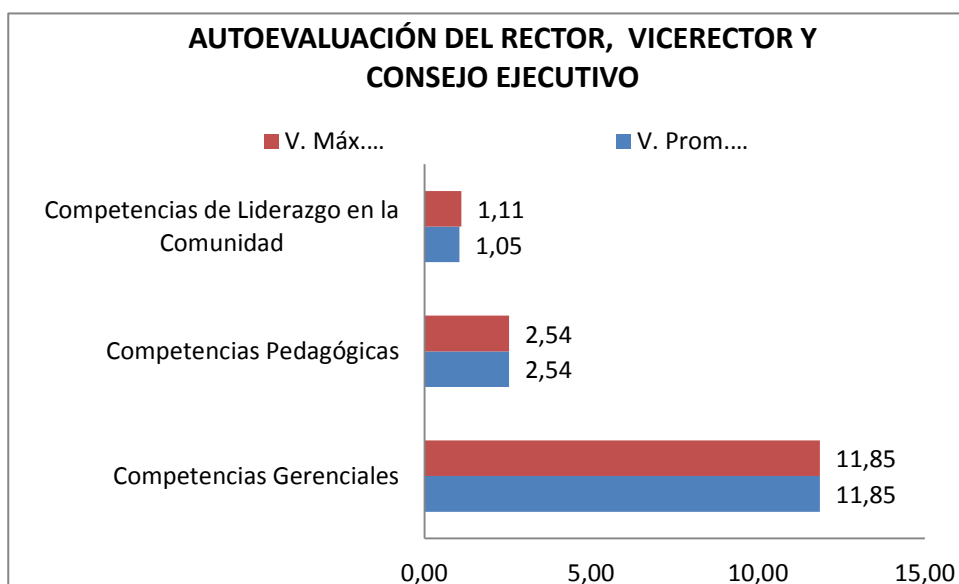
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,118	0,177	0,236	11	0,531	0,177
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,472	11	0,649	0,216
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7,609	2,536

2,536



AUTOEVALUACION DEL RECTOR/VICERECTOR Y CONSEJO DIRECTIVO

DIMENSIÓN	# Evaluadores	V. Prom. Normal		V. Máx. Normal	Valor Promedio Estandarizado		
		Rector	Vicerrector		Rector	Vicerrector	
Competencias Gerenciales	CG	5	11,85	11,85	11,61	10,2	10,2
Competencias Pedagógicas	HS	5	3,29	2,54	3,29	10,0	7,7
Competencias de Liderazgo en la Comunidad	CL	5	1,05	1,11	2,12	5,0	5,2
TOTAL			16,19	15,50	17,02	8,4	7,7



En la autoevaluación del Rector, Vicerrector y Consejo Directivo dos aspectos son considerados nudos críticos como son las competencias de liderazgo en la comunidad con una puntuación de 1,05 de valor normal y 1,11 de valor máximo y las competencias pedagógicas con 2,54 puntos de valor normal alcanzando el valor máximo de 2,54 puntos. El valor total es de 16,086 sobre veinte puntos, equivale a una buena valoración en los resultados.



Tabla N° 9

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (20.00PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,179	0,357	0,536	2,860	7	3,932	0,562
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,357	1,072	2,860	7	4,289	0,613
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,179	0,714	0,536	2,145	7	3,574	0,511
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,714	1,608	1,430	7	3,752	0,536
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,714	0,536	2,860	7	4,11	0,587
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,179	1,071	1,608	0,000	7	2,858	0,408
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,357	1,072	2,860	7	4,289	0,613
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	1,071	0,536	2,145	7	3,752	0,536

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0,179	0,357	0,536	2,860	7	3,932	0,562
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,714	1,072	2,145	7	3,931	0,562
TOTAL	---	---	---	---	---	---	56,291	8,042

8,042

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,179	0,714	0,536	2,145	7	3,574	0,511
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,179	0,714	0,536	2,145	7	3,574	0,511
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,714	1,072	2,145	7	3,931	0,562
TOTAL	---	---	---	---	---	---	20,015	2,859

2,859

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



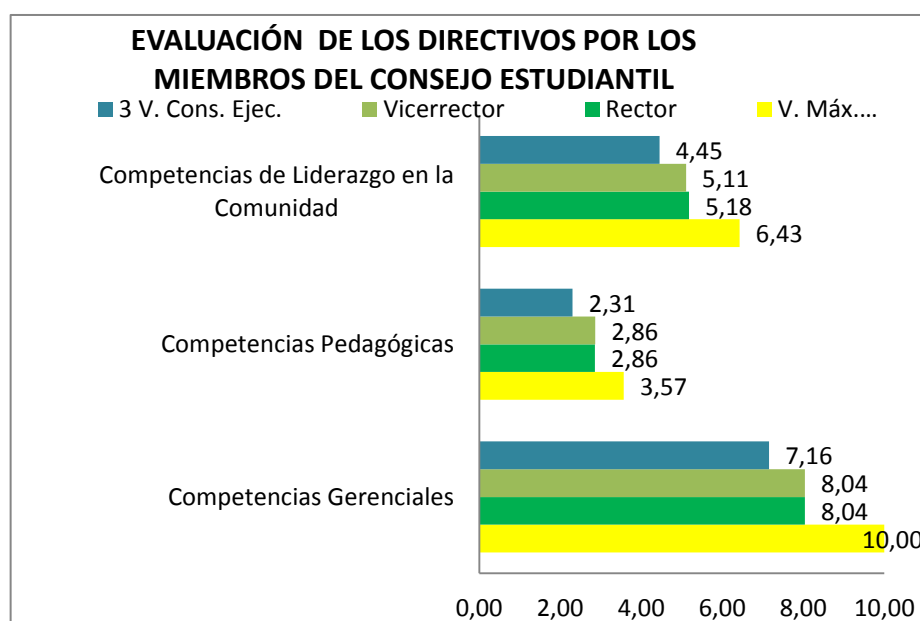
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,179	0,357	1,072	2,145	7	3,753	0,536
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,357	1,608	2,145	7	4,110	0,587
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,536	4,290	7	4,826	0,689
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,179	0,714	1,072	1,430	7	3,395	0,485
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0,357	1,072	2,860	7	4,289	0,613
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,714	1,072	2,145	7	3,931	0,562
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,357	1,072	2,860	7	4,289	0,613
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,714	1,072	2,145	7	3,931	0,562
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,714	1,608	1,430	7	3,752	0,536
TOTAL	---	---	---	---	---	---	36,276	5,182
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								16,083

