



# UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

## CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

### MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

**Evaluación del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Santa María de la Esperanza de la parroquia Chordeleg, cantón Chordeleg, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011- 2012.**

Tesis de Grado

**AUTORA:** Guambaña Padilla, Nube del Rosario

**DIRECTORA:** Vivanco Vivanco, María Elizabeth, Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO:** CUENCA

2012

## CERTIFICACIÓN

Magister

María Elizabeth Vivanco Vivanco

### **DIRECTORA DE TESIS DE GRADO**

#### **CERTIFICA:**

Que el presente trabajo, denominado: “Evaluación del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Santa María de la Esperanza de la parroquia Chordeleg, cantón Chordeleg, provincia del Azuay durante el año 2011- 2012” realizado por el profesional en formación: Guambaña Padilla Nube del Rosario; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, junio de 2012

f).....

**Mgs. Elizabeth Vivanco**

**DIRECTORA DE TESIS**

## CESIÓN DE DERECHOS

Yo **Guambaña Padilla Nube del Rosario**, declaro ser autora de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

F .....

Autora: Guambaña Padilla Nube del Rosario

Cédula: 010236888- 3

**AUTORÍA**

**Yo, NUBE DEL ROSARIO GUAMBAÑA PADILLA  
como autora del presente trabajo de investigación, soy  
responsable de las ideas, conceptos, procedimientos y  
resultados vertidos en la misma.**

**f.....**

**Nube del Rosario Guambaña Padilla**

**CI: 010236888-3**

## **DEDICATORIA**

El presente informe, que representa todos los esfuerzos y sacrificios para cumplirlo, lo dedico a todas las personas que se sienten y actúan como corresponsables y protagonistas de una sociedad justa, pacífica y solidaria.

**Nube Guambaña**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco en primera instancia a Dios que siempre me acompaña, a mis familiares, amigos, compañeras de la Maestría que siempre me han apoyado en el desarrollo de la Tesis y de manera especial a mi directora de Tesis que comparte sus conocimientos.

**NUBE DEL ROSARIO GUAMBAÑA PADILLA**

## INDICE DE CONTENIDOS

Certificación del Director	ii
Cesión de derechos	iii
Autoría	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de Contenidos	vii
1. Resumen	1
2. Introducción	2
3. Marco Teórico	5
3.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	5
3.1.1 Aspectos referentes a la Calidad	5
3.1.2 El conocimiento y el uso de la tecnología	8
3.1.3 La calidad educativa	10
3.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	15
3.2.1 Concepto de Evaluación y etimología	15
3.2.2 Tipos de evaluación educativa	16
3.2.2.1 Clasificación según el objetivo de evaluación	16
3.2.2.2 Clasificación según su aplicación en el tiempo	18
3.2.2.3 Clasificación según su orientación o propósito	19
3.2.3 Protagonistas de la Evaluación Educativa	20
3.2.4 Etapas del proceso de evaluación de Instituciones Educativas	21
3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	28
3.3.1 Características generales	28
3.3.2 Modalidades para la evaluación del desempeño de los Profesores	35
3.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	36
3.4.1 Características esenciales	36
3.4.2 Instrumentos para la Evaluación del Personal Directivo	37
4. METODOLOGÍA	40

4.1 Participantes	40
4.2 Muestra de Investigación	41
4.2.1 Procedimiento de cálculo de muestra	41
4.2.2 Determinación del marco del muestreo	41
4.3 Técnicas e instrumentos de investigación	45
4.3.1 Técnicas	45
4.3.2 Instrumentos	46
4.4 Diseño y procedimiento	49
4.5 Comprobación de supuestos	49
5. RESULTADOS Y ANÁLISIS	52
5.1 Tablas 1- 44	53 -107
6. Discusión	108
7. Conclusiones	116
8. Recomendaciones	119
9. Bibliografía	125
10. Anexos	128

## 1. RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo investigativo refleja una visión de la Institución mediante la evaluación a los actores involucrados utilizando técnicas e instrumentos de evaluación la información es analizada e interpretada para la toma de decisiones.

La investigación se realizó sobre la Evaluación del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa “Santa María de la Esperanza” ubicada en la parroquia Chordeleg, cantón Chordeleg, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011 -2012.

La Unidad Educativa es particular, mixta, urbana, católica de régimen Sierra y labora en la jornada matutina es conducida por el padre Hernán Serrano y la Lcda. Rosario Torres como rectora de la Institución.

Los resultados obtenidos con respecto al desempeño profesional del docente el porcentaje es 78% y del directivo es 80% con la calificación A equivalente a Excelente aspirando a una eficiencia educativa.

La propuesta educativa es en base a la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes en la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas que presenta unas leves debilidades y son analizadas con la finalidad de consolidarse en una educación de calidad y calidez humana.

## 2. INTRODUCCIÓN

La educación constituye una parte fundamental en el ámbito económico, social, político y cultural para el desarrollo del país debido a su impacto en la calidad de vida de las personas y de la sociedad en general se ha visto la necesidad de que participen todos los actores educativos en el proceso de la evaluación y así lograr un mayor compromiso y responsabilidad de parte de la comunidad educativa en la calidad y eficacia de la educación del país.

Este proceso de evaluación del desempeño docente y directivo requiere de una información válida y fiable que aporte elementos para emitir juicios de valor respecto de los procesos educativos y la correspondiente toma de decisiones para el mejoramiento permanente de la comunidad educativa.

La Unidad Educativa “Santa María de la Esperanza” es una institución de tipo particular la misma que cuenta con una población estudiantil que proviene de la ciudad de Chordeleg y de sus alrededores. Además tiene una gran acogida de los estudiantes del cantón Gualaceo por la gran facilidad del transporte que fluye hacia los dos cantones turísticos del Azuay.

En el ámbito educativo que se relaciona con la Unidad Educativa en general se deduce que docentes, autoridades civiles y eclesiástica trabajan conjuntamente por un mejoramiento de la calidad educativa, esto constituye una gran ventaja para la comunidad educativa ya que laboran en bien de los protagonistas de la educación que hoy en día constituyen los estudiantes.

En base a una entrevista con la autoridad de la Institución se ha podido constatar que la Unidad Educativa trabaja con proyectos educativos los mismos que son elaborados por toda la comunidad educativa con dedicación y sacrificio pero en realidad sirve para el mejoramiento de la calidad educativa.

En el análisis de las encuestas realizadas a los involucrados de la Unidad Educativa se ha podido detectar en porcentaje mínimo problemas que se manifiesten porque toda la comunidad educativa trabaja en mejoras de la institución y la comunidad.

Para el efecto se ha propuesto compartir con los docentes técnicas de enseñanza y de aprendizaje de esta forma aprender de las experiencias que se desarrollan en la Institución, además realizar un intercambio de estudiantes de una institución particular con estudiantes de otra institución fiscal para que de esta forma se relacionen y compartan experiencias y vivencias de sus instituciones.

La autoridad académica de la Institución educativa manifiesta que durante el año 2010 – 2011 se propuso realizar una evaluación interna a padres de familia, estudiantes, docentes y directivos y presentó el documento en físico el proyecto elaborado por los agentes educativos y por lo que están trabajando en función a la propuesta realizada de esta manera se cataloga como una institución que está al servicio de los demás a más de la educación a niños, jóvenes y señoritas cuenta con una guardería, comedor escolar, asilo de ancianos acogen a personas abandonadas en las calles, niños con problemas de discapacidad, también jóvenes y adultos que están en la drogadicción, alcoholismo y otros. De esta forma es una institución educativa que está pendiente de los más necesitados.

En cuanto se refiere a la coordinación de la autoridad eclesiástica forja con ética y profesionalismo pues está pendiente de todos los actores de la Unidad Educativa fundamentalmente se ha inculcado los valores, los docentes conciben con vocación y servicio a los demás, con respecto a los estudiantes cuando surgen problemas pues acuden al rectorado y como regla número uno que hable con la verdad y de esta forma se dan consejos, se busca alternativas de solución a un problema por lo tanto la autoridad se siente orgullosa de hacer algo en bien de los demás es hora de ayudarles para que salgan adelante en su diario vivir.

En definitiva la investigación realizada constituye una fuente de información para los actores educativos pues se encuentran aspectos referentes al mejoramiento de la calidad educativa en la que debe existir un cambio en relación con los docentes, responsabilidad y dedicación de parte de los estudiantes, e involucrarse con la comunidad educativa con respecto a los padres de familia , de esta forma, los actores educativos de instituciones fiscales, fiscomisionales y particulares de todo el país convivan una educación de calidad y calidez educativa.

Por esta y otras razones la Universidad Técnica Particular de Loja ha puesto en marcha un proyecto de investigación con los estudiantes que finalizan su carrera de maestrante denominado “Realidad de la práctica pedagógica y en la educación ecuatoriana en los centros educativos de básica y bachillerato del país durante el año lectivo 2011 – 2012” Para el efecto se desarrolló el presente trabajo de investigación con la finalidad de aportar información para el desarrollo del proyecto con el tema Evaluación del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Santa María de la Esperanza de la parroquia Chordeleg, cantón Chordeleg, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011 – 2012.

Con respecto al objetivo general se desarrolló un diagnóstico evaluativo del desempeño profesional de los docentes y directivos de UESME después de un proceso de análisis ha obtenido un calificación de A equivalente a Excelente difiriendo a los supuestos sobre el desempeño profesional docente y directivo de básica y bachillerato del Ecuador con la particularidad de deficiente.

Referente a los objetivos específicos se ha dado cumplimiento para la indagación y fundamentación del marco teórico, la investigación de campo, el análisis, la tabulación y resultados de datos que permitieron la elaboración de una propuesta a partir de los aspectos más relevantes de las dimensiones que se han detectado durante el proceso investigativo y que necesitan fortalecerse para alcanzar un buen nivel educativo en la comunidad.

En relación a la factibilidad para realizar el trabajo al inicio se dialogó con los rectores de las instituciones fiscales de la ciudad de Cuenca y Gualaceo aduciendo que recientemente se realizó un trabajo investigativo de maestría y que por lo tanto no era posible un nuevo trabajo, en Cuenca el señor Rector manifestó que sus compañeros aceptaban la evaluación solamente del Ministerio de Educación pues de manera obligatoria siendo un factor limitante para el trabajo por lo tanto se tuvo que recurrir a la amistad y trabajo que sostienen el Sr. Director de la Institución en la actualmente laboro con la autoridad académica de la institución particular, quien con su carisma y bondad brindó todas las facilidades para realizar el presente trabajo investigativo.

### 3. MARCO TEÓRICO

A la educación se la considera como un proceso intencionado de permanente conocimiento y aprendizaje de los bienes culturales creados por el ser humano y la sociedad, durante su existencia en las diferentes etapas de su vida. La educación es un proceso que lleva al mejoramiento de la calidad humana y desarrollo cultural, social y económico, por lo tanto una obligación del Estado es brindar a sus integrantes una educación de calidad y equidad, se espera de la educación un aporte al desarrollo personal, social y contribuya a un excelente nivel educativo.

Para el efecto se analiza los conceptos básicos con referencia a la calidad educativa.

#### 3.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

**3.1.1 Aspectos referentes a la calidad.-** En la actualidad se manifiesta que la educación es la base para el desarrollo y progreso de un pueblo se toma en consideración un aspecto importante que es la calidad para tal efecto se ha logrado seleccionar diferentes criterios acerca de la calidad educativa pues los autores han definido de acuerdo a su forma de interpretar ya que consideran que la calidad de la educación se puede evaluar solamente con analizar el resultado académico de los estudiantes en este caso se toma en cuenta un solo parámetro en la que los estudiantes serán los que determinen la calidad educativa de su institución en la que forman parte docentes, administrativos, padres de familia, quienes dependen de la respuesta de los educandos frente a esta gran situación educativa se ha evidenciado que el nivel de calidad educativa es un dilema mundial con el gran tema de la globalización en el que se enfatiza el aspecto económico vinculado a la movilidad en interconexión de los recursos financieros pues está junto a la política en donde se busca ejercer en forma interesada hegemonía, el avance de las comunicaciones ha impresionado en las últimas décadas se evidencian las deficiencias en lo que se refiere a la calidad educativa los padres no tomaron en cuenta este impacto que revolucionó en la vida educativa de sus hijos.

“Por otra parte, la evolución de las teorías de organización ha dado paso a conceptos diferentes pero que relacionan y complementan con las de la calidad, tales como el aprendizaje organizacional y la administración del conocimiento, teorías que comienzan a estudiarse como nuevas disciplinas académicas y se empiezan a poner en práctica en las distintas organizaciones humanas” (García, 2002).

Frente a estas situaciones que se presentan, el nuevo milenio dependerá de la educación que tengan las futuras generaciones por lo tanto surgen las preguntas si están los docentes preparados para mejorar la calidad de la educación, por lo que se han realizado cambios, reformas en la educación y se pretende mejorar los métodos, procesos de enseñanza y aprendizaje, además se analiza el currículo y la pedagogía porque se piensa en la calidad de la educación para el futuro en una sociedad que aprende o una sociedad del conocimiento ya que es necesario seleccionar y usar mejor de su creatividad, capacidad de innovación, capacidad para trabajar en equipo, lealtad que se evidencia en cada ser humano.

Según García, 2002 dice: el proceso de aprendizaje de una persona pasa por 4 etapas: Experiencia, Observación y Reflexión, Abstracción y Generalización, Aplicación y Experimentación depende de los mecanismos que se apliquen en el aprendizaje pues los seres humanos son capaces de aprender ya sea en forma individual como también en forma grupal pues hoy en día se considera que las personas aprenden más cuando interactúan o se relacionan con los demás miembros del grupo por esta razón es apropiado hablar de una mejor comprensión cuando los seres humanos en este caso los aprendices necesitan involucrarse en el tema con sus compañeros en donde ellos tiene la absoluta libertad de expresar lo que piensan de tal o cual tema que se desarrolle ya que todo tiene un propósito que es el de aprender en este caso se debería utilizar técnicas y estrategias apropiadas para que el aprendizaje sea significativo por lo tanto las organizaciones se encuentran pendientes de la actuación de sus integrantes las mismas que se encargan de la recolección, análisis y almacenamiento de la información en relación a su desempeño.

Si se toma en consideración el aprendizaje organizacional en la educación es necesario comprender que “las mejoras de las instituciones educativas y las reformas educativas tienen que ver con el aprendizaje organizacional y renovación. Tal como otros sistemas, las instituciones educativas desarrollan culturas que reflejan sus reglas y estrategias para cumplir su misión y mantener su integridad interna” (García, 2002) pues la educación tiene que buscar cambios o renovarse de lo que ha venido tradicionalmente siendo una educación con un mismo sistema que durante muchos años se ha aplicado pues esta renovación no significa dejar todo atrás de hecho son valiosos los aportes de la pedagogía de grandes pensadores han tratado de buscar otras alternativas que dignifique a la educación y por lo que se refiere a la calidad de la misma esta expectativa es manifiesta entre quienes forman parte del sistema educativo y en especial para quienes administran una institución educativa es una presión constante pues necesitan mantener el prestigio de una institución educativa en donde se requiere que los líderes educativos mantengan su posición de liderazgo tanto en la construcción y soporte del aprendizaje organizacional pues conducen a las personas al proceso de aprender por aprender.

“En la última década ha habido un interés creciente por medir la calidad del aprendizaje de los estudiantes (a través de su resultado) con el objeto de determinar si en el futuro estas personas contarán con las destrezas necesarias para funcionar adecuadamente en las organizaciones “que aprenden” basadas en el conocimiento del mundo actual. La medición del resultado de la educación –el Output- tiene el potencial de ayudar a la comunidad académica para enfocarse en su misión básica, examinar sus supuestos y crear una cultura cooperativa y de participación dedicada a asegurar la calidad de la educación y permitiría responder preguntas tan relevantes como: ¿Para qué se enseña? ¿Por qué se enseña? y ¿Qué tan bien se enseña?” (García, 2002)

Como es de conocimiento las reformas educativas o estrategias para cumplir su misma visión que se plantean al inicio del año escolar pues estas condiciones que mantienen las instituciones educativas lo deben cumplir todos ya que en el reglamento interno se encuentran para los estudiantes, padres de familia, docentes, personal de servicio, directivos quienes de una u otra forma se acogerán a cumplir

los lineamientos aprobados en el mismo que maneja la institución y por lo tanto será para el bien, progreso y prestigio de la institución.

Sin embargo, aparecen obstáculos para la introducción de los cambios necesarios y poder atender las necesidades educacionales actuales es conveniente que todos tengan una predisposición a buscar cambios y pueda funcionar como una comunidad de aprendizaje se defina como una organización en la cual todos los miembros adquieran nuevas ideas y aceptan la responsabilidad de desarrollar y mantener la organización aprovechando las experiencias de todos sus miembros en la que todos trabajen conjuntamente entendiéndose mutuamente y respetando la diversidad de criterios, de esta forma, logrando un común acuerdo entre sus miembros por lo tanto el grado de las instituciones educativas funcionen como organizaciones que aprenden y que todos tengan la predisposición disponible para adoptar innovaciones y promover el logro de los estudiantes para su propio bien, que se demuestre el sentido de eficacia al trabajo con sus alumnos, satisfacción por su trabajo y de esta manera llevar a su institución a un nivel de alto desempeño.

**3.1.2 El conocimiento y el uso de la tecnología.-** Para que tenga éxito en una institución educativa, el conocimiento debe ser un intercambio entre las personas y así poder crecer lo que supone que se debe utilizar los recursos tecnológicos ya que actualmente ha tenido un avance y desarrollo significativo, pues con el uso de las tecnologías se maneja en un mundo de conocimiento que va evolucionando a gran escala mundial en donde se puede visualizar la creación, evolución, intercambio y aplicación de nuevas ideas para el cambio o mejoramiento de la educación de un país ya que el conocimiento se encuentra en las experiencias, habilidades y actitudes de las personas cada una de ellas son portadoras del conocimiento, coadyuva a la toma de decisiones. Frente a estos avances vertiginosos, no es suficiente poner la tecnología en manos de los educadores y esperar que mejoren las escuelas en calidad educativa, si bien es indispensable que valoren cursos sobre el uso de las Tics, es necesario que se sigan a la par del uso de las tecnologías pues caso contrario será una analfabetismo tecnológico en donde se quedará en un nivel no tan bueno del sistema educativo, en el cual los estudiantes están al día mediante el uso del Internet y otras redes que les permiten tener un amplio conocimiento de lo que sucede inmediatamente en el mundo que le rodea.

Uno de los grandes desafíos de la educación, actualmente, es el mejoramiento de la calidad de los sistemas educativos como es de conocimiento, en décadas anteriores se realizaron gastos en educación para la disminución de la pobreza y el analfabetismo en la que se pregonaba que todos debían llegar a terminar la escuela Primaria en este caso se creía que solamente con asistir a las escuelas de las áreas rurales y con inversiones económicas bastaba para cubrir gastos en materiales didácticos, infraestructura de las escuelas que solamente se decía con adquirir materiales se mejoraría el sistema educativo, sin embargo, el desarrollo de las teorías económicas explican su crecimiento mediante la educación de los pueblos.

“Existen dos concepciones antagónicas acerca de la educación (Sanjuán, 1974). La primera la considera como un proceso de enriquecimiento del educando. En esta la actividad del educador es la de conducir al estudiante de manera sistemática y planeada al logro de ciertos objetivos. El papel del educando es pasivo.

La segunda concepción estima a la educación como una actividad en la que el educador estimula al educando para que este alcance su propio desarrollo. Aquí el educador observa al educando como una persona que se forma a sí misma y donde la responsabilidad personal y la originalidad son características claves del proceso. El papel del estudiante es activo. No obstante esta aparente dificultad en definir el concepto, en la educación es un proceso que tiene una cierta intencionalidad, y ésta es la del mejoramiento. Así, podemos decir que la educación es el proceso dirigido al perfeccionamiento del ser humano como tal, y a la forma en que puede contribuir activamente en la sociedad” (García, 2002)

En relación a las concepciones se manifiesta que es aceptada la primera pero frente a esta actualmente la educación forma al hombre y le considera como un ente activo que enfrente los problemas y por sí solo sea capaz de resolver los mismos, vencer dificultades que se muestren en el desarrollo de su vida y la educación contribuye a que el ser humano tenga valores, un pensamiento crítico y reflexivo y sea indispensable en la sociedad.

“el uso de hipertextos, multimedios, de discos o de webs no significa automáticamente un aumento de calidad pedagógica de la enseñanza, sólo significa incremento de la multiplicidad de medios y de oferta de nuevas formas de

organización y representación de la información. La calidad y la potencialidad educativa no radica en el maquillaje sino en su interior en el grado de apertura y configurabilidad del programa, en el estilo de interacción, en el modelo de enseñanza y aprendizaje subyacente, así como en su adecuación curricular a los objetivos, contenidos y metodología de la situación de enseñanza en las que se utilicen “(García y Valcárcel, 2009)

“las contribuciones que ofrece la tecnología en los procesos de enseñanza y aprendizaje para poder ahondar en los criterios seguidos en la revisión de la calidad educativa de dichos procesos en relación con los efectos de la tecnología... el impacto de las Tics en la educación responde, en primer lugar, a su capacidad de transformar las relaciones entre los tres agentes educativos, principalmente, el profesor y los alumnos y los contenidos involucrados en el proceso enseñanza aprendizaje y su consiguiente impacto sobre dicho proceso” (Barberá y Mauri, 2008, página 30)

Frente a los avances tecnológicos que mundialmente la población está al día en las redes sociales como el Internet, Chat, Facebook ya que por estos medios el niño, adolescente ocupa la mayor parte de su tiempo ante un ordenador que posee en casa, de esta forma, la labor del docente es que se capacite y utilice en el aula los recursos tecnológicos incorporando las TICS en su quehacer educativo diario andando a la par ante el conocimiento de sus alumnos en cuanto se refiere a ciencia y tecnología.

**3.1.3 La calidad educativa.-** La calidad es equivalente a excelente, es entendido que la valoración de la calidad no se determina por sus características, sobre la calidad expresado por García considera “un principio de acción hacia la congruencia entre una oferta y una demanda percibida, ya que la calidad implica una búsqueda constante de mejoramiento sobre las características del objeto si se relaciona con la educación se refiere a que el objetivo se logre en el estudiante pues de él depende los resultados que se aspiran llegar pues esto se aprecia en los egresados de una institución educativa que se encuentra desempeñando alguna función dentro de su área de formación.

Como se observa, el resultado educativo será el número de egresados que una institución gradúa en el año, su aprovechamiento y actitudes de acuerdo con alguna prueba, en la cual entran a observarse características primarias en las que participan directamente los actores de la educación de antemano está el docente que enseña frente a su grupo, el uso de la biblioteca y los servicios que presta, los programas educativos en operación, entre otras características son que aquellos que apoyan la organización y administración de los primeros, tales como los insumos estos se refieren a los recursos tanto materiales como humanos que se encuentran al alcance tales son los equipos y materiales disponibles, las actitudes de estudiantes y profesores, las características de formación docente del profesorado, se entiende por insumos los programas que son como propuestas de intervención.

La calidad de la educación se ha constituido en los últimos tiempos, en principio organizador de las políticas institucionales y estatales, El concepto de calidad de la educación es polisémico, multidimensional y contextualizado. Alude a un rasgo o atributo de lo educativo, referido a distintos niveles (micro y macro) y a múltiples dimensiones de cada nivel, además expresa concepciones de la educación, valores o criterios no siempre coincidentes. El punto focal de su acción es la educación definida como instancia de construcción y distribución del conocimiento socialmente válido.

La educación de calidad promueve en primer lugar la construcción de conocimientos psicológica, social y científicamente significativos según Escaño y Gil de la Serna, *Cómo se aprende y cómo se enseña*, 1997, Pág. 135, “el aprendizaje significativo en que el alumno establece relaciones entre el nuevo contenido y sus conocimientos previos, es decir, atribuye significado a lo que debe aprender a partir de lo que ya conoce. Este concepto pone de relieve la acción constructiva del alumno, se produce una organización conforme a los esquemas de conocimiento que ya tiene y a las relaciones que quiere y pueda realizar. Aprender significativamente supone siempre una memorización comprensiva y una funcionalidad de los contenidos aprendidos. Hace necesaria una intervención del profesor que proporcione una significatividad lógica y psicológica de los contenidos y un clima donde tenga sentido el esfuerzo del alumno para establecer estas relaciones”. Es decir que se relacionan entre sí para ser válidos e imprescindibles

en la labor educativa, además es necesario el desarrollo de procesos de pensamiento y estrategias cognitivas que le permitan al sujeto “aprender a aprender” mediante un esquema o una secuencia didáctica que se debe seguir para que sea efectivo el conocimiento. El desarrollo de habilidades básicas que posibiliten al educando, la inserción en condiciones adecuadas en el nivel siguiente del sistema educativo o la incorporación a la vida activa por lo tanto el estudiante demuestra sus aptitudes que ha aprendido en el nivel anterior para continuar con el siguiente nivel aún más ser parte de la vida laboral en el campo que se preparó, la aplicación del conocimiento para operar sobre la realidad, es decir el sujeto aprende para interpretar la realidad en su medio o en la sociedad en la que vive que puede existir la posibilidad de la duda y la discusión que le lleva a no almacenar información sino más bien ser un ente creativo, reflexivo y crítico, la consideración de las características propias del sujeto de aprendizaje, en sus aspectos cognitivos, socio afectivos y psicomotrices.

Por lo tanto debe existir un vínculo entre calidad y cantidad del servicio educativo lo que debe ser revisado. Qué se enseña y quiénes deben aprender, son en consecuencia, dos cuestiones que forman un solo bloque de problemas. Los aprendizajes varían en función de diversos factores, entre ellos las distintas características de los aprendices.

Se debe considerar el perfil del alumno que se pretende formar en un proceso educativo de calidad, qué características debe tener un docente como guía del proceso, con qué concepción de aprendizaje se cuenta, para qué tipo de sociedad y para quién sería de calidad.

Cuando se habla del sistema educativo se refiere a las características que desarrollan todas las instituciones que forman parte del mismo, es así como la ley de educación marca lineamientos generales que abarcan la totalidad de los establecimientos del país, ya que en cada establecimiento se definirá la cantidad y la calidad de contenidos tanto conceptuales como procedimentales y actitudinales

A veces se puede realizar una segmentación al diferenciar entre escuela privada y escuela estatal sino que al interior de cada institución aparecen características propias de cada institución, es decir, varía de una escuela a otra.

“Se asumen así dos dimensiones de la calidad de la educación, que Tenti Fanfani describe de la siguiente manera: “La primera tiene que ver con la apropiación del saber. Aquí es preciso distinguir dos dimensiones: Una tiene que ver con el desarrollo de conocimientos y aptitudes, esto es lo que se denomina el “rendimiento” y es lo que mide las pruebas tradicionales. Asociado con lo anterior, el que aprende no solo incorpora información y capacidades genéricas y específicas, sino que también desarrolla un tipo de relación (o una actitud con el saber y la cultura). En especial, aprende un modo de relación con el lenguaje, una valoración específica de la argumentación y una conciencia acerca del poder que posibilita el saber. Esta segunda dimensión es más difícil de evaluar” (Gómez, Alejandra, 2011)

En este caso el docente antes de iniciar una clase se habilita en motivar a sus estudiantes a que se interesen sean partícipes y activos mediante estrategias metodológicas, recursos logre apropiar el conocimiento y al finalizar la clase con los indicadores esenciales de evaluación, el estudiante demuestra su capacidad crítica, creadora y valore de una manera significativa el aprendizaje.

“Una segunda dimensión del aprendizaje que provee un importante criterio de calidad de la educación tiene que ver con la cuestión ético-política. Es lo que algunos denominan aspecto “valoral” de la educación e inclusive todo lo relacionado con aquellos valores sociales como la solidaridad, la sinceridad y veracidad de la comunicación, la moralidad, las virtudes cívicas, etc.”(Gómez, Alejandra. 2011).

Esto significa el papel que desempeña la educación en la sociedad y en su desarrollo en la que se manifiesta los conocimientos y las capacidades que exige la formación del ciudadano y la forma institucional a través de la cual ese proceso de formación debe tener lugar. La escuela fue creada para transmitir una serie de valores acordes a una organización institucional.

Hoy en día la competitividad de una sociedad depende de la calidad de su fuerza de trabajo para lo cual la educación debe tender a formar ciudadanos con capacidades tales como el dominio de la lengua, la comprensión de los fundamentos de las ciencias y de las nuevas tecnologías, el pensamiento crítico, la capacidad de analizar un problema de distinguir hechos y consecuencias, la capacidad de adaptarse a situaciones nuevas, la capacidad de comunicarse y comprender al menos una lengua extranjera, la capacidad de trabajar en equipo, el gusto por el riesgo, el sentido por la responsabilidad y la disciplina personal, el sentido de la decisión y el compromiso, la iniciativa, la curiosidad, la creatividad, el esfuerzo de profesionalidad, la búsqueda de la excelencia, el sentido de la competencia, el sentido del servicio a la comunidad la capacidad de emprender proyectos colectivos.

Es interesante conocer que toda educación es portadora de una determinada calidad, que es inherente al ser del objeto, en este caso en la educación la calidad puede ser mayor en la medida que sus características se acerquen o alejen de los paradigmas filosóficos, pedagógicos, psicológicos y sociológicos que imperan en una sociedad históricamente concreta.

La calidad de la educación responde a la tarea del educador como agente socializador. Esto quiere decir que el análisis de la calidad educativa es imposible al margen de la actividad del maestro y de las investigaciones pedagógicas, que constaten la labor educacional y propongan vías para su perfeccionamiento mediante el diálogo y la participación comunitaria. La participación es una necesidad intrínseca del hombre, porque se realiza, se encuentra a sí mismo; por tanto negársela es impedir que lo haga. No participar significa dependencia, la aceptación de valores ajenos, y en el plano educativo implica un modelo verbalista, enciclopedista y reproductivo, ajeno a lo que hoy día se demanda. Las soluciones educativas no deben referirse al marco de la escuela sino acceder a la comunidad, a la familia, al mundo productivo, ya que el carácter de la escuela no solo refleja la sociedad en que está inserta sino que constituye el centro cultural más importante de la comunidad y un potencial de transformación de la misma y de elevación de la calidad educativa, para lo cual es necesario promover un compromiso a nivel de base en lo que respecta a la responsabilidad profesional del docente. Esto implica que los métodos de trabajo que utiliza el docente no deben separarse de los

científicos, es decir, debemos asumir una posición científica en el trabajo por la calidad educacional, no se debe separar la docencia de la investigación, como consecuencia traería un retroceso en el camino del desarrollo educativo y por tanto de la calidad educacional.

Los fundamentos de la calidad son: el rendimiento académico de los estudiantes, la participación activa y creadora de los estudiantes, la libertad del estudiante en su trabajo, que el docente se actualice, mediante el uso de la tecnología.

Enfoques de la calidad se refiere a la academicista (contenido), tecnocrático (tecnología, ciencias básicas, informática), economicista (competitividad para el empleo), Humanista (formación integral), condiciones sociopedagógicas para alcanzar altos niveles de calidad: atención al desarrollo de los niños desde que la madre está embarazada, atención a la salud infantil en toda edad, preparación de los docentes y de sus formadores, desarrollo cultural de la familia, preocupación por la preparación de sus hijos y vínculo con la escuela, costumbres de crianza y cuidado, hábitos de lectura y televisión educativa, condiciones de las escuelas. Clima, materiales escolares, horario de clases, labor de los directores de grupo, trabajo de las organizaciones estudiantiles.

## **3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

### **3.2.1 Concepto de evaluación y etimologías**

La evaluación consiste en un proceso sistemático de recogida de datos, incorporado al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor acerca de una situación, estos juicios a su vez, se utilizarán en la toma de decisiones con objeto de mejorar la actividad educativa valorada.

“Las palabras evaluación, evaluar y valorar tienen una misma raíz etimológica: Valor. Este concepto se refiere al grado de utilidad, o potencial de las cosas para satisfacer una necesidad o proporcionar una necesidad o deleite” (Valenzuela, 2011, página 15)

Como se nota el valor es el que se puede apreciar para determinar lo positivo o negativo, es decir, lo que se puede llegar a juzgar sobre las cosas que se está tratando de analizar para luego tomar decisiones a favor de algo que se hace por un bien.

La evaluación de un proceso educativo es muy cuestionado porque al final se tiene que conseguir las metas propuestas por esta razón la evaluación educativa es considerada como un proceso y también como un producto porque al fin y al cabo se tendrá que lograr las metas establecidas para lo que fue creado.

### **3.2.2 Tipos de evaluación educativa**

#### **3.2.2.1 Clasificación según el objeto de evaluación**

(Valenzuela, 2011, página 16) dice que la evaluación educativa es un término que se usa de diferente manera enfocándose en objetos tales como:

***La evaluación del aprendizaje.***- Es un tipo de evaluación en el que se determina el grado en el que los alumnos han alcanzado ciertos objetivos de aprendizaje ya que también forma parte la evaluación que los docentes realizan a los estudiantes tales como las evaluaciones que hacen como apoyo para los exámenes parciales y finales así como de otros instrumentos de medición.

***Evaluación del proceso de enseñanza – aprendizaje.***- Este se refiere al tipo de evaluación en el que se determina tanto la efectividad como la eficiencia del proceso de enseñanza como medios para facilitar el proceso de aprendizaje, así por ejemplo son las evaluaciones que los alumnos realizan sobre el curso en general sobre el desempeño de su profesor en particular por medio de una encuesta de opinión que la institución educativa normalmente aplica ya puede ser a nivel interno que es realizado por los directivos de las respectivas instituciones.