5,182



EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

DIMENSIÓN	# Evaluadores	V. Prom. Normal			V. Máx. Normal	Valor Promedio Estandarizado			
		Rector	Vicerrector	3 V. Cons. Ejec.		Recto r	Vicerrecto r	3 V. Cons. Ejec.	
Competencias Gerenciales	C G	7	8,04	8,04	7,16	10,00	8,0	8,0	7,2
Competencias Pedagógicas	HS	7	2,86	2,86	2,31	3,57	8,0	8,0	6,5
Competencias de Liderazgo en la Comunidad	CL	7	5,18	5,11	4,45	6,43	8,1	7,9	6,9
TOTAL			16,08	16,01	13,91	20,00	8,0	8,0	6,8



En la evaluación de los Directivos por los Miembros del Consejo Estudiantil dos aspectos son considerados nudos críticos como son las competencias pedagógicas con una valoración normal de 2,31 puntos y con una valor máximo de 3,57 y la dimensión de competencias y liderazgo en la comunidad con una valoración normal de 4,45 puntos y un valor máximo de 6,43 puntos, siendo el promedio total de 16,8 sobre veinte equivalente a buenos resultados.



Tabla N° 10

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA (20.00 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,132	0,263	0,784	1,054	1	2,233	0,319
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,392	3,162	1	3,554	0,508
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,132	0,526	0,392	1,054	1	2,104	0,301
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,132	0,263	0,784	1,581	1	2,76	0,394
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,132	0	0,392	2,108	1	2,632	0,376
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0,132	0,263	0,784	1,581	1	2,76	0,394
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,526	0,392	2,108	1	3,026	0,432
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,132	0,263	0,392	1,581	1	2,368	0,338
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,132	0	0,392	2,108	1	2,632	0,376
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,132	0,526	0	2,108	1	2,766	0,395

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,132	0,263	0,392	1,581	1	2,368	0,338
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0,263	0,784	2,108	1	3,155	0,451
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,132	0,263	0,392	2,108	1	2,895	0,414
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0,132	0,526	0	1,581	1	2,239	0,320
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,263	0,392	2,635	1	3,29	0,470
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,132	0,526	0,392	1,581	1	2,631	0,376
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,784	2,108	1	2,892	0,413
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,132	0,263	0,392	1,581	1	2,368	0,338
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,132	0,526	0	1,581	1	2,239	0,320
1.20-Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,392	3,162	1	3,554	0,508
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,132	0,263	0,392	1,581	1	2,368	0,338
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,526	0,392	2,108	1	3,026	0,432
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0,263	0,392	2,108	1	2,763	0,395
TOTAL	---	---	---	---	---	---	62,623	8,946

8,946

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,132	0,263	0,784	1,054	1	2,233	0,319
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,263	0,392	2,108	1	2,763	0,395
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,526	0,784	1,054	1	2,364	0,338
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,132	0,263	0,392	2,108	1	2,895	0,414
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,392	2,635	1	3,027	0,432
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,392	2,635	1	3,027	0,432
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,309	2,330

2,330

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,132	0,263	0,784	1,054	1	2,233	0,319
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,263	0,392	2,108	1	2,763	0,395
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,526	0,784	1,581	1	2,891	0,413

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja

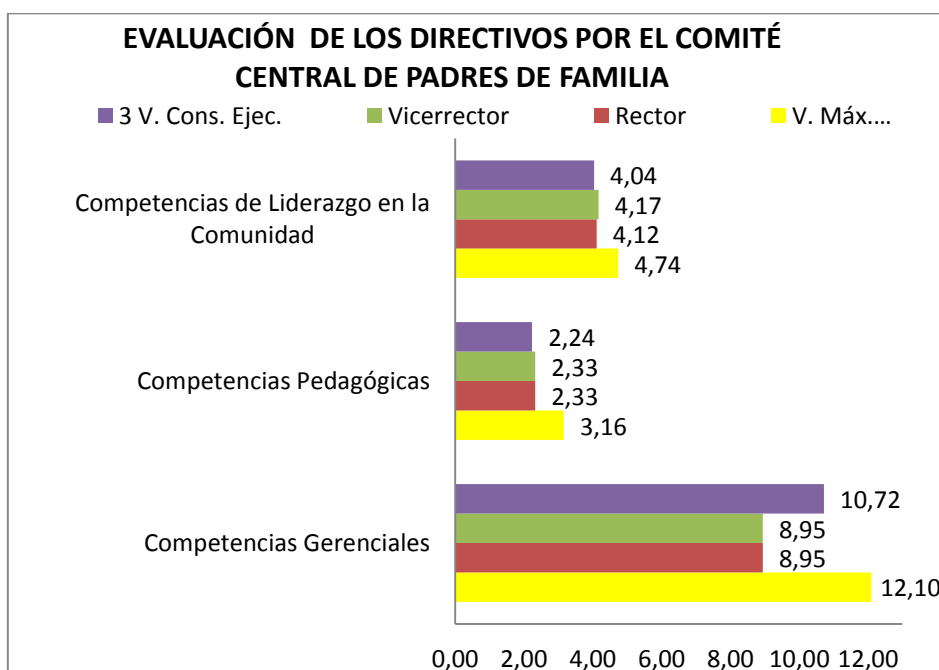


3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,132	0,263	0,392	2,108	1	2,895	0,414
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,392	2,635	1	3,027	0,432
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,263	0,392	2,635	1	3,290	0,470
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,526	0,784	1,054	1	2,364	0,338
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,132	0,263	0,392	2,108	1	2,895	0,414
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0,392	3,162	1	3,554	0,508
3.10.Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,132	0,263	0,392	2,108	1	2,895	0,414
TOTAL	---	---	---	---	---		28,807	4,115
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								15,391