***Evaluación curricular.***- es un tipo de evaluación en el que se determina el grado en que un programa educativo está cumpliendo con los propósitos para lo que fue creado así como los docentes asisten a un curso de capacitación para el

mejoramiento profesional los mismos que son evaluados el grado de efectividad que se ha logrado durante el curso.

***Evaluación de instituciones educativas.***- Este es un tipo de evaluación en el que se determina tanto la efectividad como la eficacia de una institución educativa como centro de trabajo y prestadora de servicios a la sociedad, por ejemplo las evaluaciones que diferentes organismos nacionales e internacionales realizan para acreditar una institución de enseñanza superior.

***Meta evaluación.***- Este es un tipo de evaluación en el que se evalúan los sistemas de evaluación, no solo un diseño, una planeación o una realización pueden evaluarse, sino que los procesos de evaluación pueden y deben también evaluarse”

Esta clasificación da a conocer si se avanza en la dirección que se requiere para llegar a un fin deseado, lo que se está realizando en la evaluación es de forma adecuada o se necesita hacer modificaciones por lo tanto la evaluación del aprendizaje se diagnostica las dificultades y fortalezas en el aprendizaje de los estudiantes.

La evaluación del proceso de enseñanza – aprendizaje considera las preguntas: cómo que, para qué, por qué y de qué manera se evalúa el proceso enseñanza aprendizaje en este sentido se obtiene la información del objeto de la evaluación así también se puede determinar la efectividad de un programa curricular en realidad se cumplió o no con el programa.

La evaluación institucional se aprecia cuando el gobierno nacional realiza las pruebas a bachilleres que desean ingresar a las universidades con sus respectivas ubicaciones por puntajes significa que el nivel académico de los colegios se valora a través de estas evaluaciones que rinden los estudiantes al finalizar sus estudios de bachillerato.

### 3.2.2.2 Clasificación según su aplicación en el tiempo.

(Valenzuela, 2011, página 17) dice “Puede ser al inicio, durante y al finalizar el proceso educativo y se describe de la siguiente forma:

**Evaluación diagnóstica** que siempre se lo hace al comenzar un proceso educativo, en este caso al iniciar el año lectivo para saber los conocimientos previos de los alumnos al inicio de un curso, para que luego el docente tome decisiones y pueda reforzar los conocimientos del año anterior y así seguir las actividades normales que se planifiquen para un curso de un año.

**Evaluación Formativa** mediante la cual se pretende supervisar el desarrollo del proceso educativo con el fin de proporcionar información por retroalimentación sobre áreas de oportunidad que requieran mayor atención luego de realizar las evaluaciones parciales sobre tal asignatura pues el docente está atento a cada uno de las respuestas que entregan los alumnos para su posterior verificación y planeación sobre lo que se necesita poner más atención.

**Evaluación sumaria:** se evalúa la efectividad y eficiencia final de una intervención educativa, ya que se puede hacer de todo un programa educativo para tomar decisiones o alternativas para continuar o terminar con el programa o plan de clase. También existe otra clasificación según los criterios para emitir juicios de valor: toda evaluación educativa produce juicios de valor con base en las comparaciones que hacemos en las diferentes fuentes de información ya que al evaluar el aprendizaje de un alumno se puede comparar los resultados de un examen con un conjunto de objetivos de aprendizaje de objetivos de aprendizaje definidos desde el inicio del curso, se puede establecer comparación con los demás compañeros del curso”

Estos tres tipos de evaluación que permiten observar el desarrollo de un proceso educativo se debe a que se asigne un valor cualitativo o cuantitativo en cualquier momento en este sentido se determina el éxito o el fracaso de los sujetos del aprendizaje.

### 3.2.2.3 Clasificación según su orientación o propósito

Para el efecto se realiza las siguientes evaluaciones:

***Evaluación orientada a la toma de decisiones.***- es la que está orientada a proporcionar información a personas clave para realizar una toma de decisiones así la evaluación de un programa educativo, la evaluación puede ir dirigida a proporcionar información al director del programa para responder la siguiente pregunta: ¿Continúa el programa o debe darse por terminado?

Se comparte con una cita de MEC, página 135 dice “reconocer que tomar decisiones es un hecho complejo, muchas veces rodeado de conflictos y con cuotas importantes de incertidumbre, nos permitirá estar alertas, crear más alternativas y resolver las contradicciones con mayor eficacia”

Para la toma de decisiones se enfoca la forma de decidir y actuar de acuerdo a las necesidades más importantes de una institución educativa realizando ajustes en el proceso enseñanza – aprendizaje aspirando de esta forma a mejorar la calidad educativa.

***Evaluación orientada a la investigación.***- la que está orientada a proporcionar información que permite aportar nuevos conocimientos a la comunidad científica que el evaluador propone un diseño experimental para evaluar el impacto de ciertos tipos de tecnología en un proceso educativo, en este el evaluar definirá su variable independientemente en términos de los tipos de tecnología que quiere poner a prueba, su variable dependiente en términos del aprendizaje logrado por los alumnos y sus covariables en términos de los atributos de los participantes al inicio del proceso.

***Evaluación orientada al valor.*** Esta clase de evaluación está orientada a proporcionar información sobre los méritos de un proceso educativo. Así, al evaluar un programa educativo, el evaluador buscará información que permita determinar cuáles son los efectos que el programa está teniendo, que efectos pretendidos no están logrando y cuál es la razón beneficio/ costo del programa.

### 3.2. 3 Protagonistas de la Evaluación Educativa

**Agentes evaluadores:** Son las personas que realizan la evaluación. Cuando pensamos en la evaluación de un proceso educativo, los agentes evaluadores pueden ser de dos tipos, internos o externos. Los agentes internos son aquellos que desempeñan la doble función de ser protagonistas del proceso educativo y de actuar como evaluadores del mismo. Los agentes externos son aquellos que son traídos ex profeso para evaluar el proceso educativo como observadores idealmente neutros de lo que ocurre en tal proceso. La definición de quien va a evaluar un proceso educativo es un aspecto delicado por considerar, ya que la credibilidad del evaluador determina en gran medida el éxito de la evaluación misma. Mientras que un evaluador interno puede ganar credibilidad por conocer mejor el contenido y las circunstancias en que ocurre el proceso educativo, su credibilidad puede ponerse en tela de juicio cuando se cuestiona que sea juez y parte y que pueda caer en un conflicto de intereses. En contraste, a un evaluador externo se le puede considerar como un juez más imparcial, aunque su credibilidad pueda ponerse en tela de juicio si su evaluación considera superficialmente los aspectos de la cultura educativa que determina la manera en que el proceso educativo ocurre.

Intervienen los **usuarios de la información** ya que son las personas a las que va dirigida la información que resulta de un proceso de evaluación, el evaluador ha de considerar diversos principios éticos que aseguren que cierta información llegue a aquellas personas que le deban recibir, identificando grados de confidencialidad de los datos colectados, ya que servirán para la continuación de un programa.

**Los informantes.-** son las personas que pueden proporcionar información valiosa para un proceso de evaluación, estos actores son elegidos por el evaluador en función de los métodos de evaluación seleccionados de tal forma que la correlación informante-información queda establecida, es cierto que no todos los datos de una evaluación provienen de personas que están involucradas en este proceso más bien que son las principales fuentes de información son los estudiantes, docentes, padres de familia y las personas que egresaron de la institución educativa, es decir comprende todos los miembros de la comunidad educativa”

Se refiere a los protagonistas de la evaluación como: los agentes evaluadores, los usuarios de la información y los informantes son a quienes les interesa tener una información y al mismo tiempo conocer los resultados de la evaluación para tomar las decisiones acertadas que beneficien a todos los que participan en el proceso educativo.

### **3.2.4 Etapas del proceso de evaluación de Instituciones Educativas**

Toda evaluación de una institución educativa surge siempre de una necesidad y al interés que tengan los integrantes de la comunidad educativa para conocer el nivel que está la institución así por ejemplo qué opinan sus miembros como los estudiantes, padres de familia, sus mismos directivos sobre el servicio que prestan a la comunidad, de esta forma el Ministerio de Educación en convenio con otras instituciones educativas como las universidades pueden realizar una evaluación interna o externa a los planteles educativos del país y de esta forma en base a resultados reales analizar las posibles alternativas para mejorar la calidad de la educación en las instituciones educativas del país. Las etapas del proceso de evaluación de las instituciones educativas según (Valenzuela, 2011, páginas 50-51).

#### ***Etapa I Planeación del proceso de evaluación***

El autor citado anteriormente define “la planeación como una previsión de todas aquellas actividades y recursos que permiten el logro de ciertos objetivos deseados. Por medio de la planeación, tratamos de visualizar el puente que existe entre el punto en el que estamos y aquel al que pretendemos llegar”.

Como se menciona anteriormente la planeación del proceso debe ser previamente planificada ya que el evaluador seguirá un mapa carretero y responderá a preguntas como por ejemplo:

“¿Para qué? Se refiere a los propósitos del proyecto de evaluación, al uso que tendrá la información que de la evaluación resulte. Al responder a esta pregunta, el

evaluador ve hacia el futuro de la institución educativa y se pregunta cómo el proyecto de evaluación la podrá beneficiar.

¿Por qué? Se refiere a la justificación del proyecto, o sea, a la necesidad que se pretende satisfacer. Al responder esta pregunta, el evaluador ve hacia el pasado de la institución educativa y se pregunta las razones por las que es necesario realizar el proyecto de evaluación.

¿Qué? Se refiere propiamente a la naturaleza del proyecto de evaluación. Al responder esta pregunta, el evaluador precisa aquella parte de la institución que intente evaluar, señalando los alcances y las limitaciones del proyecto de evaluación.

¿Quién? Se refiere a la identificación de todos aquellos protagonistas del proceso de evaluación. Al responder a esta pregunta el evaluador indica quiénes serán los evaluadores (el responsable y los asistentes), los asesores externos, los informantes clave, y los destinatarios de los resultados de estudio.

¿Cómo? Se concreta aquello que debe hacer el evaluador para responder sus preguntas de evaluación. Al responder estas preguntas el evaluador define los métodos, las técnicas y los procedimientos específicos que habrá de aplicar.

¿Cuándo? Se refiere a la programación de las actividades de evaluación en el tiempo. Al responder a esta pregunta, el evaluador calendariza cada una de las actividades por realizar, de tal forma que asegura que los resultados del proyecto de evaluación se entregarán a tiempo a los destinatarios para su uso oportuno, precisamente cuando son necesarios.

¿Dónde? Se refiere al espacio en el que se efectuará el proyecto de evaluación. Al responder esta pregunta, el evaluador procura identificar no sólo la ubicación física de la institución educativa, sino también el contexto social y cultural de la misma.

¿Con qué? Se refiere a los recursos disponibles para realizar el proyecto de evaluación, es decir el evaluador realiza un inventario de los recursos materiales y financieros con los que cuenta para la ejecución de su estudio”.

Como se anota pues al responder a las ocho preguntas planteadas anteriormente engloba todo un proceso de planeación de la evaluación educativa mediante la cual el investigador dará el uso adecuado con el trabajo que está desarrollando en bien de la institución educativa.

### ***Etapa II Realización del proceso de evaluación***

En esta parte el evaluador debe considerar tres aspectos: qué datos va a coleccionar, cómo los va a coleccionar y cómo va a transformar esos datos en información que responda a sus preguntas de evaluación, en respuesta a la primera pregunta se relaciona al muestreo en donde se obtiene un conjunto de datos de un universo que van ser analizados, en cuanto a la segunda pregunta son los instrumentos, es decir los medios y los procedimientos que el evaluador empleará para coleccionar los datos y en cuanto a la tercera pregunta se vincula con el análisis de los datos mediante el uso de métodos cuantitativos y cualitativos para poder procesar los datos y convertirlos en información.

### ***Instrumentos***

Valenzuela, 2011, página 83 manifiesta: “Los instrumentos que se pueden utilizar para la recolección de datos no solamente se refieren a que realice el mismo evaluador sino que debe usar nuevos procedimientos para coleccionar los datos estos pueden ser:

Mediante la observación en el que el evaluador observa actividades o interacciones que ocurren en una institución educativa e interesa estudiar las interacciones de los estudiantes y el profesor en un salón de clase así por ejemplo debe contar cuántas veces los alumnos preguntan sus dudas y responden a los cuestionamientos del profesor, o también puede ser cuántas veces el profesor responde las dudas de los estudiantes, se puede basar en preguntas de reflexión, respuestas rápidas, respuestas elaboradas, respuestas que plantean nuevas preguntas; por lo tanto el evaluador actúa como un instrumento encargado de registrar las frecuencias de ocurrencia de un evento, también el observador participa activamente dentro de las

actividades que está observando, en estos casos las personas que son evaluadas están conscientes de la observación realizada por parte de alguien”

Según el Ministerio de Educación y Cultura, 2002, páginas 192-193 expresa “Para obtener informaciones precisas y poder aprovechar los datos recogidos para la evaluación, la observación debe ser planificada. Esto significa: definir los objetivos de la observación, especificar el tipo de datos a obtener, elaborar o seleccionar los momentos adecuados, registrar lo observado y contrastar la información recogida”

Por otra parte Mc Millan y Schumacher, 2010, página 17 anotan que “la objetividad del observador depende, de algún modo, de la especificidad del comportamiento. Esto es, un tipo de comportamiento descrito como bromear con otros estudiantes es mucho menos específico y más difícil de interpretar que acciones más objetivas y concretas como levantar la mano o levantarse de la silla”

De esta manera se considera que la información derivada de una observación sea capaz de superar la subjetividad del observar de este modo las interpretaciones que hace el observador puede estar influenciando por experiencias que afecten al registro del comportamiento.

Valenzuela expresa que “Mediante la entrevista el evaluador interactúa con el informante por medio de una conversación con propósito, la entrevista es en base a un conjunto de preguntas que el entrevistador hace al entrevistado, puede ser con estudiantes egresados de una institución educativa para conocer su grado de satisfacción acerca de los estudios realizados las entrevistas se estructuran con un cuestionario de preguntas estas pueden ser abiertas o cerradas”

El Ministerio de Educación y Cultura, 2002, página 202 expresa “la entrevista puede usarse para descubrir en los estudiantes sus intereses, expectativas, actitudes, logros de objetivos y dificultades de aprendizajes, entre otros aspectos”

Mc Millan y Schumacher, 2010 dicen “es que las entrevistas implican una interacción directa entre los individuos, que tienen tantas ventajas como desventajas si las comparamos con los cuestionarios. La técnica de la entrevista es flexible y adaptable”

Una entrevista puede ser que cuente con el guión o guía de preguntas previamente planificado o que las preguntas se realicen de acuerdo al desarrollo del diálogo entre el entrevistado y el entrevistador hasta lograr la información requerida, en este caso se ejecute entre el estudiante y el docente o viceversa.

Valenzuela expresa que “Mediante la encuesta pues el evaluador construye un cuestionario en un formato predeterminado, el cual se aplica a un informante para conocer su opinión sobre cierta situación, el cuestionario es en sí el instrumento de medición, pues la encuesta se puede aplicar a un número de personas mientras que la entrevista es uno a uno, puede ser respondida el momento que el evaluador entrega el cuestionario o en fechas posteriores. Por ejemplo colecta datos sobre las percepciones, actitudes o autoevaluaciones de las personas”

El (Ministerio de Educación y Cultura, 2002, página 206) dice “la encuesta es sumamente útil para solicitar opiniones a los estudiantes sobre objetivos, contenidos, actividades y recursos a fin de controlar el proceso de enseñanza”

Para el efecto, la encuesta debe tener una finalidad que se persiga con su empleo por lo que el encuestador inicie motivando antes de comenzar una encuesta, las preguntas deben ser claras y precisas y que solamente se tome una muestra de la población para analizar e interpretar los datos de la información y obtener los resultados esperados al término de un trabajo investigativo.

Valenzuela expresa “Mediante test el evaluador construye un cuestionario en formato particular, el cual se aplica a las personas para saber el grado de conocimiento sobre el tema de habilidad o para desempeñar una cierta actividad.

Los instrumentos que utilice el evaluador deben tener un grado de confiabilidad y validez ya que significa que la confiabilidad sea libre de errores, ya que surgen errores al realizar el muestreo se considera un error de medición, cuando no se aplicado la fórmula correcta del muestreo en este caso es posible que existan errores cuando se aplique un instrumento de evaluación.

Al relacionarse con la validez sirve para evaluar la calidad de los instrumentos de medición, es decir, es como un grado que un test mide lo que realmente pretende medir.

Luego se procede al análisis de los datos, en la cual el evaluador debe tener conocimientos de estadística pues debe tener hojas tabulares, cuadros estadísticos de trabajo en el que muestra la información resumida del proceso de tabulación, además debe conocer sobre los cuadros estadísticos de referencia en la que muestra la información procesada, además de las representaciones gráficas ya que estas muestran el comportamiento de los datos de una tabla lo puede hacer mediante el histograma, polígono de frecuencias, pictograma, gráfico de sectores.

Luego se procede al análisis de los datos pues el evaluador debe indicar en sus propuestas sobre los sistemas de cómputo que habría de apoyarse en su proyecto de evaluación todo evaluador debe familiarizarse con una hoja de cálculo que le servirá para el análisis de datos es así que las hojas pueden ser de Excel en el cual el evaluador puede guardar, ordenar y buscar enormes volúmenes de información en una base de datos, ya sean números, textos o fórmulas”

Por otra parte (Mc Millan y Schumacher, 2010, página 233) “los que eligen los test, deberían considerar el nivel de dificultad del test y las capacidades de los alumnos”

En este caso los test, por lo general, se aprecia desde lo más fácil a difícil para el evaluado entonces se debe considerar que según como se aplique emita resultados fiables y que tengan validez para futuras actividades que se necesiten mejorar dentro del campo educativo.

El Evaluador es la persona que hace todo el análisis de los datos recogidos durante el trabajo de investigación luego procede a interpretar los datos y realiza las respectivas conclusiones y recomendaciones para la Unidad Educativa que ha sido objeto de evaluación, esta fase no termina sino más bien tiene que realizar propuestas las mismas que servirán para mejoramiento de la calidad educativa de la institución.

En cuanto a las técnicas utilizadas los autores (Mc Millan y Schumacher, 2010, página 258) “coinciden tanto ventajas como desventajas. Los investigadores necesitan considerarlos para elegir los métodos de recogida de datos apropiados. ¿Qué técnica proporcionará la medida más válida y fiable para el rasgo? ¿Qué técnica es la más fiable? ¿Cómo puede reducirse los posibles defectos?

### ***Etapa III Presentación de los resultados de la evaluación***

Posteriormente el evaluador realiza la presentación de resultados cuando redacta los informes que entrega a las personas interesadas en los resultados de la evaluación.

Como dice (Valenzuela, 2011, página 121) “el objetivo fundamental de un informe de evaluación es la comunicación; o sea, la difusión de los hallazgos acerca de la institución educativa, que de la evaluación se derivan. Así, pues, las características de un informe de evaluación están directamente relacionadas con los elementos del proceso de comunicación”.

Y continua el autor manifestando que: “Para fines académicos, que son los que privilegian en una institución educativa, la presentación de los resultados de una evaluación se rige por el *estilo científico*, ya que el mensaje va dirigido a una comunidad académica y científica que tiene características *sui generis* que han de considerarse”.

Cuando se redacta un informe utiliza reglas gramaticales como reglas ortográficas, estructuradas adecuadamente las oraciones, utilizar signos de puntuación, con respecto a la semántica se debe buscar las palabras adecuadas y precisas que expresen lo mejor con palabras más simples que rebuscadas, evitar el uso de abreviaturas, siglas. Además con respecto a la expresión de las ideas se utilice un lenguaje formal, presentar las ideas en forma sencilla, clara y didáctica, respecto a las citas y referencias en la que se debe citar a los autores consultados en forma cuidadosa.

La redacción de un informe de evaluación implica, escribir, corregir y volver a escribir el texto hasta estar seguros de que se entienda pues otras personas traten de entender el mensaje que se desea comunicar al lector.

“La evaluación Institucional será un gran reto, tanto 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; podríamos empezar por plantearnos preguntas y posibles respuestas que puedan viabilizar el proceso de evaluación. ¿Cómo identificar los procesos claves en la Institución educativa? Podría responderse que tienen prioridad los procesos que afecten notoriamente el resultado esperado de la institución educativa en su función social de educar”. (MEC, 2005, página 19).

De esta forma se ha realizado un análisis de la evaluación a las unidades educativas tomando en cuenta todos los parámetros que determinen resultados los mismos que son interpretados para que de esta forma se elabore un informe sobre el trabajo investigativo pero al final se tendrá que realizar una propuesta que se base en las debilidades que tenga la institución educativa y servirá para mejorar la calidad educativa pues hoy en día es necesario que toda institución realice un ensayo de evaluación y analice sus debilidades y amenazas para buscar propuestas y tengan una finalidad la misma que será en beneficio de la institución educativa.

### **3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES**

#### **3.3.1 Características Generales**

“Los estudios encaminados a identificar los docentes “efectivos” para lograr que sus estudiantes tengan un alto rendimiento escolar, han mostrado que en ese alto rendimiento influye no solo lo que el docente hace en el aula sino lo que es como persona: sus expectativas, creencias, sentimientos y satisfacciones. También han mostrado los estudios que “la evaluación al desempeño docente” no debe basarse solo en las características de su personalidad, sino plenamente en los resultados de

su actividad en la institución educativa y dirigirse a la conducta habitual y espontánea, subrayando que del hacer docente se evalúa lo “adecuado” más que lo inusitado para asegurarse de evaluar el desempeño” (MEC, 2005, página 20).

Las experiencias y reflexiones acerca de la evaluación del desempeño docente ayuda a comprender la importancia de identificar los aspectos relevantes que determina la función primordial del quehacer del docente a partir de la cotidianidad en el contexto escolar. Estos puntos servirán de referente para la construcción de una propuesta de evaluación que tenga en cuenta la participación y compromiso de la comunidad educativa, tanto en la planeación como en el desarrollo y seguimiento del proceso de evaluación, con el fin de garantizar el mejoramiento en el desempeño docente.

Según (Valenzuela, 2011, páginas 152-153) “Si el alumno ocupa un lugar primordial dentro de una institución educativa, el profesor es quien, sin duda, sigue al alumno como elemento clave para el funcionamiento de ésta. De acuerdo con este razonamiento, la evaluación del desempeño de los profesores debe ser otro factor clave para considerar dentro de las tareas del evaluador institucional. Se entiende por desempeño del profesor lo que el profesor hace en el trabajo. Es sinónimo de comportamiento del profesor al preparar su clase, al hacer una presentación frente a sus alumnos, al diseñar materiales de aprendizaje o al evaluar los exámenes de sus alumnos”

Para seguir con el desarrollo del tema sobre el desempeño docente continúa Valenzuela y manifiesta “la competencia del profesor es el conjunto de conocimientos, habilidades y otros valores específicos que un profesor posee para desempeñar correctamente un trabajo. Las competencias se definen de acuerdo con lo que consideramos importante en un profesor ideal. Entre más competencias un profesor tenga, se dice de él que es más competente y que potencialmente, puede llegar a ser un buen maestro”.

Además es importante la “efectividad del profesor se define en términos de lo que los alumnos hacen, no en términos de que el profesor hace o puede hacer. El dominio de que los alumnos tengan de una materia o sus cambios de actitudes son

supuestas consecuencias de una instrucción efectiva. La efectividad del profesor depende de qué competencias tiene el profesor, qué tan motivado está para ponerlas en práctica y en qué contexto el profesor desempeña su labor”

Surge el caso de que la efectividad del profesor se afecte por la manera en que los estudiantes estudien o aprenden la asignatura lo cual influye en la efectividad del trabajo docente además es importante anotar las características personales de los docentes como por ejemplo las cualidades dentro de ellas está la cultura general, actitudes, rasgos de personalidad, experiencia profesional; que pueden afectar el desempeño y la efectividad del profesor.

Nos manifiesta que todos son responsables de la acción educativa por lo tanto los docentes son los agentes de mejoramiento de la calidad educativa ecuatoriana. A partir del saber, del saber ser, del saber hacer y del saber vivir.

Para la evaluación del desempeño docente, este se define operacionalmente como: las actitudes, los comportamientos adoptados, las responsabilidades asumidas y las formas de llevar a cabo el quehacer cotidiano en la institución educativo, mediante el desarrollo de los procesos de formación y aprendizajes de los estudiantes que contribuyen al cumplimiento de los objetivos las metas previstas en el Proyecto Educativo Institucional, y de acuerdo con su desempeño integral como docente, el cómo asume, siendo “un ser en relación” consigo mismo, con el estudiante, con su quehacer pedagógico y con el contexto institucional y la cultura.

Según ( Alliaud, 1998) La cultura profesional del docente se caracteriza por un fuerte escepticismo frente a las innovaciones, pero en toda innovación educativa, una de las condiciones del éxito es, el compromiso y la participación activa de los docentes, romper el inmovilismo de los sistemas educativos del sector público de la educación constituye otro de los desafíos importantes de la política educativa democrática, esta alternativa no debe dejar de apoyarse en los saberes del docente, a lo largo de su formación, es él el que se va apropiando de saberes, es decir, de un conjunto de informaciones provenientes del campo científico y pedagógico y de estrategias que le permiten comprender e interpretar los problemas de la práctica educativa y el

diseño desarrollo y evaluación de modos de intervención adecuados a las condiciones del contexto.

Los docentes para comenzar con su carrera profesional recuerdan lo que fueron como alumnos, sus vivencias, anécdotas, recuerdan como han aprendido con sus maestros después se socializan con sus compañeros al realizar las prácticas en escuelas, colegios que le permiten afianzarse en el campo docente e iniciar su profesionalismo dentro del área educativa.

Según Gimero Sacristán “El profesor posee muchas teorías inconexas, desarticuladas, inestables, compuestas por elementos incoherentes y hasta contradictorios entre sí, acrisoladas en el curso de su experiencia como alumno, como aprendiz de profesor como profesor y como miembro de una cultura. Ese bagaje de teorías implícitas o creencias pedagógicas es el componente real de la racionalidad pedagógica, de lo que el docente dispone en su práctica”

Anteriormente se ha considerado características del docente, pero en realidad el protagonista de una institución educativa es el estudiante y en segundo lugar es el docente, ya que se considera al alumno como el elemento clave para el funcionamiento de la institución educativa, por lo tanto la evaluación del desempeño docente es un punto clave para considerar dentro de las tareas del evaluador institucional.

Se entiende por desempeño del profesor lo que el docente hace en el trabajo, así por ejemplo al preparar su clase, al hacer una presentación frente a sus alumnos, al diseñar materiales de aprendizaje a al evaluar los exámenes de sus alumnos.

Un docente debe ser competente cuando demuestra el conjunto de conocimientos, habilidades y otros valores que tiene para desempeñar correctamente su trabajo, pues estas cualidades le consideran como un docente eficiente en su labor educativa.

También es fundamental que la efectividad del profesor sea de acuerdo a los resultados que obtiene, a veces, se define de lo que los alumnos hacen, el dominio

de que los estudiantes tengan de una materia o sus cambios de actitudes son supuestas consecuencias de una instrucción efectiva, la efectividad del profesor depende de qué competencias tiene el profesor, de qué tan motivado está para poner en práctica y en qué contexto el profesor desempeña su labor, pero surge otras situaciones que la efectividad de un profesor es afectada por la manera en la manera en que los estudiantes estudien y aprendan que corresponde al contexto en el que el docente trabaja, además influye también cualidades de cultura general, actitudes, rasgos de personalidad, experiencia profesional que afecten al desempeño y la efectividad del profesor.

Para evaluar al desempeño del docente de una institución educativa se realiza a través de las modalidades las mismas que tienen sus ventajas y desventajas, y el evaluador debe estar consciente de ellas al momento de seleccionar la modalidad que responda a los intereses de la evaluación así por ejemplo, se realiza a través de la autoevaluación en la que los docentes hacen juicios sobre sus propios procesos de enseñanza pues utilizan un autoinforme de información proporcionada por otras fuentes, también el docente para saber cómo es su desempeño puede usar video grabaciones de su desempeño y reflexionar al respecto, ya que este medio es indispensable en todo proceso de evaluación, en esta modalidad el docente sea sincero y honesto en su autoevaluación.

A través de la observación en el salón de clase es cuando se encuentran observadores en la clase del docente y está impartiendo su asignatura, para el efecto se debe mantener un clima apropiado para la evaluación, además diseñar sistemas de observación y registro y capacitar adecuadamente a los observadores, en el cual pueden participar los mismos compañeros ser jueces más objetivos del desempeño de un profesor pero esto puede provocar un cierto nerviosismo del docente evaluado ya que está pensando en cómo dar de la mejor manera su clase a sus estudiantes y cómo presentarse ante los observadores de todas formas debe estar sujeto a cualquier tipo de evaluación ya que el beneficio va a ser para él y para el estudiante.

También se puede realizar entrevistas a los profesores ya que una o varias personas entrevistan al docente haciendo preguntas sobre la materia que imparte y

observando la forma en que imparte pues estos mecanismos dan como resultado una clara percepción sobre la clase del docente.

En cuanto se refiere al desempeño académico de los alumnos esto resulta de la forma de evaluar la efectividad de los profesores en este caso los estudiantes valoran el desempeño del docente a través de los resultados de los estudiantes pero en este caso si el docente hace lo mejor para su clase pero los resultados no son efectivos en su desempeño entonces esto se verá afectado por lo que se debe buscar otros factores que influyan en su desempeño docente como las relaciones familiares, problemas de alcohol, drogas, horas en el Internet, facebook y otros factores son causa del bajo rendimiento de los estudiantes en donde el docente en su clase necesita la mayor concentración posible del estudiante para que sea efectiva la hora clase.

Se obtienen resultados de una evaluación al desempeño docente cuando se hacen encuestas de opinión a los alumnos en la cual ellos responden a preguntas que son diseñadas previamente y son jueces del desempeño del docente sin que se tome en cuenta las calificaciones que son asignados por los profesores en la asignatura que corresponda y el docente que es evaluado.

Con todos estos detalles analizados sobre el desempeño del docente se busca describir al docente ideal ya que es el educador que promueve que sus estudiantes alcancen los objetivos del aprendizaje, además, el perfil del profesor es distinto de acuerdo al área que enseña por lo tanto es difícil definir al docente ideal para su enseñanza - aprendizaje puede utilizar diferentes modelos ya sea el constructivista, el conductista o el humanista todos esto depende de lo crea conveniente para su trabajo que será efectivo y domine su materia.

De acuerdo a lo anotado anteriormente, el docente es la persona que deriva su esfuerzo por ser alguien mejor cada día ya que sus clases impartidas diariamente son las que reflejan el desempeño docente en la institución educativa, por tal circunstancia, la evaluación se debe realizar con la participación de las diferentes instancias que conforman la comunidad educativa como son los directivos, docentes, padres de familia, estudiantes, de esta forma, los resultados serán más fiables y

válidos para la toma de decisiones en el desarrollo de los procesos educativos, en la identificación y priorización de las alternativas de solución a las situaciones y dificultades identificadas en el proceso, en el fortalecimiento de los logros y en la continuidad de los avances, además permite una mayor integración y compromiso entre los miembros de la comunidad educativa.

Con el fin de precisar las situaciones críticas detectadas en el proceso de evaluación, es conveniente revisar cuidadosamente cada aspecto, qué acción de mejoramiento se requiere, una vez revisados y analizados todos los aspectos, se priorizarán las acciones que según valoración colectiva hecha por los integrantes de la comunidad, se consideran relevantes en el mejoramiento de la Institución.

Las metas propuestas servirán de guía para orientar el trabajo durante el año lectivo siguiente a la evaluación; con el fin de dejar constancia escrita de los acuerdos y compromisos de la comunidad educativa, se elabora un Plan de Acciones de Mejoramiento, que permite hacer el seguimiento y los ajustes pertinentes al desarrollo de las acciones, durante el año lectivo.

(La Revista Pedagógica Trimestral del Ministerio de Educación, 2009, página 23) “ la aplicación del proceso de Evaluación es una necesidad social... en la búsqueda de la excelencia a la que están comprometidos este Ministerio y los maestros del país, impulsamos un proceso de evaluación docente que permitirá identificar fortalezas y debilidades para potenciarlos o subsanarlos, y así brindar una educación de calidad” para el efecto, actualmente, el Ministerio de Educación se encuentra preparando a los docentes del país mediante capacitaciones, además los docentes que son evaluados y obtienen la calificación de excelencia son premiados con estímulos que entrega el gobierno a nivel nacional.