4,115



EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL									
DIMENSIÓN		# Evaluadores	V. Prom. Normal			V. Máx. Normal	Valor Promedio Estandarizado		
			Rector	Vicerrector	3 V. Cons. Ejec.		Rector	Vicerrector	3 V. Cons. Ejec.
Competencias Gerenciales	CG	4	8,95	8,95	10,72	12,10	7,4	7,4	8,9
Competencias Pedagógicas	HS	4	2,33	2,33	2,24	3,16	7,4	7,4	7,1
Competencias de Liderazgo en la Comunidad	CL	4	4,12	4,17	4,04	4,74	8,7	8,8	8,5
TOTAL			15,39	15,45	17,00	20,00	7,8	7,9	8,2



En la evaluación de los directivos por el comité central de padres de familia se puede afirmar dos aspectos que son considerados como nudos críticos como son: las Competencias pedagógicas con un 2, 24 de valor normal y 3,16 de valor máximo y la dimensión de competencia de liderazgo en la comunidad con una puntuación de 4,4 de valor normal y 4,74 de valor máximo, obteniéndose un promedio global en el instrumento de 17/20 puntos equivalente a bueno.



Tabla 11

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR (20 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,090	10,090

9,924

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167



2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,228	2,228

2,228

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja

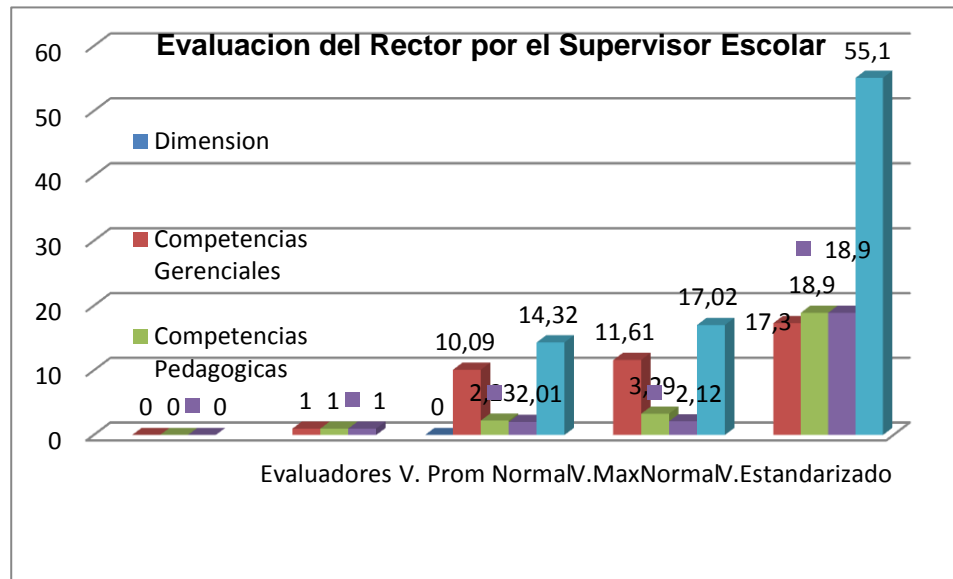


3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,005	2,005
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								14,157

2,005



EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR							
DIMENSIÓN				# Evaluadores	V. Prom. Normal	V. Máx. Normal	V. ESTANDARIZADO
					Rector		
Competencias Gerenciales		CG		1	10,09	11,61	17,3
Competencias Pedagógicas		HS		1	2,23	3,29	18,9
Competencias de Liderazgo en la Comu		CL		1	2,01	2,12	18,9
		TOTAL			14,32	17,02	55,1





En la evaluación del Rector por parte del Supervisor se aprecia como nudo crítico a las competencias de Liderazgo en la comunidad con una valoración normal de 2,01 puntos y una valoración máxima de 2,12, siendo el puntaje total del instrumento de 14,15/20 equivalente a Buen resultado para el desempeño profesional directivo.

5.2 Análisis, interpretación y discusión de los resultados

5.2.1 Discusión

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

La evaluación y la calidad educativa constituyen temas muy difundidos en la actualidad y a la vez resulta difícil la tarea de alcanzar un acuerdo general acerca de una educación de calidad y de encontrar los medios exactos para lograrla.

Reconociendo de entrada esa dificultad se pretende mediante este proceso investigativo clarificar y discutir algunos aspectos que se abordan en el ámbito educativo. Para ello se ha tratado en lo posible de identificar problemas como único medio posible de avanzar en el análisis. Pero al mismo tiempo, con el ánimo de realizar alguna contribución positiva se pretende analizar e interpretar los resultados obtenidos en la presente investigación nominada **Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2011-2012**".

Es así que se procedió a valorar el desempeño profesional y directivo de esta institución, mismo que ha dado lugar al conocimiento de la realidad educativa que vive el Colegio Juan Francisco Ontaneda, de la parroquia Buenavista,



cantón Chaguarpamba de acuerdo a la información recopilada, misma que permitió establecer los nudos críticos que afectan el sector educativo.

Para conocer el desempeño profesional docente en la institución educativa se aplicaron los instrumentos de evaluación a 11 docentes que han permitido detectar los nudos críticos y obtener los resultados significativos, mismos que han sido valorados con un promedio normal y con un valor máximo considerados en los niveles de excelente, bueno, mejorable y deficiente.

Es así que a continuación se desarrollará la confrontación entre la realidad educativa que vive el Colegio Juan Francisco Ontaneda, de la parroquia Buenavista, cantón Chaguarpamba y los fundamentos teóricos.

En el sector investigado el instrumento de autoevaluación se aplicó a 11 docentes, en donde se puede apreciar dos nudos críticos como son las relaciones con la comunidad y la dimensión relacionada con la sociabilidad pedagógica.

La dimensión de Relaciones con la Comunidad ha sido determinada con una valoración equivalente a deficiente que se evidencia en las tablas de valores correspondientes a este instrumento por cuanto los docentes manifiestan escasa programación de actividades con padres de familia, representantes y estudiantes, no brindan apoyo a los colegas fuera del tiempo de clases, tampoco colaboran en la consecución de objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI sin tomar en consideración el art. 4, literal H donde se expresa: "Propiciar las buenas relaciones entre el personal docente, educandos, padres de familia y la comunidad de acuerdo a la Ley de Carrera docente y escalafón del Magisterio Nacional".