Según la Revista antes citada “se aplicará dos tipos de evaluaciones: interna y externa. La interna la realizan colegios, directivos, estudiantes, padres, madres y el mismo maestro (autoevaluación), además se realiza la observación de una hora clase. Todas estas evaluaciones internas suman el 50% de la calificación. Por otra parte la evaluación externa, que consiste en la aplicación de pruebas sobre

conocimientos específicos -30% de la nota, de conocimientos pedagógicos -10% y de habilidades didácticas -10%”

### **3.3.2 Modalidades para la evaluación del desempeño de los profesores**

Según (Valenzuela, 2011, página 153) “El evaluador institucional cuenta con varias modalidades para evaluar el desempeño de los profesores en una institución educativa. Cada modalidad tiene sus ventajas y desventajas, y el evaluador debe estar consciente de ellas al momento de seleccionar la modalidad que responda mejor a los intereses de la evaluación”. Las modalidades son:

**“Autoevaluación de los profesores.**- Consiste en que los profesores hagan juicios sobre sus propios procesos de enseñanza. Para ello, los profesores pueden hacer uso de formas de autoinforme, de información proporcionada por otras fuentes, de vídeo grabaciones de su desempeño docente y reflexionar al respecto. Si bien una autoevaluación es un requisito indispensable en todo proceso de evaluación, esta modalidad evaluativa tiene sus limitaciones cuando el resultado del proceso tiene un impacto en los sistemas de compensación, por poner un ejemplo, pudiendo el profesor ver comprometida su honestidad ante lo que podría implicar un incremento en sus percepciones monetarias.

**Observación en el salón de clase.**- Consiste en que algunos observadores estén presentes en el salón de clase cuando el profesor imparte su asignatura. El proceso de observación requiere establecer un clima apropiado para la evaluación, diseñar sistemas de observación, capacitar adecuadamente a los observadores. Si bien varios colegas pueden constituirse en jueces más objetivos del desempeño de un docente específico, la observación que se haga del compañero dentro del salón de clase tiene la desventaja de que puede crear una situación tensa en la que el profesor trate de dar “su mejor cara” ante los jueces y al mismo tiempo responda con nerviosismo ante lo que él pueda considerar una observación intimidatoria.

**Entrevistas a profesores.**- Consiste en que una o varias personas entrevistan a un profesor haciendo preguntas sobre la materia que imparte y observando la forma en que la imparte en un escenario diseñado ad hoc para el proceso de evaluación. Los

entrevistadores pueden desempeñar una función directiva o no directiva durante la entrevista, y dar o no dar claves verbales o no verbales para conducir la entrevista.

***Desempeño académico de los alumnos.***- Consiste en evaluar al profesor en términos de la evaluación del desempeño académico de los alumnos. De hecho, más que evaluar desempeño, es una forma de evaluar la efectividad de los profesores. Pues no es posible inferir el comportamiento de los profesores a partir de los resultados de los alumnos. No es justo juzgar el trabajo de un profesor que es dedicado y que pone su mejor esfuerzo y habilidades, por los resultados que obtienen sus alumnos, los cuales pueden ser afectados por su nivel socioeconómico, sus conocimientos previos o sus relaciones familiares.

***Encuesta de opinión a los alumnos.***- Consiste en solicitar a un grupo de alumnos que evalúen el desempeño de su profesor, se utiliza instrumentos que consiste en un grupo de preguntas que los alumnos deben evaluar de acuerdo con un cierto criterio, se considera que los alumnos son los mejores jueces del desempeño de un profesor, ya que ellos son los que experimentan la impartición de la clase, se puede ver afectada por las calificaciones que los profesores asignan a los estudiantes.

### **3.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS**

***3.4.1 Características esenciales.***- El personal directivo es un elemento fundamental de una institución educativa.

Según (Valenzuela, 2011, página 159) “En la evaluación que se haga del personal directivo, el evaluador institucional puede encontrar información valiosa sobre el rumbo de la institución y la manera en que ésta está siendo dirigida. El director general actúa como líder y como máxima autoridad de la institución, por lo que es razonable que constituya una parte importante de un proyecto de evaluación institucional”.

En la institución educativa un directivo es evaluado sobre el manejo de su institución, pues teorías escritas manifiestan lo que es ser un director eficiente y efectivo dentro de su institución con un perfil ideal de director podemos encontrar un diseño de instrumentos de evaluación que juzgará su desempeño.

### **3.4.2 Instrumentos para la Evaluación del Personal Directivo.-**

(Chininin, 2011) Instrumento para la Autoevaluación del Rector o Director

Dimensiones que se evalúan:

1. Competencias Gerenciales que consta de 63 reactivos redactados en primera persona y son referentes a las habilidades de dirección que intervienen en la acción de dirigir una institución educativa.
2. Competencias Pedagógicas consta de 14 reactivos que se relacionan con las habilidades de organizar, asesorar, supervisar, garantizar actividades que competen a la labor del director o rector por el bienestar de la institución.
3. Competencias de liderazgo en la comunidad se refieren a 9 aspectos que están relacionados con los padres de familia y la comunidad en la que se encuentra geográficamente ubicada la institución educativa.

Instrumento para la evaluación del Director por parte del Consejo Directivo o Técnico  
Las dimensiones y reactivos son idénticos a la anterior redactados en tercera persona pues la evaluación lo hacen los integrantes del Consejo Directivo de la Institución.

Instrumento para la evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil

Dimensiones que se evalúan:

1. Competencias Gerenciales contiene 14 reactivos que indican las actividades que realiza en la institución con los estudiantes.
2. Competencias Pedagógicas tiene 5 reactivos que va en función de su labor pedagógica.

3. Competencias de Liderazgo en la comunidad se anotan 9 reactivos que va relacionado con la comunidad.

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

Dimensiones que se evalúan:

1. Competencias Gerenciales consta de 18 aspectos relacionados a las actividades con los estudiantes, padres de familia y comité central.
2. Competencias Pedagógicas son 6 reactivos referentes a las acciones que realiza en la institución.
3. Competencias de liderazgo en la Comunidad son 10 reactivos que debe cumplir el director.

Instrumento para la evaluación del Rector o Director por parte del Supervisor

Las dimensiones y los reactivos son idénticos a la Autoevaluación del Rector redactados en tercera persona.

En general se observa el trabajo que realiza un directivo como la incorporación de la familia y las instituciones socializadoras de la comunidad al proceso pedagógico, en la planeación y desarrollo de la vida de la escuela en todas sus dimensiones y en especial en el trabajo preventivo y comunitario, además el desarrollo de actividades conjuntas que favorezcan el desarrollo integral de los estudiantes como parte del PEI. Organización de las actividades dentro y fuera de la escuela para promover el desarrollo cultural de los estudiantes, de sus familiares y de la comunidad.

En cuanto a la organización escolar si existe una adecuada estructura de dirección con estilos participativos (adaptabilidad, flexibilidad y creatividad). Carácter sistémico del funcionamiento de los órganos de dirección y académicos. Horario adecuado a las características de la escuela. Buena asistencia y puntualidad de los estudiantes y trabajadores. Adecuada utilización de los recursos materiales, humanos y financieros. Participación de docentes y estudiantes en la organización y ejecución de las diferentes actividades. Incorporación de las organizaciones estudiantiles y

sindicales a la vida de la institución. La existencia de normas que regulen la vida de los estudiantes y trabajadores en la escuela. Adecuadas normas de comportamiento y buenas relaciones interpersonales.

Clima en la Institución: Ambiente escolar acorde con las exigencias sociales, costumbres y tradiciones. Ambiente de respeto, pero a la vez agradable, de armonía, distensión y cooperación entre todos, que genere vivencias de satisfacción, de motivación de compromiso y pertenencia. Participación en la toma de decisiones, criterios y puntos de vista sobre las actividades realizar y sus resultados.

Resultados de su gestión (impacto):

Resultados de los índices de cobertura, escolarización, retención escolar, continuidad de estudios y repitencia. Resultados de los índices de asistencia escolar y laboral, puntualidad, proposición, eficiencia interna y exámenes internos y externos.

Entrega pedagógica integral de los estudiantes de un grado a otro (empalme didáctico). Grado de instrucción, educación y desarrollo alcanzado por los estudiantes en función de los logros (cognoscitivos, procedimentales y actitudinales) indicadores de logro, estándares básicos establecidos para cada área del conocimiento. Clima psicológico, de trabajo y colaboración entre los estudiantes y el personal de la escuela. Percepción de los estudiantes, docentes y otros trabajadores y familiares sobre la gestión de la escuela. Formación de las competencias básicas (interpretativa, argumentativa, propositiva) laborales y ciudadanas. Reconocimiento en la comunidad de la labor de la escuela como principal centro promotor de la cultura en su entorno.

## 4. METODOLOGÍA

### 4.1 Participantes

El presente trabajo se realizó en el cantón Chordeleg, en la Unidad Educativa “Santa María de la Esperanza”, es una institución particular que labora en jornada matutina de 7:30 a 12:30 los primeros y segundos años de básica, 7:30 a 14 horas los estudiantes de terceros a décimo de básica y de 7:30 a 14:45 los estudiantes de bachillerato.

En la investigación participaron aproximadamente 389 personas; docentes, padres de familia, estudiantes y directivos de la Unidad Educativa, y el Sr. Supervisor Escolar, a continuación se detalla en la siguiente tabla:

### **Población a investigarse en la Unidad Educativa “Santa María de la Esperanza”**

<b>Población a investigarse (estratos)</b>	<b>N° Total</b>
Para el desempeño profesional docente: Rector	1
Inspector General	1
Docentes del Octavo, Noveno, Décimo, Primero, Segundo y Tercero de Bachillerato	16
Estudiantes del Octavo; Noveno y Décimo	73
Estudiantes del Primero, Segundo y Tercero de Bachillerato	176
Padres de Familia	222
Para el desempeño profesional del directivo: Rector	1

Inspector General	1
Coordinador de Área	1
Consejo Estudiantil	11
Comité Centra de Padres de Familia	5
Supervisor Escolar	1

## 4.2 Muestra de investigación

Con respecto a la muestra a obtenerse de los estratos poblacionales correspondientes a estudiantes y padres de familia, para implementar la presente investigación, se procedió a realizarse de la siguiente forma:

### 4.2.1 Procedimiento de cálculo de muestra

En la presente investigación, el tipo de muestreo que más se ajusta a los requerimientos de la investigación es el Muestreo probabilística, con su variante Muestreo Aleatorio Simple (MAS) sin reposición.

### 4.2.2 Determinación del marco de muestreo

El marco de muestreo viene a ser el listado de todos y cada uno de los elementos que componen la población debidamente identificados con un número, que representa las unidades elementales de investigación de donde se extraerán los elementos que componen la muestra calculada.

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

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

n = Tamaño de la muestra

- Z = Valor tipificado con un nivel de confianza del 95% = 1.96  
 95% = Nivel de confianza  
 N = Tamaño de la población  
 P = Probabilidad que en la población se presenta cierta característica = 0.5  
 Q = Probabilidad que en la población no se presenta cierta característica  
 = 0.5  
 = Error estadístico = en este caso 5% = 0.05.

Este tipo de muestra se puede aplicar a las instituciones educativas con más de 30 estudiantes y más de 30 padres de familia.

Determinación de la muestra calculada

Selección de la muestra de estudiantes del 8°, 9° y 10° Año de Educación Básica de la Unidad Educativa "Santa María de la Esperanza"

N: 73 Estudiantes

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

$$n = \frac{(1.96) \times 0.5 \times 0.5 \times 73}{(0.05) \times (73 - 1) + (1.96) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 73}{(0.0025) (72) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{70.1092}{0.18 + 0.9604}$$

$$n = \frac{70.1092}{1.1404} = 61.4 \quad n = 61$$

Selección de Muestra de estudiantes del 1°, 2°, y 3° Año de Bachillerato de la Unidad Educativa "Santa Mará de la Esperanza"

N: 177

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

$$n = \frac{(1.96) \times 0.5 \times 0.5 \times 177}{(0.05) \times (177 - 1) + (1.96) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 176}{(0.0025) (176) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{169.0304}{0.44 + 0.9604}$$

$$n = \frac{169.0304}{1.4004} = 120.70$$

**n = 121 Estudiantes del Bachillerato.**

Selección de Muestra de Padres de Familia en la Unidad Educativa "Santa María de la Esperanza"

Nº: 249 Padres de Familia

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

$$n = \frac{(1.96) \times 0.5 \times 0.5 \times 249}{(0.05) \times (249 - 1) + (1.96) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 249}{(0.0025) (248) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{239.1396}{0.62 + 0.9604}$$

$$n = \frac{239.1396}{1.5804} = 151.31$$

n = **151 Padres de Familia.**

### Muestras a investigarse en la Unidad Educativa “Santa María de la Esperanza”

Población	N	(95%)	(%)	Z	P	Q	Muestra
Para el desempeño profesional docente:	1	0	0	0	0	0	1

Rector							
Inspector General	1	0	0	0	0	0	1
Coordinador de Área	1	0	0	0	0	0	1
Docentes de 8°, 9° y 10° Año de Educación Básica	16	0	0	0	0	0	16
Estudiantes de 8°,9° y 10° Año de Educación Básica	73	95	5	1.96	0.5	0.05	61
Estudiantes de 1°,2° y 3° de Bachillerato	177	95	5	1.96	0.5	0.5	121
Padres de Familia	249	95	5	1.96	0.5	0.5	151
Para el desempeño Profesional Directivo: Rector	1	0	0	0	0	0	1
Inspector General	1	0	0	0	0	0	1
Consejo Directivo	5	0	0	0	0	0	5
Consejo Estudiantil	11	0	0	0	0	0	11
Comité Central de Padres de Familia	5	0	0	0	0	0	5
Supervisor Escolar	1	0	0	0	0		1

### 4.3 Técnicas e instrumentos de investigación

#### 4.3.1 Técnicas

Las técnicas utilizadas son las siguientes:

*Observación.*- Se utilizó para observar la hora clase de los docentes en los diferentes salones de clase.

*Encuesta.*- mediante el uso de esta técnica se realizó la evaluación al Personal Docente, Directivo, Consejo Estudiantil, Estudiantes, Comité Central de Padres de Familia y Padres de Familia de la Unidad Educativa.

*Entrevista.*- Para solicitar el apoyo de todos los miembros de la comunidad educativa se procedió a realizar una entrevista a la Sra. Rectora de “UESME”, Lcda. Rosario Torres y brindó todas las facilidades para realizar el trabajo investigativo en la que se estableció fecha, día y hora para el desarrollo del mismo además mediante la entrevista se obtuvo información sobre las actividades que desarrolla como autoridad académica de la Institución.

*Muestreo.*- Se solicitó mediante oficio a la autoridad académica el número total de docentes, padres de familia y estudiantes además la nómina de docentes y estudiantes para proceder a extraer la muestra probabilística con su variante Muestreo Aleatorio Simple (MAS) sin reposición.

#### **4.3.2 Instrumentos**

Se emplea un cuestionario para la entrevista con la autoridad académica y por su disposición se procedió a realizar preguntas referentes a la situación educativa, social, cultural y económica de la Institución y el servicio que presta a la comunidad.

Mediante acuerdo con la Sra. Rectora de la Unidad Educativa, Licenciada Rosario Torres, quien mantuvo la predisposición de colaborar para el desarrollo del trabajo investigativo se presentó el Instrumento para la Autoevaluación del Rector en el que consta el nombre del establecimiento y nombre del Director o Rector cuyo objetivo es obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión que dirige, consta de las instrucciones para llenar el instrumento y una tabla de valoración entre las dimensiones que se evalúan son las competencias generales, competencias pedagógicas, competencias de liderazgo en la comunidad y la fecha de evaluación.

Instrumento para la Autoevaluación de los docentes consta del encabezado que es el nombre del establecimiento y del docente, el objetivo es reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula. Consta de las instrucciones y en este instrumento el docente se autoevalúa su trabajo que realiza en el aula para lo cual se le solicita al docente que conteste con honestidad y sinceridad el casillero correspondiente la alternativa con la que el docente se identifica utilizando la tabla de valoración que se le presenta en la encuesta para lo cual se toma en cuenta las siguientes dimensiones:

Sociabilidad Pedagógica es la que se relaciona con el trato a los estudiantes durante la clase, preocupación de comunicar a los padres de familia.

Habilidades Pedagógicas y Didácticas son con respecto a cómo lleva el proceso enseñanza- aprendizaje por lo tanto el docente es consciente de su trabajo en el salón de clase.

Desarrollo Emocional se refiere a su estado de ánimo, sentimientos positivos que tenga el docente durante la clase en donde demuestra su relación afectiva con los estudiantes y padres de familia.

Atención a estudiantes con necesidades educativas especiales (N .E .E) si tiene la habilidad de detectar necesidades educativas especiales de los estudiantes y de esta forma buscar ayuda profesional para el estudiante.

Aplicación de normas y reglamentos se trata de la planificación que debe llevar el docente desde el inicio del año lectivo hasta culminar el mismo.

En cuanto a las relaciones de la comunidad si como docente participa en actividades para el desarrollo de la comunidad.

En cuanto al clima de trabajo si trata de mejorar la comunicación de los compañeros y siempre con la predisposición de aprender de los demás compañeros. Este trabajo se desarrolló el 02 de Abril del 2012.

En cuanto al Instrumento para la coevaluación de los docentes ya que el objetivo del mismo se refiere a reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula el mismo que comprende las siguientes dimensiones

Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas como por ejemplo planificar las clases en coordinación con los compañeros del área, si elabora recursos didácticos novedosos, cumple normas y reglamentos, aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.

Disposición al cambio en educación si por su cuenta investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.

En cuanto al desarrollo emocional por ejemplo si se preocupa sinceramente por la falta de un compañero, esta coevaluación se realizó con el Coordinador de Área y el Inspector.

En cuanto al Instrumento para la evaluación a los docentes por parte del Rector, el objetivo del mismo se trata de reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula para el cual se toma las siguientes dimensiones: Sociabilidad Pedagógica, atención a los estudiantes con necesidades individuales, habilidades pedagógicas y didácticas, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad.

El instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, en este caso, se trata de reflexionar sobre el desempeño docente en el aula con el fin de mejorar el desempeño, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad, las dimensiones que se refieren a este tipo de instrumento son: habilidades pedagógicas y didácticas, habilidades de sociabilidad pedagógica, atención a los estudiantes con necesidades individuales y la relación con los estudiantes, para el efecto, el rector es quien conoce a su personal que labora en la institución y de acuerdo a su criterio puede marcar su respectiva valoración.

El Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y o representantes contiene el mismo encabezado, las instrucciones y tabla de valoración en lo que respecta al objetivo es reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes, entre las dimensiones que se evalúan son en relación con la comunidad, normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales.

En cuanto a la Matriz de Evaluación: Observación de Clase cuyo objetivo es reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula, consta de las actividades iniciales, proceso enseñanza – aprendizaje, ambiente en el aula.

Instrumento para la Evaluación del Rector por parte del Consejo Directivo, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y del Supervisor; consta del mismo encabezado con el objetivo de obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige entre las dimensiones que se evalúa consta de las competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.

#### **4.4 Diseño y procedimiento**

En cuanto al diseño y procedimiento se desarrolló desde el momento de buscar una institución educativa con educación básica y bachillerato la cual se localizó en la Unidad Educativa antes mencionada, se presentó el oficio a la Sra. Rectora, Lcda. Rosario Torres y luego a solicitar la nómina de docentes, estudiantes, padres de familia, Consejo Estudiantil, Consejo Directivo, además el nombre del Sr. Supervisor de la Zona, para lo cual se procedió a realizar el muestreo de la población de estudiantes y padres de familia luego se fotocopió todos los instrumentos de evaluación y se acordó un día con la Sra. Rectora y se procedió a realizar la autoevaluación de los docentes, la coevaluación y otro día para las encuestas a los padres de familia la misma que se desarrolló en dos días específicamente los días sábados que tenían asistencia los estudiantes y padres de familia, posteriormente se realizó la observación de clase ya que se encontraban los docentes trabajando en los diferentes salas de audiovisuales, laboratorio y para luego reunir todos los datos

y realizar la tabulación y elaboración de matrices y análisis e interpretación de los mismos.

#### **4.5 Comprobación de los supuestos**

Los resultados de esta investigación permiten establecer la comprobación de los siguientes supuestos. Con respecto al primer supuesto de que el actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad, al término se ha comprobado la negación de este supuesto debido a que “un docente debe ser competente cuando demuestra el conjunto de conocimientos, habilidades, y otros valores que tiene para desempeñar correctamente su trabajo, pues estas cualidades le consideran como un docente eficiente en su labor educativa” por lo que actualmente ya no se considera a un docente que se desempeñe con un pedagogía tradicionalista sino que diariamente se va innovando gracias a los cursos de capacitación para de esta forma poder superarse así mismo y servir eficientemente a la comunidad educativa.

El segundo supuesto se refiere 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, luego de los resultados se ha notado también la negación de este supuesto con respecto al trabajo realizado en la Unidad Educativa, (Valenzuela, 2011, página 59) “El director o rector actúa como líder y como máxima autoridad de la institución, por lo que es razonable que constituya una parte importante de un proyecto de evaluación institucional” se considera que los directivos de la Unidad Educativa son actores claves para dirigir una institución conjuntamente con el apoyo de los docentes, padres de familia y que todos los actores trabajen por el bien de la comunidad educativa, de esta forma, se ha observado que durante largos años los directivos han permanecido olvidados con respecto a su formación y actualización por lo que desde el Plan Decenal de la Educación se ha notado un cambio en la que se ha visto la necesidad de una profesionalización del directivo y tenga la facilidad de promover y dirigir la institución por lo que en la Unidad Educativa lo hace eficientemente.

La Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo hace referencia a la realidad de la institución educativa y del desempeño de los docentes el trabajo conjunto permite fortalecer la integración de la comunidad educativa y comprometerla con el desarrollo de los procesos planeados en la institución y al docente se sienta como parte de la comunidad educativa; reflejarse en la práctica, en los juicios objetivados de sus colegas docentes, estudiantes, padres de familia y, en consecuencia mejorar su relación consigo mismo, con los demás compañeros y con su trabajo.

Permite a la institución escolar establecer relaciones, coincidencias e inconsistencias a partir de los resultados del proceso de evaluación que se efectuó mediante los instrumentos para la autoevaluación, coevaluación de docentes, evaluación de docentes: por parte del Rector, estudiantes, padres de familia, observación de la clase. Además la autoevaluación del Rector, evaluación del Rector: por parte del Consejo Directivo, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y del Supervisor que le sirven de guía para el replanteamiento en el desarrollo de la acción educativa.

En cuanto se refiere al desempeño docente permite precisar las motivaciones y actitudes del docente frente a su quehacer, conocer con mayor precisión y cómo es percibido por sus compañeros docentes y directivos, por estudiantes y padres de familia; comprometerse en el desarrollo de estrategias para superar las deficiencias y dificultades identificadas en su desempeño y aportar a su desarrollo profesional de los demás docentes.

También es un elemento indispensable la evaluación del desempeño profesional de los directivos, cuya finalidad es evaluar la orientación institucional desde su misión y visión, y cómo el directivo dirige la institución educativa, además se puede apreciar la forma como se encuentra organizada la institución porque los directivos son los que conducen el accionar educativo en la Institución.

## 5. RESULTADOS

El presente análisis hace referencia a resultados obtenidos en base a las encuestas y entrevista las mismas que fueron aplicadas a los estudiantes, padres de familia, a los docentes, al rector, de la Unidad Educativa “Santa María de la Esperanza” además la revisión bibliográfica sobre la evaluación de la calidad de del desempeño profesional docente y directivo que tuvo significativos aportes para el desarrollo de este trabajo.

Luego de realizar la recolección de datos en fechas anteriores se procedió a la tabulación después se elaboraron las matrices para que sean anotadas en forma correcta los datos producto de la recolección y puedan ser ya elaboradas mediante representaciones gráficas de cada uno de los temas referentes a la evaluación de los docentes, autoridades de la institución, se ha observado que los encuestados están de acuerdo con las actividades que se desarrollan a nivel interno de la Institución ya sea el trabajo realizado por los docentes y autoridades del plantel por lo tanto los aspectos evaluados a nivel de los actores del sistema educativo nos permite visualizar el gran trabajo educativo que desempeñan los educadores a nivel de institución y comunidad.

### 5.1 Tablas 1- 44

**TABLA 1**  
**AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA**  
**1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

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	0,539	0,927	16	1,466	0,147
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0,539	0,927	16	1,466	0,147
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0,051	0,385	1,03	16	1,466	0,147
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,153	0,616	0,515	16	1,284	0,128
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,154	1,442	16	1,596	0,160
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0,102	0,231	1,133	16	1,466	0,147
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0,026	0,255	0,462	0,412	16	1,155	0,116
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	9,899	<b>0,990</b>

0,499

Fuente: Ecueta a docentes

Elaboración: Nube Guambaña

En la dimensión sociabilidad pedagógica denota que los docentes tratan con cortesía a los estudiantes, propician el respeto a las personas con capacidades diferentes , pero deberian preocuparse por la ausencia de los estudiantes para así comunicarse con los

padres de familia por la inasistencia de sus hijos. La tabla equivale al 0,499 que representa el 69,30 %.

**TABLA 2**

**HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS**

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0,05	0,77	0,51	16	1,336	0,134
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,10	0,38	0,92	16	1,414	0,141
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0,05	2,92	0,72	16	3,698	0,370
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0,10	0,30	1,03	16	1,44	0,144
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0,05	0,53	0,82	16	1,414	0,141
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0,05	0,61	0,72	16	1,388	0,139
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0,10	0,61	0,61	16	1,336	0,134
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0,10	0,53	0,72	16	1,362	0,136
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes	0	0	0	0,23	1,33	16	1,57	0,157
2.10. Propicia el debate y el respeto a las opiniones diferentes	0	0	0,10	0,46	0,82	16	1,388	0,139

2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0,05	0,77	0,51	16	1,336	0,134
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0,25	0,53	0,41	16	1,206	0,121
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0,10	0,61	0,61	16	1,336	0,134
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0,15	0,61	0,51	16	1,284	0,128
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,10	0,53	0,72	16	1,362	0,136
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0,10	0,61	0,61	16	1,336	0,134
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0,02	0,15	0,77	0,20	16	1,155	0,116
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,15	0,46	0,72	16	1,336	0,134
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,05	0,61	0,72	16	1,388	0,139
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,15	0,77	0,41	16	1,335	0,134
2.21 Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,15	0,46	0,72	16	1,336	0,134
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0,15	0,38	0,82	16	1,362	0,136
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0,61	0,82	16	1,44	0,144
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0,05	0,23	1,23	16	1,518	0,152
2.24.2. Sintetizar	0	0	0,10	0,53	0,72	16	1,362	0,136
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0,05	0,46	0,92	16	1,44	0,144
2.24.4. Observar.	0	0	0	0,46	1,03	16	1,492	0,149
2.24.5. Descubrir.	0	0	0,40	0,61	0,72	16	1,745	0,175
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0,02	0,05	0,53	0,72	16	1,337	0,134
2.24.7. Argumentar.	0	0,02	0,05	0,77	0,51	16	1,362	0,136
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0,05	0,53	0,82	16	1,414	0,141

2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0,05	0,53	0,82	16	1,414	0,141
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0,05	0,46	0,92	16	1,44	0,144
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0,38	1,13	16	1,518	0,152
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,30	1,23	16	1,544	0,154
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,46	1,03	16	1,492	0,149
2.24.14. Consensuar.	0	0	0,05	0,53	0,82	16	1,414	0,141
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0,53	0,82	16	1,363	0,136
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0,61	0,82	16	1,44	0,144
2.24.17. Generalizar.	0	0	0	0,77	0,61	16	1,388	0,139
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0,77	0,61	16	1,388	0,139
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	59,629	<b>5,963</b>

3,060

Fuente: Ecueta a docentes

Elaboración: Nube Guambaña

En esta tabla el 3,060 representa el 72.34%, en su mayoría cumplen con las actividades que planifican para la clase, además existen relaciones de los diversos temas y contenidos.

**TABLA 3**  
**2. DESARROLLO EMOCIONAL**

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	0,462	1,03	16	1,492	0,149
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0,204	0,77	0,206	16	1,18	0,118
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0,102	0,231	1,133	16	1,466	0,147
3.4 Me gratifica la relación afectiva con mis colegas	0	0	0,102	0,231	1,133	16	1,466	0,147
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0,102	0,462	0,824	16	1,388	0,139
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,026	0,102	0,616	0,515	16	1,259	0,126
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0,052	0,051	0,154	1,133	16	1,39	0,139

3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0,102	0,385	0,927	16	1,414	0,141
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0,102	0,616	0,618	16	1,336	0,134
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,231	1,339	16	1,57	0,157
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,385	1,133	16	1,518	0,152
<b>TOTAL</b>								<b>0,849</b>

Fuente: Ecueta a docentes

Elaboración: Nube Guambaña

En la tabla se observa que el 0,849 representa el 75.13%. Por lo tanto los docentes mantienen un equilibrio emocional durante la clase, demostrando seguridad de sí mismos en cada de las decisiones que han tomado.

**TABLA 4**

**3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES**

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	0,20	0,53	0,41	16	1,155	0,116
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0,35	0,38	0,41	16	1,154	0,115
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,02	0,05	0,46	0,82	16	1,363	0,136
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0,02	0,10	0,616	0,515	16	1,259	0,126

4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,07	0,20	0,15	0,72	16	1,157	0,116
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,02	0,15	0,53	0,51	16	1,233	0,123
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0,20	0,46	0,61	16	1,284	0,128
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,15	0,61	0,51	16	1,284	0,128
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0,10	0,36	0,07	0,51	16	1,002	0,100
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0,05	0,25	0,15	0,72	16	1,182	0,118
<b>TOTAL</b>	-	---	---	---	---	---	12,073	<b>1,207</b>

0,764

Fuente: Ecuista a docentes

Elaboración: Nube Guambaña

El valor es 0.764 que representa el 74.17%. Para la atención a estudiantes con necesidades educativas y especiales, la mayoría de docentes son preparados pedagógicamente y están capacitados para detectar algún problema pues el educador comunica en forma inmediata a la persona encargada del departamento de orientación vocacional, de acuerdo a la entrevista realizada con la autoridad educativa.

Tabla 5

## 4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

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	0,051	0,462	0,927	16	1,44

5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	0	0	0,051	0,385	1,03	16	1,466	0,147
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0,154	1,442	16	1,596	0,160
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,385	1,133	16	1,518	0,152
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,051	0,462	0,927	16	1,44	0,144
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,385	1,133	16	1,518	0,152
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0,385	1,133	16	1,518	0,152
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0,539	0,927	16	1,466	0,147
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0,102	0,462	0,824	16	1,388	0,139
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,052	0	0,077	1,339	16	1,468	0,147
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	14,818	<b>1,482</b>

Fuente: Ecueta a docentes

Elaboración: Nube Guambaña

El 0.774 lo cual representa el 75%. En esta tabla se presenta como el docente integra a la unidad educativa de manera voluntaria, cumpliendo satisfactoriamente con lo planificado a nivel de la institución en cuanto a normas y reglamentos. De acuerdo a la autoridad educativa por extrema necesidad se les puede facilitar ciertos permisos a los compañeros docentes, de esta forma muestran su lado humano hacia sus colegas.

**Tabla 6**  
**5. RELACIONES CON LA COMUNIDAD**

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	0,153	0,308	0,927	16	1,388	0,139

6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,026	0,357	0,154	0,618	16	1,155	0,116
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0,026	0,153	0,385	0,721	16	1,285	0,129
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,051	0,539	0,824	16	1,414	0,141
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0,051	0,539	0,824	16	1,414	0,141
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0,385	1,133	16	1,518	0,152
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,051	0,308	1,133	16	1,492	0,149
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0,026	0,102	0,385	0,824	16	1,337	0,134
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	11,003	<b>1,100</b>

0,628

Fuente: Ecueta a docentes

Elaboración: Nube Guambaña

En el cuadro se observa un valor promedio de 0.628 que representa el 68% . El docente se vincula decididamente con la comunidad y la forma de llevarse entre compañeros, constituyen un buen ambiente de trabajo con todos los miembros de la Unidad Educativa.

**Tabla 7**  
**6. CLIMA DE TRABAJO**

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	0,05	0,46	0,92	16	1,44	0,144
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el	0	0	0,05	0,77	0,51	16	1,336	0,134

trabajo conjunto.									
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0,02	0	0,61	0,72	16	1,363	0,136	
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0,05	0,61	0,72	16	1,388	0,139	
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,05	0,46	0,92	16	1,44	0,144	
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0,05	0,46	0,92	16	1,44	0,144	
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0,05	0,38	0,92	16	1,363	0,136	
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0,23	1,33	16	1,57	0,157	
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.			0,05	0,69	0,61	16	1,362	0,136	
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	12,702	<b>1,270</b>	
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>								<b>7,273</b>	0.699

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Nube Guambaña

El valor promedio es 0.699 y el porcentaje es 75.16 % . El clima de trabajo que se mantiene en la Institución hacen que los docentes manifiesten compañerismo y profesionalismo a nivel interno.

**COEVALUACIÓN DE DOCENTES  
(POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA)**

**TABLA 8**

**1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICA**

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
	El docente:							
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	5,202	5,390	32	10,592	0,212
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	5,202	5,390	32	10,592	0,212
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	5,202	5,39	32	10,592	0,212
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	3,468	7,700	32	11,168	0,223
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	3,468	7,7	32	11,168	0,223
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	1,156	10,78	32	11,936	0,239
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	2,312	9,24	32	11,552	0,231
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0	3,468	7,7	32	11,168	0,223
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	7,514	2,31	32	9,824	0,196
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	98,592	<b>1,972</b>

2,541

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Nube Guambaña

El 2.541 es el valor promedio y el porcentaje es 73.43%. Se puede observar que los docentes de la Unidad Educativa realizan todas las actividades encomendadas con respecto a la didáctica, utilizando tecnología de comunicación, adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes. De esta forma el docente utiliza recursos tecnológicos para mejorar el aprendizaje de su educando.