Debiendo indicar que es preciso reflexionar que entre los deberes del docente es mantener buena relación con la comunidad educativa para garantizar estabilidad emocional y avance del proceso pedagógico del estudiante.

La valoración normal de la dimensión de relaciones del docente con la comunidad es de 0.63 siendo el promedio máximo 0,93 puntos que es



deficiente sin embargo el valor total es de 7,27/10 equivalentes a buenos resultados que no afectan al desempeño profesional de los docentes.

En la dimensión de sociabilidad pedagógica en una minoría los docentes no tratan a los estudiantes con cortesía y respeto como tampoco se preocupan por la ausencia y falta de los estudiantes a clase, no llaman a los padres de familia y/o representantes de los estudiantes.

Con respecto a los docentes que en una minoría no tratan a los estudiantes con cortesía y respeto se requiere de la interacción afectiva y respetuosa con el estudiante y demás miembros de la comunidad educativa, que aporten al pleno desarrollo de la personalidad del estudiante respetando su autonomía y apoyándolo en la construcción de conocimientos y aprendizajes.

En el literal de los docentes que no se preocupan por la ausencia de los estudiantes a clase por lo que deben notificar con mayor regularidad a los padres de familia o utilizar ciertas estrategias para mantener la comunicación con los representantes del estudiantes por cuanto tal como se establece en el art. 139, literal c del Reglamento General de la Ley de Educación expone claramente que “El docente debe responsabilizarse ante las autoridades y padres de familia por el buen rendimiento de los alumnos”

Al respecto es importante subrayar que la labor del docente se fundamenta en realizar el seguimiento académico del estudiante para determinar los logros y avance del proceso académico.

Además es importante considerar que 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 calidad.

La dimensión de sociabilidad pedagógica tiene una puntuación de 0,50 puntos de valor normal y 0,72 de valor máximo siendo el valor global del instrumento de 7,27 puntos sobre 10 equivalentes a BUENOS RESULTADOS lo que significa que se descarta la hipótesis que hace referencia a que el actual desempeño profesional docente en la institución de educación básica y



bachillerato del Ecuador tiene las características de deficiente en función de los estándares de calidad.

En la dimensión de Coevaluación de docentes por parte del Coordinador General se manifiesta el escaso desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, y la disposición al cambio en Educación.

El escaso desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas se debe a que los docentes no elaboran sus planificaciones en función del PEI, ni se comprometen en el desarrollo de los procesos educativos, no utilizan tecnologías de comunicación e información para sus clases, por lo que al respecto es necesaria la implementación de centros informáticos dentro de la institución y de la población, de nuevas estrategias de aprendizaje entre otros recursos que permita abrir nuevos espacios para los actos académicos.

Es así que en nuestra institución existe una realidad latente caracterizada por el bajo rendimiento académico en un 60% de la población estudiantil.

La puntuación de la dimensión de habilidades pedagógicas en este instrumento es de 0.70 puntos de valor promedio normal siendo el valor máximo 3.46 puntos, lo cual afecta el desempeño profesional docente.

En la dimensión de disposición al cambio en Educación los docentes no manifiestan la proposición de nuevas iniciativas de trabajo y la escasa colaboración en la consecución de los objetivos y metas del PEI.

Con respecto al incumplimiento de los docentes en la proposición de nuevas iniciativas de trabajo se debe a que los docentes no aportan con ideas innovadoras que permitan mejorar su desempeño y el desarrollo institucional.

En lo relacionado a la escasa colaboración en la consecución de los objetivos del PEI existe una mínima contribución de parte de los docentes al cumplimiento de los objetivos y metas previstas en el Proyecto educativo Institucional.

Esta dimensión tiene una puntuación normal de 1.35 correspondiente al valor máximo de 1.54 puntos, que son puntajes deficientes, sin embargo el



promedio final del instrumento es de 9,15 sobre 10 puntos, considerándose como excelentes resultados al desempeño profesional docente y por ende se descarta la hipótesis que determina al desempeño profesional docente en la institución de educación básica y bachillerato del Ecuador como deficiente en función de los estándares de calidad.

Los docentes al ser evaluados por el Rector de la institución manifiestan dos nudos críticos como son las relaciones de los docentes con la comunidad y el incumplimiento de la aplicación de normas y reglamentos.

En la dimensión de relaciones con la comunidad se deben a que algunos de los docentes no colaboran espontáneamente con actividades de involucramiento con los padres de familia y estudiantes, y demás miembros de la comunidad educativa, además no comparten con sus compañeros estrategias para mejorar la practicas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.

El nivel de relaciones con la comunidad por parte de los docentes tiene una puntuación normal de 0,94 y de valor máximo 1,18 puntos que son buenos resultados.

En la dimensión de aplicación de normas y reglamentos los docentes no dedican el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas debido a la falta de interpretación de la normatividad vigente lo cual afecta notablemente al desempeño del docente por desconocimientos de las normas legales.

Esta dimensión tiene una puntuación de 1,19 de valor normal y 1,47 de valor máximo y el valor global del instrumento es de 7,9 sobre 10 que es equivalente a buenos resultados, por lo tanto se concluye que se descarta la hipótesis que caracteriza como deficiente al desempeño docente en función de los estándares de calidad.

En la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes se manifiestan dos nudos críticos como son las habilidades de sociabilidad pedagógica y las relaciones de los docentes con estudiantes.



En la dimensión de relaciones con los docentes resuelven los actos indisciplinarios de los estudiantes sin agredirles física y verbalmente el problema es que no utilizan estrategias adecuadas de comunicación, buenas relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes y sobre todo el docente debe cumplir con lo establecido por la Ley de Carrera docente y escalafón del Magisterio Nacional: El docente debe respetar la dignidad e integridad personal de los alumnos.

En la dimensión de habilidades de sociabilidad pedagógica se observa que los docentes no realizan resúmenes de los temas tratados al final de la clase y además no aprovechan el entorno natural y social para propiciar la motivación necesaria para el aprendizaje de los estudiantes.

La puntuación de esta dimensión es de 3,33 de valor promedio normal frente a la valoración máxima que es de 4,12 puntos, y el valor total es de 18,50 puntos sobre 24 equivalente a un buen resultado.

En la evaluación de docentes por parte de padres de familia se manifiestan dos nudos críticos como son las relaciones con la comunidad y el aspecto relacionado con las normas y reglamentos.

En las relaciones con la comunidad los padres de familia sostienen que existe una mínima planificación y realización de actividades entre los docentes, padres de familia o representantes con los estudiantes y además existe escasa colaboración de los docentes en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.

Al respecto es considerable que los docentes logren mantener la buena comunicación con toda la comunidad educativa para propiciar el desarrollo institucional.

En esta dimensión se puntualiza una valoración de 2,14 de valor normal siendo el valor máximo de 2,53 que es equivalente a un puntaje muy bajo.

En la dimensión de Normas y reglamentos, se verifico que existe la escasa comunicación del docente con el padre de familia o representante para informarle el rendimiento de su hijo representado, siendo uno de los deberes y



atribuciones del docente de nivel medio atender e informar a los padres de familia sobre los asuntos relacionados con sus labores.

La dimensión de normas y reglamentos tiene una puntualización de 3,07 de valor normal y de valor máximo 3.37 puntos.

Los resultados finales del instrumento son de 18,50 sobre 24 puntos que corresponden a BUENOS RESULTADOS.

En la observación de clase impartida por los docentes se observa dos nudos crítico como es el aspecto relacionado con las actividades iniciales y el ambiente en el aula

Con respecto al primer nudo crítico que son las actividades iniciales, los docentes en una minoría no dan a conocer los objetivos de la clase a sus estudiantes lo cual dificulta la comprensión de los contenidos programáticos y por ende el estudiante no va a llegar a la adquisición del conocimiento por lo que se sugiere que apliquen la planificación didáctica para poder alcanzar el dominio del conocimiento.

En la dimensión de actividades iniciales se ha obtenido una valoración de promedio normal de 7,38 puntos de promedio normal y 7,50 de valor máximo.

En la dimensión del ambiente en el aula se observa claramente que ciertos docentes no motivan a los estudiantes a participar activamente en la clase, esto significa que estos docentes deben aplicar estrategias metodológicas de atención personalizada a las diferencias individuales del estudiante para que se inserte el proceso de aprendizaje como entes activos y participativos por lo que se recomienda que los maestros apliquen el modelo constructivista ya que los docentes se encuentran aplicando aun el modelo conductista.

La puntuación obtenida en esta dimensión es de 6,63 puntos de valor normal y 6,25 puntos de valor máximo con un valor total de 27,64 sobre treinta equivalente a BUENOS RESULTADOS, concluyendo que en la observación de la clase impartida por el docente se descarta la posibilidad de que el desempeño profesional es deficiente según los estándares de calidad como se ha planteado la hipótesis respectiva,

Como se ha manifestado anteriormente de acuerdo a los datos que han arrojado las tablas de evaluación del desempeño profesional docente en el



Colegio Juan Francisco Ontaneda de la parroquia Buenavista es BUENO, lo que descarta la primera hipótesis planteada que se describe de esta manera: El actual desempeño docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica deficiente en función de los estándares de calidad, sin embargo existen algunos nudos críticos en un mínimo porcentaje de carácter significativo que han dificultado que la institución educativa ocupe un nivel en los estándares educativos.

En la evaluación al desempeño profesional de directivos se ha obtenido buenos resultados, para una mayor comprensión se procede a realizar la respectiva discusión y análisis de resultados:

En la evaluación del Rector por los miembros del consejo Directivo se manifiesta un nudo crítico relacionado con las competencias de liderazgo en la comunidad, esto significa que no siempre evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa y no promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos lo que implica que El Rector de la institución no coordina con eficacia actividades entre todos los miembros de la institución por lo que debe incentivar y motivar al equipo de trabajo a desarrollar acciones para obtener intereses y metas comunes.

La puntuación alcanzada en las competencias de liderazgo en la comunidad es de 1,01 de valor normal y con una valoración máxima es de 2,12 puntos siendo el puntaje total de 17,02 sobre veinte puntos. Equivalente a un buen resultado, lo que determina que el desempeño docente es de buena calidad.

En la evaluación del Rector por los miembros del Consejo Estudiantil se manifiestan dos nudos críticos como son las competencias pedagógicas y las competencias de liderazgo en la comunidad.

En la dimensión de competencias pedagógicas se determina claramente que el Rector de la Institución que la observación de clases en una mínima puntuación la realiza una vez al trimestre y garantiza la matricula a estudiantes con necesidades educativas especiales, lo que significa que para el mejoramiento



del desempeño profesional docente una mayor atención en la supervisión de la hora clase del docentes ya que el docente frente a los planteamientos del nuevo sistema curricular requiere de constante proceso de socialización con supervisión y apoyo por parte de la institución y de la autoridad del plantel debido a que los docentes se encuentran aplicando hasta el momento todavía modelos tradicionalistas que forman estudiantes receptores con conocimientos conformistas y lo ideal es que el docente actual forme estudiantes activos constructores de su propio conocimiento.

La puntuación de la dimensión de competencias pedagógicas es de una valoración normal de 2,31 puntos y con un valor máximo de 3,57 puntos.

En la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad se manifiesta que el Rector no promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos y además no mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa, lo que hace referencia a que un líder debe convertirse en un ser humano integrado tanto en su vida diaria como en el convivir diario institucional aplicando actitudes de liderazgo que incluye convencer, conmover y no basta con conocerlas adecuadamente sino saberlas percibir en las acciones diarias para formar jóvenes altamente competitivos y así promover el adelanto y desarrollo institucional.

En la dimensión de competencias pedagógicas existe una marcada puntuación de 4,45 puntos y un valor máximo de 6,43 puntos, siendo el promedio total de 16,8 puntos sobre veinte equivalente a buenos resultados.

En la evaluación del Rector por el comité de padres de familia, se manifiestan dos nudos críticos como son competencias pedagógicas y las competencias de liderazgo en la comunidad, lo que hace referencia a que el Rector no aplica estrategias para generar el cambio institucional, no realiza acciones para evitar deserciones de los estudiantes y de esta manera conseguir que se eleven los porcentajes de promoción de los estudiantes.