**Tabla 9**  
**2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS**

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					DOCENTES	TOTAL	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	8,67	0,770	32	9,44	0,189
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,384	5,202	4,62	32	10,206	0,204
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre.	0	0	0	6,936	3,08	32	10,016	0,200
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	3,468	7,7	32	11,168	0,223
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	0	6,936	3,08	32	10,016	0,200
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	50,846	<b>1,017</b>

1,501

Fuente: Ecueta a docentes

Elaboración: Nube Guambaña

El 1.501 representa el 78.17%. En el cuadro se aprecia que los docentes de la Unidad Educativa cumplen con las normas y reglamentos estipulados por la Institución los mismos que han sido elaborados y aprobados por los integrantes de la Comunidad Educativa (UESME).

**Tabla 10**  
**DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN**

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	3,468	7,7	32	11,168	0,223
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	2,89	8,47	32	11,36	0,227

3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	2,304	5,78	15,4	32	23,484	0,470
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	5,202	5,39	32	10,592	0,212
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	56,604	<b>1,132</b>

1,347

Fuente: Ecueta a docentes

Elaboración: Nube Guambaña

El 1.347 representa el 87.46%. Se expresa que la mayoría de los docentes están dispuestos al cambio en el medio educativo a través de diversos talleres en el cual su mayor objetivo es mejorar la calidad educativa que se ofrece en la Institución.

**Tabla 11**  
**DESARROLLO EMOCIONAL**

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	12,32	32	12,32	0,246
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	12,32	32	12,32	0,246
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	12,32	32	12,32	0,246
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0	12,32	32	12,32	0,246
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0	12,32	32	12,32	0,246
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0	12,32	32	12,32	0,246
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	0	12,32	32	12,32	0,246
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	12,32	32	12,32	0,246
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	98,560	<b>1,971</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>								<b>5,389</b>

2,599

Fuente: Ecueta a docentes

Elaboración: Nube Guambaña

El 2.599 representa el 84.38%. El docente está pendiente de la cordialidad con todos sus compañeros, de igual de forma en general está dispuesto a todo, esto significa una gran ventaja tanto para la Institución como para la Comunidad Educativa.

### EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR

Tabla 12

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	2,431	1,475	16	3,906	0,391
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	1,989	2,065	16	4,054	0,405
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0,221	4,425	16	4,646	0,465
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0,442	4,130	16	4,572	0,457
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0,221	4,425	16	4,646	0,465
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,221	4,425	16	4,646	0,465
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	4,720	16	4,72	0,472
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0	4,720	16	4,72	0,472
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	35,91	<b>3,591</b>

1,881

Fuente: Ecueta a docentes

Elaboración: Nube Guambaña

El 1.881 representa un porcentaje del 80%. En el análisis de este cuadro corresponde a la sociabilidad pedagógica, pues los docentes planifican de acuerdo a la reforma curricular cumpliendo con las variables expuestas a través de los contenidos, recursos y estrategias que utiliza el docente en su hora clase.

**Tabla 13**  
**ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES**

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES ( 2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,221	4,425	16	4,646	0,465
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	4,720	16	4,72	0,472
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0,663	3,835	16	4,498	0,450
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	2,21	1,770	16	3,98	0,398
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	1,547	2,655	16	4,202	0,420
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	0,884	3,540	16	4,424	0,442
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	0,221	4,425	16	4,646	0,465
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	31,116	<b>3,112</b>

1,608

Fuente: Ecueta a docentes

Elaboración: Nube Guambaña

El 1.608 es el valor promedio que representa el 78%. En este caso los docentes están pendiente de los estudiantes con necesidades individuales ya que al detectar lo

comunican a su autoridad, pero existen casos que a simple vista no se puede manifestar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes, por lo cual requieren ayuda psicopedagógica que ofrece la Institución.

**Tabla 14**  
**HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS**

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	0,221	4,425	16	4,646	0,465	
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	4,720	16	4,72	0,472	
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	4,720	16	4,72	0,472	
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	4,720	16	4,72	0,472	
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0,221	4,425	16	4,646	0,465	
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	4,720	16	4,72	0,472	
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	4,720	16	4,72	0,472	
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	4,720	16	4,72	0,472	
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0,221	4,425	16	4,646	0,465	
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares A los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0,221	4,425	16	4,646	0,465	
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	46,904	<b>4,690</b>	2,228

Fuente: Ecueta a docentes

Elaboración: Nube Guambaña

El 2.228 es el valor promedio que representa un porcentaje del 76%. En general se observa que los docentes de la Unidad Educativa están conscientes de todas las actividades que se organizan dentro de la Institución ya sea de tipo social, cultural y educativo, contando con la absoluta participación de la comunidad.

**Tabla 15**  
**APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS**

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	0	4,720	16	4,72	0,472
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	4,720	16	4,72	0,472
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0,663	3,835	16	4,498	0,450
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0,296	1,547	2,065	16	3,908	0,391
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0,442	4,130	16	4,572	0,457
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	22,418	<b>2,242</b>

1,188

Fuente: Ecuista a docentes

Elaboración: Nube Guambaña

El 1.188 que representa el 78%. Los docentes cumplen con los reglamentos internos de la Institución, sin embargo es necesario que el docente con su ética profesional se proponga intervenir y participar en el Consejo Directivo y Técnico.

**Tabla 16**  
**RELACIÓN CON LA COMUNIDAD**

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	0	4,720	16	4,72	0,472	
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0	0	4,720	16	4,72	0,472	
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0,221	4,425	16	4,646	0,465	
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,442	4,130	16	4,572	0,457	
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	18,658	<b>1,866</b>	0,937
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>									<b>7,842</b>

Fuente: Ecueta a docentes

Elaboración: Nube Guambaña

El 0.937 es el valor promedio que representa al 79.4%. Los docentes de la Unidad Educativa participan en el desarrollo de la comunidad y la integración con la Institución, de esta forma el docente demuestra su dedicación al trabajo en el cual se desempeña, poniendo en práctica los valores inculcados por la autoridad Eclesiástica.

## EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

Tabla 17

### HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

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	2,052	15,09	34,952	40,474	186	92,57	9,257
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	2,052	9,947	20,56	67,228	186	99,787	9,979

1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	2,394	8,918	32,382	54,88	186	98,574	9,857
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	3,42	9,947	32,382	44,59	186	90,339	9,034
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	1,71	12,01	37,522	44,590	186	95,827	9,583
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	2,736	14,75	35,98	33,614	186	87,079	8,708
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	3,249	10,29	30,84	41,846	186	86,225	8,623
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	1,71	10,63	27,756	58,996	186	99,095	9,910
1.8.2. Sintetizar.	0	2,394	15,09	40,092	30,870	186	88,448	8,845
1.8.3. Reflexionar.	0	2,565	11,32	28,784	51,450	186	94,118	9,412
1.8.4. Observar.	0	0,855	9,947	28,784	64,484	186	104,070	10,407
1.8.5. Descubrir.	0	2,052	12,01	33,41	43,904	186	91,371	9,137
1.8.6. Redactar con claridad.	0	1,71	12,69	30,84	50,764	186	96,005	9,601
1.8.7. Escribir correctamente.	0	1,71	10,63	21,588	65,856	186	99,787	9,979
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	2,565	10,29	27,756	56,252	186	96,863	9,686
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1420,158	<b>142,016</b>

7,972

Fuente: Ecueta a estudiantes

Elaboración: Nube Guambaña

El valor promedio es de 7.972 que representa el 73%. Los estudiantes necesitan familiarizarse con los términos como por ejemplo analizar, sintetizar, reflexionar que valoren el significado de cada palabra. Frente a esta debilidad se ha elaborado la propuesta para el mejoramiento académico.

**Tabla 18**  
**HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA**

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	1,368	8,232	32,382	61,74	186	103,722	10,372

2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	0,684	3,43	27,242	78,204	186	109,56	10,956
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	1,539	12,35	30,326	52,136	186	96,349	9,635
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	2,565	14,06	32,382	36,358	186	85,368	8,537
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	4,446	14,41	32,896	23,324	186	75,072	7,507
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	3,762	16,12	31,354	30,87	186	82,107	8,211
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	552,178	<b>55,218</b>

3,326

Fuente: Ecueta a estudiantes

Elaboración: Nube Guambaña

El promedio es de 3.326 que representa el 81%. Como se puede apreciar en la tabla los tres primeros ítems son normales pues ellos consideran que el docente se prepara para comenzar cada clase, pero debido al tiempo no alcanza a realizar resúmenes al final de la clase y además existe la falta de realizar un recuento de la clase anterior, por parte de los docentes.

Tabla 19

### ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

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:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	5,13	13,03	24,672	31,556	186	74,392	7,439
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	6,84	15,44	21,588	13,034	186	56,897	5,690
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	5,301	12,35	26,214	32,242	186	76,105	7,611
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	4,104	9,604	20,56	50,078	186	84,346	8,435
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	4,275	9,604	28,784	27,44	186	70,103	7,010

3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	6,156	10,98	22,102	30,184	186	69,418	6,942
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	3,762	13,03	34,952	30,184	186	81,932	8,193
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	513,193	<b>51,319</b>

3,944

Fuente: Ecueta a estudiantes

Elaboración: Nube Guambaña

El 3.944 representa al valor promedio del 82.16%. Se deduce que en todos los aspectos de la dimensión, el docente está pendiente de los estudiantes con necesidades individuales. Sin embargo es importante que se realicen las evaluaciones individuales al finalizar la clase, para facilitar la retroalimentación en el estudiante.

**Tabla 20**  
**RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES**

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	1,539	4,459	24,158	77,518	186	107,674	10,767
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	1,71	4,459	23,644	74,774	186	104,587	10,459
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	1,368	5,488	23,13	78,890	186	108,876	10,888
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	1,71	7,546	28,784	63,112	186	101,152	10,115
4.5. Resuelve los actos de indisciplina de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	1,368	5,831	21,588	76,832	186	105,619	10,562
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0,684	6,517	18,504	85,064	186	110,769	11,077
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	638,677	<b>63,868</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS</b>								<b>18,500</b>

3,258

Fuente: Ecueta a estudiantes

Elaboración: Nube Guambaña

El 3.258 es el valor promedio que representa el 79.27%. En esta dimensión los docentes están pendientes de las actividades que realizan a favor de los estudiantes, pues existe un buen ambiente de trabajo entre el docente y el estudiante.

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE  
FAMILIA  
Tabla 21**

**RELACIÓN CON LA COMUNIDAD**

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	21,11	17,68	15,168	56,481	151	110,441	11,044
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	16,89	9,262	32,864	53,952	151	112,966	11,297
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	12,67	7,578	29,072	66,597	151	115,913	11,591
TOTAL	---	---	---	---	---	---	339,320	<b>33,932</b>

2,361

Fuente: Ecueta a Padres de Familia

Elaboración: Nube Guambaña

El 2.361 que representa el porcentaje del 93.32%. En esta dimensión los docentes tienen un buen nivel de relación con la comunidad, existe un nivel alto de comunicación con las personas que forman parte de la Institución.

**Tabla 22**  
**NORMAS Y REGLAMENTOS**

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	4,222	9,262	20,856	77,556	151	111,896	11,190
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0	1,684	23,384	92,73	151	117,798	11,780
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente	0	16,89	9,262	30,336	61,539	151	118,025	11,803
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	42,111	10,53	20,224	75,87	151	106,619	10,662
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	454,338	<b>45,434</b>

3,605

Fuente: Ecueta a Padres de Familia  
Elaboración: Nube Guambaña

El valor es de 3.605 que representa el 82.5 %. Los docentes son responsables, cumplen con eficacia las normas y reglamentos de la UESME, constituyendo una fortaleza para el bien de los educandos.

**Tabla 23**  
**SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA**

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	0	4,222	3,789	27,808	80,928	151	116,747	11,675

con cortesía y respeto.								
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0	7,578	18,328	87,672	151	113,578	11,358
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	4,222	5,894	24,016	81,771	151	115,903	11,590
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0	4,21	32,232	75,87	151	112,312	11,2312
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	16,89	9,683	32,864	55,638	151	115,073	11,507
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	33,78	7,999	31,6	42,15	151	115,525	11,553
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	689,138	<b>68,914</b>

4,575

Fuente: Ecueta a Padres de Familia  
Elaboración: Nube Guambaña

El 4.575 da un porcentaje del 91%. Los resultados de la dimensión, con referencia a la sociabilidad pedagógica en donde la mayor parte de los aspectos, son aprobados por los padres de familia de la Institución.

**Tabla 24**  
**ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES**

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	25,33	9,262	32,864	51,423	151	118,881	11,888
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	8,444	11,79	29,072	51,423	151	100,727	10,073
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	33,78	9,262	36,024	45,522	151	100,727	10,073
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	12,67	5,473	25,28	76,713	151	120,132	12,013

4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	16,89	7,999	41,712	43,836	151	110,435	11,044
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	54,89	13,47	29,704	23,604	151	121,666	12,167
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	672,568	<b>67,257</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS</b>								<b>15,727</b>

5,186

Fuente: Ecueta a Padres de Familia

Elaboración: Nube Guambaña

El 5.186 representa el 48%. Los talleres de recuperación pedagógica o clases extras, tienen un bajo porcentaje debido a que en la mayoría de los casos no todos los estudiantes necesitan recuperación pedagógica.

### OBSERVACIÓN DE CLASE

Tabla 25  
ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORA-CIÓN CIÓN	
	Sí	No
<b>El docente:</b>		
1. Presenta el plan de clase al observador.	10	3
2. Inicia su clase puntualmente.	12	1
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	12	1
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	12	1
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	12	1
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	12	1
Total respuestas	<b>70</b>	<b>8</b>
Puntaje total.	<b>87,50</b>	<b>0,00</b>
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>8,75</b>	<b>0,00</b>

Fuente: Ecueta a docentes

Elaboración: Nube Guambaña

El puntaje promedio es de 8,75. Con respecto a las observaciones de clase los docentes de la Unidad Educativa se preparan para realizar las actividades iniciales con todos los materiales y recursos tecnológicos existentes para la práctica en el aula.

Tabla 26

## PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	13	0
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos</i> , <i>experiencias</i> o <i>demostraciones</i> .	13	0
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	11	2
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	12	1
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	13	0
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	13	0
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	12	1
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	13	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	12	1
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	13	0
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	13	0
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	13	0
13. Envía tareas	11	2
Total respuestas	162	7
Puntaje total.	203	0
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>20,25</b>	<b>0,00</b>

Fuente: Ecueta a docentes

Elaboración: Nube Guambaña

El puntaje promedio es de 20,25%. En cuanto al proceso enseñanza – aprendizaje los docentes están preparados y tienen vocación de servicio hacia la comunidad educativa, para así brindar una educación de calidad.

**Tabla 27**  
**AMBIENTE EN EL AULA**

**C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VA-LO-RA-CIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	13	0
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	13	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	13	0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	12	1
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	11	2
Total respuestas	62	3
Puntaje total.	77,5	3,8
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>7,75</b>	<b>0,00</b>
<b>PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE</b>	<b>36,75</b>	<b>0,00</b>

Fuente: Ecueta a docentes

Elaboración: Nube Guambaña

El puntaje promedio es el 7.75. En cuanto al ambiente de trabajo en el aula los docentes lo mantienen para el desarrollo de la clase, durante la observación de la clase los docentes mostraron calidez, afecto y mantienen la disciplina en el salón de clase.

## AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR

Tabla 28

### COMPETENCIAS GENERALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO	
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035	
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035	
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035	
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.14. Identifico las fortalezas y	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035	

debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.									
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035	
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	

para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.									
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035	
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035	
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035	

1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035	
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035	
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035	
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035	
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035	
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035	
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035	
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035	
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035	
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	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	

financiamiento.									
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,693	2,739	11,613

Fuente: Ecueta al Rector

Elaboración: Nube Guambaña

El 11,613 tiene un porcentaje del 80%. La presente tabla demuestra que la persona que dirige la institución es digna de respeto pues se preocupa de los detalles mínimos que pasa en la Unidad Educativa.

De igual manera se observa la gran responsabilidad que tiene la autoridad a su cargo pues demuestra seguridad y trabajo en la Unidad Educativa.

“UESME” es una institución privada, la autoridad académica no maneja asuntos económicos del Estado ya que a su cargo tienen una fundación de servicio a la colectividad.

**Tabla 29**  
**COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

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	0,000	0,233	1	0,233	0,047

2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
Curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,116	0,000	0	1	0,116	0,023
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	0,175	0	1	0,175	0,035
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3,088	<b>0,618</b>

2,772

Fuente: Ecueta al Rector  
Elaboración: Nube Guambaña

El promedio 2.772 obteniendo un porcentaje del 85%. La autoridad académica organiza los proyectos, planes y programas y cumple con las actividades que

corresponde a su función. Es una persona que se merece respeto y admiración por la gran labor desplegada en bien de la comunidad educativa de su regencia.