La dimensión de competencias pedagógicas tiene una puntuación de 2,24 de valor normal y 3,16 de valor máximo.

En la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad, se verifica que existe mínima comunicación con la comunidad educativa, y a su vez el



Rector no vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad, fundamentándose así que se requiere de una mejor administración institucional incentivando a la comunidad a mantener buenas relaciones, mejorarlas dificultades y contribuir al mejoramiento institucional.

La puntuación de la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad por parte del Rector es de 4,4 de valor normal y 4,74 de valor máximo, obteniéndose un promedio global en el instrumento de 17/20 puntos equivalente a bueno.

En la **Evaluación del Rector por el Supervisor** se detectan un nudo crítico relacionado con las competencias de liderazgo en la comunidad, esto significa que el Rector de la institución en una mínima parte vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad, siendo esta la realidad latente de la institución que afecta el desempeño profesional directivo, en vista de lo expuesto se requiere de un mayor involucramiento de toda la comunidad educativa a través de la orientación, motivación de la autoridad competente para el mejoramiento institucional y es más se debe tener claro que para ser un líder competente se debe contar no solo con experiencia sino de una continua capacitación que relacione la práctica, la teoría y la reflexión.

La dimensión de competencias de Liderazgo en la comunidad cuenta con una valoración normal de 2,01 puntos y una valoración máxima de 2,12, siendo el puntaje total del instrumento de 14,15/20 equivalente a Buenos resultados para el desempeño profesional directivo.

De esta manera se ha observado que a través de la presente investigación se ha realizado la evaluación del desempeño profesional directivo en donde se ha llegado a constatar que el desempeño profesional directivo del Colegio Juan Francisco Ontaneda de la parroquia Buenavista perteneciente al Cantón Chaguarpamba es de BUENA CALIDAD con ciertas falencias y con capacidad de superación, las mismas que no han permitido llegar a ocupar un nivel en los estándares de calidad, lo que ha permitido constatar que se descarta la segunda hipótesis que afirma: “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.



6. Conclusiones y recomendaciones

6.1 Conclusiones

Luego de haber desarrollado la presente investigación con respecto a Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2011- 2012 se concluye y se recomienda lo siguiente:

- La recopilación de información teórica para el desarrollo de la investigación ha contribuido con el conocimiento de la realidad del desempeño profesional y directivo del sector investigado.
- Los maestros del Colegio Juan Francisco Ontaneda obtienen una calificación, que a pesar de sus limitaciones es buena, tomando en cuenta las preguntas que en dicha evaluación se realizaron, todas encaminadas a saber cómo está la educación y como es su relación con los estudiantes.
- En el desempeño profesional docente la falta de relaciones con la comunidad y la escasa aplicación de las normas y reglamentos constituyen las dimensiones que presentan limitaciones para llegar a formar parte de los estándares de calidad.
- El desempeño profesional directivo del sector investigado cuenta con ciertas dificultades en las dimensiones de competencias pedagógicas y competencias de liderazgo por parte del Rector lo que dificulta la correcta administración de la institución, alcanzando una calificación de buena calidad.
- El presente informe y desarrollo de este Proyecto de Tesis constituye un requisito indispensable para obtener la Maestría en Pedagogía.



- Como medio mejoramiento a las falencias que presenta desempeño profesional docente y directivo del Colegio Juan Francisco Ontaneda se contribuye con el Proyecto de mejoramiento educativo: “IMPLEMENTACIÓN DE DIDÁCTICAS ACTIVAS EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN LA EDUCACIÓN GENERAL”
- En conclusión podemos decir que a pesar de las limitaciones expuestas y existentes en la institución educativa en estudio en base a la evaluación podemos decir que está en un buen nivel y por supuesto encaminada a mejorar su sistema de estudio.

6.2 Recomendaciones

De acuerdo a la información recopilada como recomendaciones podemos decir lo siguiente:

- Socializar a la comunidad educativa la reflexión sobre la realidad institucional de acuerdo al informe de resultados.
- Toda institución presenta falencias por lo que se sugiere a toda la comunidad educativa colaborar con el desarrollo profesional docente y directivo de la institución.
- Los docentes requieren reducir la distancia con los padres de familia y demás miembros de la comunidad para crear la base de dialogo entre ambas partes así como reflexionar y aplicar las normativas vigentes para compartir responsabilidades a partir de su evaluación.
- Para alcanzar la calidad educativa es recomendable que los directivos apliquen los lineamientos de la visión y misión a fin de formar hombres y mujeres altamente competitivos, de calidad respetando el entorno natural y que se inserte con facilidad al campo laboral.
- Se recomienda a los directivos implementar la propuesta en la institución.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

COLEGIO TÉCNICO AGROPECUARIO “DR. JUAN FRANCISCO ONTANEDA”

Formando Estudiantes para la vida”

GESTION PEDAGOGICA PARA UNA EDUCACION EN LIBERTAD





**“IMPLEMENTACIÓN DE DIDÁCTICAS ACTIVAS EN EL
PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN EL
COLEGIO JUAN FRANCISCO ONTANEDA**



7.- TITULO DE PROPUESTAS

7.1 IMPLEMENTACIÓN DE DIDÁCTICAS ACTIVAS EN EL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE DEL COLEGIO JUAN FRANCISCO ONTANEDA

7.2.- ANTECEDENTES

El presente trabajo de investigación se desarrollará e implementará en el Colegio Nacional Técnico Agropecuario Juan Francisco Ontaneda.

Luego del análisis respectivo se ha podido inferir que existen problemas en la institución, siendo el de mayor ponderación la falta de habilidades pedagógicas en los maestros del plantel lo que repercute en el uso de metodología tradicional haciendo que los estudiantes tengan un rendimiento académico bajo. Se puede evidenciar algunas causas que lo identifico en el presente árbol de problemas:



7.3.- JUSTIFICACIÓN

Justificamos el presente problema, debido al alto volumen de estudiantes con bajo rendimiento académico en las diferentes líneas de Acción Educativa.

Por esta razón, es imperioso monitorear las calificaciones de los estudiantes para dar intervención continua a fin de mejorar su nivel de rendimiento y, por lógica, el nivel de calidad de la institución educativa para de esta manera dotar a la sociedad de seres humanos integralmente formados.

Es importante pensar que el hecho de estar en un cantón de la provincia no debemos sentirnos diferentes o en un menor grado de educación, por lo tanto es conveniente pensar que si podemos superar todas estas dificultades que en las encuestas antes mencionadas existen.



El esfuerzo aplicado al estudio no se corresponde a veces con los resultados. Las técnicas de estudio permiten simplificar y optimizar el aprendizaje. El secreto puede que no consista en estudiar más, sino en hacerlo mejor, con una actitud adecuada ante el aprendizaje, autocontrol y un papel más activo en la construcción del conocimiento.

El estudio puede realizarse de modo mecánico y aburrido, o de forma amena, metódica y personalizada. El estudiante no es un receptor pasivo que lee y memoriza únicamente; más bien es el protagonista del estudio, un procesador de información que valora y critica, amplía, cuestiona, compara, y reconstruye la información. Un investigador capaz de descubrir, explicar y crear.

Estudiar es un proceso orientado hacia metas, lo cual quiere decir que los estudiantes deben plantearse objetivos o metas pre-establecidos que pretendan alcanzar en un determinado lapso de tiempo, pero lamentablemente el estudiante lo toma como una obligación tediosa, con lo que se entorpece y dificulta el aprendizaje.

La presente propuesta tiene como objetivo dar a conocer los beneficios de conocer cómo estudian y cuáles son las técnicas más utilizadas por los estudiantes del colegio, esto en última instancia ayudara a muchos otros a ratificar y a mejorar su rendimiento académico.

Además permitirá conocer el tiempo y horario de estudio que cada estudiante da a cada asignatura dependiendo de su dificultad.

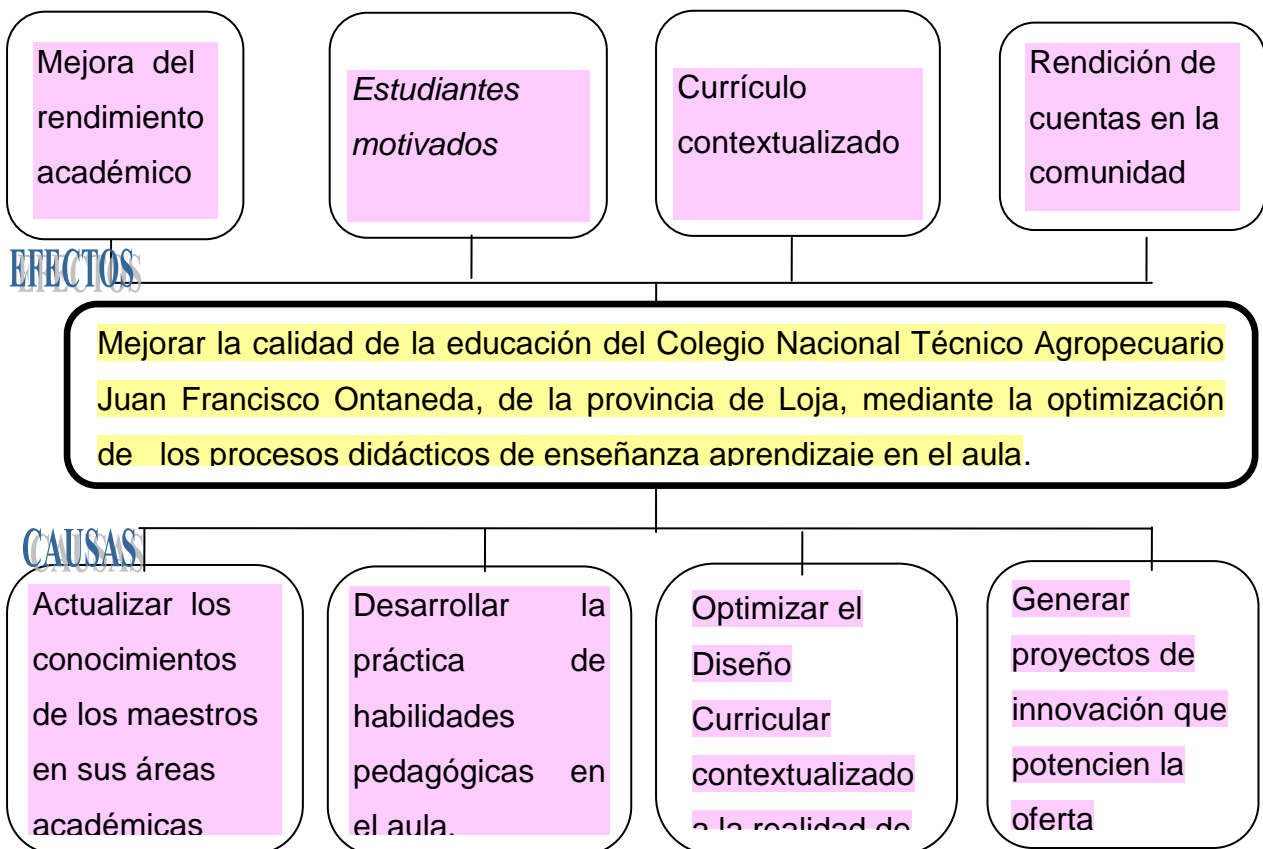
Todo ello tiene como finalidad el aprender y mejorar el aprendizaje individual, tanto de las personas quienes realizamos la investigación, así como de aquellas que en un futuro puedan hacer uso de esta investigación.

Proponemos algo más adecuado al nuevo sistema y adecuado al sector sin dejar de tomar en cuenta las limitaciones económicas de los Estudiantes y padres de Familia por lo que es conveniente disponer de otras alternativas de estudio para el mejor desarrollo de los estudiantes de este colegio.



Es importante entonces proponer como innovación una “nueva mentalidad” que es imprescindible e impostergable en la transformación del estudiante, que implica consecuentemente aceptar la necesidad de cambio, que incluye esencialmente el mejorar la calidad de la educación del Colegio Nacional Técnico Agropecuario Juan Francisco Ontaneda, de la provincia de Loja, mediante una metodología activa en el aula

7.4.- OBJETIVOS





7. 5.- ACTIVIDADES

OBJETIVOS	ACTIVIDADES
Actualizar los conocimientos de los maestros en sus áreas académicas.	Diseño de la programación para capacitación a maestros.
	Taller de capacitación sobre el marco teórico de las cuatro áreas básicas del currículo.
	Sistematización de la información de las áreas y diseño de un modulo
Desarrollar la práctica de habilidades pedagógicas en el aula.	Taller pedagógico sobre modelo educativo y pedagógico
	Taller pedagógico sobre pedagogía y didáctica
	Taller pedagógico sobre metodología activa
Optimizar el Diseño Curricular contextualizado a la realidad de los estudiantes	Taller pedagógico sobre diseño curricular
	Diseño del desarrollo curricular
	Elaboración de los niveles de concreción curricular
Generar proyectos de innovación que potencien la oferta educativa.	Organizar círculos de estudio sobre metodología activa
	Diseñar un módulo sobre metodología activa
	Aplicar en el aula el módulo de didácticas activas

7.6.- LOCALIZACION Y COBERTURA ESPACIAL

OBJETO DE ESTUDIO:

Evaluación del desempeño docente y directivo

CAMPO DE ACCIÓN:

Calidad de la educación

UBICACIÓN DE LA LOCALIDAD:



País Ecuador, Provincia de Loja, Cantón Chaguarpamba, Parroquia Buenavista.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA:

Colegio Nacional Técnico Agropecuario Juan Francisco Ontaneda.

7.7.- POBLACION OBJETIVO

La población objetivo, de nuestra propuesta por supuesto, son todos los Maestros, directivos y estudiantes del colegio Dr. Juan Francisco Ontaneda de Chaguarpamba, Loja.

7.8.- SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Los recursos que necesitamos son los siguientes:

Talentos Humanos:

Directivos, Estudiantes, Maestros, Padres de Familia, personal administrativo de la institución

Recursos materiales:

Computadores, material de escritorio, impresora, Cd. Módulos, libros, textos, tarjeteros, estantes, fichas, revistas, periódicos, escritorios, sillas, proyector de multimedia, pantallas. USB.

Recursos económicos:

El financiamiento se lo realizará mediante la Autogestión, y aporte de los profesores.

7.9.- PRESUPUESTO DEL PROYECTO

No	ACTIVIDAD	CONCEPTO	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1	Actualizar los conocimientos de los maestros en sus áreas académicas.	TALLER DE CAPACITACION 3 días x 5 horas diarias	10 Dólares	150 dólares
2	Desarrollar la práctica de habilidades pedagógicas en el aula.	3 talleres de capacitación por 9 días x 5 horas	10 dólares	450 dólares
3	Optimizar el Diseño Curricular contextualizado a la realidad de los estudiantes	2 talleres por 6 días	10 dólares	300 dólares
4	Generar proyectos de innovación que potencien la oferta educativa.	Diseño de un módulo 10 días x 5 horas	5 dólares	250 dólares
		Totales		1150 dólares

7.10 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

No.	ACTIVIDAD													Responsables	Observaciones	
		Agosto	Septiembre	octubre	noviembre	Diciembre	Enero	febrero	marzo	abril	Mayo	junio	Julio			
1	Diseño de la programación para capacitación a maestros.														Equipo de gestión institucional	
2	Taller de capacitación sobre el marco teórico de las cuatro áreas básicas del currículo.														Equipo de gestión institucional	
3	Sistematización de la información de las áreas y diseño de un modulo														Equipo de gestión institucional	
4	Taller pedagógico sobre modelo educativo y pedagógico														Equipo de gestión institucional	
5	Taller pedagógico sobre pedagogía y didáctica														Equipo de gestión institucional	
6	Taller pedagógico sobre metodología activa														Equipo de gestión institucional	
7	Taller pedagógico sobre														Equipo de	

	diseño curricular													gestión institucional	
8	Diseño del desarrollo curricular													Equipo de gestión institucional	
9	Elaboración de los niveles de concreción curricular													Equipo de gestión institucional	
10	Organizar círculos de estudio sobre metodología activa													Equipo de gestión institucional	
	Diseñar un módulo sobre metodología activa													Equipo de gestión institucional	
	Aplicar en el aula el módulo de didácticas activas													Equipo de gestión institucional	

8. BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, Tostado. La Calidad de la Educación: análisis de un discurso, Tesis doctoral (inéedita)
- BARRIGA, Arceo Frida Díaz (2010).Estrategias Docentes
- CULCAY, Manuel 2003, Gestión Educativa, Dirección de Educación del Azuay, Cuenca
- CULCAY, Manuel, 2010, Gestión de Proyectos, Liceo Nuevo Mundo. Gualaceo.
- Diccionario Manual de la Lengua Española Vox. © 2007 Larousse Editorial, S.L.
- DINAMEP, 2001, Evaluación de los aprendizajes.
- DINAMEP, 2001, Gestión educativa. Ecuador, Cuenca.
- ELOLA, Nydia, Evaluación de los aprendizajes, 2003
- Estándares de Calidad, 2010, Ministerio de Educación del Ecuador
- Manual de Ministerio de educación: Manual de Evaluación Institucional del Desempeño docente. (2005) Ministerio de Educación y Cultura. Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional.
- NERICI, Imideo. Hacia una didáctica general dinámica. La educación
- Nevo, David (1997).Evaluación: Basada en el centro. Un dialogo para la mejora educativa
- Pautas e instrumentos para la evaluación Institucional. Julio 2005. Ministerio de Educación y Cultura. Dirección Nacional de mejoramiento Profesional
- Propuesta de manual de autoevaluación con fines de acreditación para los institutos superiores técnicos y tecnológicos. Abril 2004. Consejo nacional de evaluación y acreditación.
- Revista. Paradigma Educativo. Colegio Juan Francisco Ontaneda. Buenavista, Chaguarpamba.1996
- Estándares de Calidad, 2010, Ministerio de Educación del Ecuador (1986)
- Relaciones Humanas. Dirección del Líder.*

ANEXOS



**COLEGIO TECNICO AGROPECUARIO “DR. JUAN FRANCISCO
ONTANEDA”**