**Tabla 30**  
**COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

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	0	0,233	1	0,233	0,047
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1,981	0,396
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>16,086</b>

1,701

Fuente: Ecueta al Rector

Elaboración: Nube Guambaña

El 1.70 representa el porcentaje del 81.38%. En la tabla se observa que mantiene el liderazgo en todos los aspectos de esta dimensión. La autoridad académica es sociable con toda la comunidad educativa y mantiene su liderazgo frente a la Unidad Educativa.

## EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO

**Tabla 31**  
**COMPETENCIAS GERENCIALES**

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	0	1,18	5	1,18	0,393
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,000	0,708	5	0,708	0,236
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,334
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,334
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,531	0,472	5	1,003	0,334
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,334
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,236	0,354	0,236	5	0,826	0,275
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,236	0,177	0,472	5	0,885	0,295
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,118	0,354	0,472	5	0,944	0,315
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,354	0,708	5	1,062	0,354
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,354	0,708	5	1,062	0,354
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,531	0,472	5	1,003	0,334
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,118	0,354	0,472	5	0,944	0,315
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,531	0,4672	5	0,9982	0,333
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,374
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la	0	0	0,236	0,354	0,236	5	0,826	0,275

institución y equipamiento del plantel.								
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,354	0,708	5	1,062	0,354
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,118	0,354	0,472	5	0,944	0,315
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,334
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,118	0,354	0,472	5	0,944	0,315
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,000	1,18	5	1,18	0,393
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,374
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,374
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,059	0	0,177	0,708	5	0,944	0,315
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,393
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	0,000	1,18	5	1,18	0,393
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,118	0,354	0,472	5	0,944	0,315
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	0,354	0,708	5	1,062	0,354
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,374
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,354	0,708	5	1,062	0,354
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,354	0,708	5	1,062	0,354
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,393

1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,334
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,354	0,708	5	1,062	0,354
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,059	0	0	0,944	5	1,003	0,334
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,374
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,354	0,708	5	1,062	0,354
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,236	0,177	0,472	5	0,885	0,295
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,334
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,354	0,708	5	1,062	0,354
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,708	0,236	5	0,944	0,315
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0,059	0	0,177	0,708	5	0,944	0,315
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0,118	0	0,944	5	1,062	0,354
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,118	0,531	0,236	5	0,885	0,295
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0,236	0,177	0,472	5	0,885	0,295
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,531	0,472	5	1,003	0,334
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,059	0,118	0,177	0,472	5	0,826	0,275
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,291
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,354	0,177	0,236	5	0,767	0,256
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,177	0,708	5	0,885	0,295
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,118	0,177	0,472	5	0,767	0,256
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,059	0	0,354	0,236	5	0,649	0,216

1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,118	0,354	0,472	5	0,944	0,315
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0,118	0,531	0,236	5	0,885	0,295
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	0,354	0,708	5	1,062	0,354
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,393
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	0,177	0,944	5	1,121	0,374
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	0,708	5	1,003	0,334
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,354	0,708	5	1,062	0,354
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,118	0,354	0,472	5	0,944	0,315
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,374
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,374
TOTAL	---	---	---	---	---	---	61,815	20,605

11,854

Fuente: Ecueta al Consejo Directivo

Elaboración: Nube Guambaña

En la tabla el valor alcanza un promedio de 11.854 que representa un porcentaje del 81.2%. Se observa que coordina las actividades que se desarrollan en la institución a excepto de rendir cuentas a personas externas a la institución ya que está libre de manejar esos fondos.

En este caso el Consejo Directivo de la Unidad Educativa apoya la gran labor desplegada por la persona que dirige la Institución. Es alguien que tiene responsabilidad y seguridad en las actividades que desarrolla en bien de la Unidad Educativa.

**Tabla 32**  
**COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 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	0,177			
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	0,177	0,944	5	1,121	0,374
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0,118	0,531	0,236	5	0,885	0,295
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,354	0,472	5	0,826	0,275
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,059	0	0,177	0,708	5	0,944	0,315
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	0,177	0,9344	5	1,111	0,370
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,118	0,531	0,236	5	0,885	0,295
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,334
2.9. Realiza acciones para evitar la	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,334

repitencia de los estudiantes.									
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,059	0	0	0,944	5	1,003	0,334	
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,374	
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,334	
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,354	0,708	5	1,062	0,354	
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	0,944	5	1,121	0,374	
<b>TOTAL</b>	-	---	---	---	---	---	14,209	<b>4,736</b>	2,536

Fuente: Encuesta al Consejo Directivo

Elaboración: Nube Guambaña

El 2.536 representa un porcentaje del 77%.La autoridad de la Institución trabaja en bien de la comunidad educativa con respecto a las competencias pedagógicas. Existiendo el compromiso de asesorar al personal docente en metodologías de enseñanza y realizar acciones para evitar la deserción de los estudiantes.

**Tabla 33**

**COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 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	0,177	0,944	5	1,121	0,224
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,224
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,531	0,472	5	1,003	0,201

3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,224
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,224
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,354	0,708	5	1,062	0,212
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,201
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,531	0,472	5	1,003	0,201
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,059	0	0,531	0,236	5	0,826	0,165
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	9,381	<b>1,876</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>15,440</b>

1,050

Fuente: Ecueta al Consejo Directivo

Elaboración: Nube Guambaña

El 1.050 con un porcentaje del 50%. La autoridad de la Unidad Educativa está pendiente de todas las actividades que se desarrollan a nivel institucional. Realiza invitaciones a instituciones educativas intercantonales para eventos de tipo social, cultural y tecnológicos que presenta la institución con la finalidad de mostrar su potencial académico que posee la "UESME".

### EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

**Tabla 34**  
**COMPETENCIAS GERENCIALES**

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
<b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)</b>								
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,536	7,150	11	7,686	1,098
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	2,144	1,430	11	3,574	0,511

1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,536	7,150	11	7,686	1,098
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	7,865	11	7,865	1,124
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,357	4,288	1,430	11	6,075	0,868
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	2,68	4,290	11	6,97	0,996
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,357	1,072	5,720	11	7,149	1,021
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	1,071	2,144	2,860	11	6,075	0,868
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	1,071	2,144	2,860	11	6,075	0,868
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,357	0,536	6,435	11	7,328	1,047
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	4,288	2,145	11	6,433	0,919
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	1,071	4,288	0,000	11	5,359	0,766
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,536	7,150	11	7,686	1,098
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	1,072	6,435	11	7,507	1,072
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	93,468	<b>13,353</b>

8,042

Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil

Elaboración: Nube Guambaña

El 8.042 es el valor promedio equivale a un porcentaje del 80.42%. La autoridad educativa realiza y cumple con las actividades propuestas. Los integrantes del Consejo Estudiantil están de acuerdo con la gran labor desplegada por la autoridad de su Institución.

**Tabla 35**  
**COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

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	1,071	2,144	2,860	11	6,075	0,868
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0,357	4,288	1,430	11	6,075	0,868
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,357	1,072	5,720	11	7,149	1,021
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,536	7,150	11	7,686	1,098
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	1,072	6,435	11	7,507	1,072
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	34,492	<b>4,927</b>

2,859

Fuente: Ecueta al Consejo Estudiantil

Elaboración: Nube Guambaña

En la tabla se observa un promedio 2.859 que representa un porcentaje del 80%. Supervisa, planifica y cumple con las actividades académicas del plantel, de esta forma logrando optimizar la calidad del aprendizaje.

**TABLA 36**  
**COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

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	0	2,68	4,290	11	6,97	0,996
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	3,752	2,860	11	6,612	0,945
3.3. Mantiene buenas relaciones con los	0	0	0	1,608	5,720	11	7,328	1,047

profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.								
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,714	1,608	4,290	11	6,612	0,945
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	1,608	5,720	11	7,328	1,047
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,357	1,072	5,720	11	7,149	1,021
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	2,68	4,290	11	6,970	0,996
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,357	0,536	6,435	11	7,328	1,047
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	1,072	6,435	11	7,507	1,072
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	63,804	<b>9,115</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>16,083</b>

5,182

Fuente: Encuesta Consejo al Estudiantil

Elaboración: Nube Guambaña

Se observa que el valor promedio es 5.182 equivale al 86.8%. Relaciona las actividades de la Institución con la comunidad. La mayoría de los miembros del Consejo Estudiantil están de acuerdo por la gran labor desplegada en bien de la comunidad.

### EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

Tabla 37

#### COMPETENCIAS GERENCIALES

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	0	0,784	1,581	5	2,365	0,338
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,263	0	2,108	5	2,371	0,339

1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,132	0,263	0	1,581	5	1,976	0,282
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	1,176	1,054	5	2,23	0,319
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,132	0	0,392	1,581	5	2,105	0,301
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0,784	1,581	5	2,365	0,338
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,263	0	2,108	5	2,371	0,339
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,263	0	2,108	5	2,371	0,339
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,263	0,784	1,054	5	2,101	0,300
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,784	1,581	5	2,365	0,338
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,132	0,263	0,392	1,054	5	1,841	0,263
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0,132	0	0,784	1,054	5	1,97	0,281
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	1,054	5	1,841	0,263
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0,263	0,784	1,581	5	2,628	0,375
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,526	0,392	1,054	5	1,972	0,282
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,132	0,263	0	1,054	5	1,449	0,207
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	0,132	0	0,392	1,581	5	2,105	0,301
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,526	0,392	1,054	5	1,972	0,282
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,263	0,392	1,581	5	2,236	0,319

1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	1,176	1,054	5	2,23	0,319
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,526	0,392	1,054	5	1,972	0,282
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,263	0	2,108	5	2,371	0,339
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,376
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	49,842	<b>7,120</b>

8,946

Fuente: Ecueta al Comité Central de Padres de Familia.

Elaboración: Nube Guambaña

El valor promedio es 8.946 siendo el porcentaje de 74%. El manejo de la Institución lo realiza eficientemente. Como se puede apreciar es un gran trabajo que realiza la autoridad como líder de la comunidad educativa.

**Tabla 38**  
**COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

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	0,784	1,054	5	1,97	0,281
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,263	0,784	1,054	5	2,101	0,300
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	1,176	1,054	5	2,23	0,319
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,132	0,263	0,392	1,054	5	1,841	0,263
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,526	0,392	1,054	5	1,972	0,282
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	2,635	5	2,635	0,376
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	12,749	<b>1,821</b>

2,330

Fuente: Ecueta al Comité Central de Padres de Familia.

Elaboración: Nube Guambaña

El 2.330 representa un porcentaje del 74%. Se observa que el desempeño del directivo es efectivo. Cumple responsablemente con el trabajo en la Unidad Educativa

**Tabla 39**  
**COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

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	0	0,784	1,581	5	2,365	0,338
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,263	0,392	1,581	5	2,236	0,319
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,376
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,263	0	2,108	5	2,371	0,339
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,263	0,784	1,054	5	2,101	0,300
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,784	1,581	5	2,365	0,338
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	1,176	1,054	5	2,23	0,319
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,132	0,263	0,392	1,054	5	1,841	0,263
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,132	0,263	0,392	1,054	5	1,841	0,263
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,263	0,784	1,054	5	2,101	0,300
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	22,086	<b>3,155</b>
				<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>				<b>15,391</b>

4,115

Fuente: Ecueta al Comité Central de Padres de Familia.

Elaboración: Nube Guambaña

El valor promedio es 4.115 y representa un porcentaje 87%. Promueve la participación de docentes, estudiantes, padres de familia en la organización y ejecución de las diferentes actividades. Organiza, participa en todos los eventos planificados como por ejemplo en los programas cívicos que planifican las autoridades cantonales.

### EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR

Tabla 40

#### COMPETENCIAS GERENCIALES

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	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
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	0,223	1	0,223	0,223
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
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	0	0,223	1	0,223	0,223
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	0,223	1	0,223	0,223

11.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,223	1	0,223	0,223
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	0,223	1	0,223	0,223
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	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,223	1	0,223	0,223
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
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	0	0,223	1	0,223	0,223
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,056	0	0	0,223	1	0,279	0,279
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.51. Realiza arqueos 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	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

normativa legal.								
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
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	0,167	0	1	0,167	0,167
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,167	0	1	0,167	0,167
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
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,368	<b>12,368</b>

9,924

Fuente: Ecueta al Señor Supervisor

Elaboración: Nube Guambaña

El valor promedio es de 9.924 que equivale al 70%.

Se observa que el Señor Supervisor evalúa el cumplimiento de trabajo laboral de parte de la autoridad de la Institución. Se encuentra en un buen nivel las actividades que cumple la autoridad de la Institución.

**Tabla 41**  
**COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

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	0,223	1	0,223	0,223
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,223	1	0,223	0,223
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	2,674	<b>2,674</b>

2,228

Fuente: Ecuesta al Señor Supervisor

Elaboración: Nube Guambaña

El valor promedio es de 2.228, representa el porcentaje del 72%. El Rector actúa como líder y como máxima autoridad de la institución. El trabajo es reconocido por sus autoridades superiores ya que desde hace 15 años presta servicios de una forma incondicional y conoce la realidad del plantel educativo.

**Tabla 42**  
**COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

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	0,223	1	0,223	0,223
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.5. Delega responsabilidades que rijan	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.								
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
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	0,223	1	0,223	0,223
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	0,223	1	0,223	0,223
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,397	2,397
					<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>			<b>14,157</b>

2,005

Fuente: Ecueta al Señor Supervisor

Elaboración: Nube Guambaña

El 2.005 es el valor promedio que representa un porcentaje del 82.17%. La autoridad académica realiza evaluaciones a la Unidad Educativa de esta forma elaborando el proyecto de evaluación. Es muy importante destacar que la representante de la UESME es una persona que mantiene su liderazgo en la comunidad educativa.

**TABLA 43**  
**RESULTADOS DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

<b>AUTOEVALUACIÓN</b>	<b>COEVALUACIÓN</b>	<b>AL DOCENTE POR EL RECTOR</b>	<b>AL DOCENTE POR LOS ESTUDIANTES</b>	<b>AL DOCENTE POR LOS PADRES DE FAMILIA</b>	<b>TOTAL PROMEDIO</b>
Sociabilidad Pedagógica 69.30%		Sociabilidad Pedagógica 80%	Sociabilidad Pedagógica 80.72%	Sociabilidad Pedagógica 91%	<b>78,08%</b>
Habilidades pedagógicas y didácticas 72,34%	Habilidades pedagógicas y didácticas 73,43%	Habilidades pedagógicas y didácticas 76%	Habilidades pedagógicas y didácticas 73%		<b>74%</b>
Desarrollo Emocional	Desarrollo Emocional				
Atención a estudiantes con necesidades individuales. 74,17%		Atención a estudiantes con necesidades individuales. 78%	Atención a estudiantes con necesidades individuales. 82,16%	Atención a estudiantes con necesidades individuales. 69%	<b>73,2%</b>
Aplicación de normas y reglamentos 75,14%	Cumplimiento de normas y reglamentos 78,17%	Aplicación de normas y reglamentos 80,8%		Aplicación de normas y reglamentos 70%	<b>76,03%</b>
Relaciones con la comunidad. 67,52%		Relaciones con la comunidad. 79,4%		Relaciones con la comunidad. 93,32%	<b>80,08%</b>
Clima de trabajo. 75.16%					
	Disposición al cambio 87.46				
<b>PORCENTAJE</b> 74%	<b>PORCENTAJE</b> 81%	<b>PORCENTAJE</b> <b>73%</b>	<b>PORCENTAJE</b> 79%	<b>PORCENTAJE</b> <b>83%</b>	

Fuente: Instrumento de Evaluación a Docentes

Elaboración: Nube Guambaña

**TABLA 44**  
**RESULTADOS DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO**

<b>AUTOEVALUACIÓN</b>	<b>AL RECTOR POR EL CONSEJO DIRETIVO</b>	<b>AL RECTOR POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL</b>	<b>AL RECTOR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA</b>	<b>AL RECTOR POR EL SUPERVISOR</b>
Competencias gerenciales 79,26%	Competencias gerenciales 81,24%	Competencias gerenciales 80,42%	Competencias gerenciales 74%	Competencias gerenciales 69%
Competencias pedagógicas 85%	Competencias pedagógicas 77%	Competencias pedagógicas 80%	Competencias pedagógicas 74%	Competencias pedagógicas 72%
Competencias de liderazgo en la comunidad 81.38%	Competencias de liderazgo en la comunidad 81%	Competencias de liderazgo en la comunidad 81%	Competencias de liderazgo en la comunidad 87%	Competencias de liderazgo en la comunidad 82,17%

Fuente: Instrumento de Evaluación al Rector

Elaboración: Nube Guambaña

## 6. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos del desempeño docente y directivo de la Unidad Educativa se deduce en el cuadro N° 43 con respecto a la Autoevaluación de los docentes una fortaleza en las 6 dimensiones pues llegan a un porcentaje del 74%, sin embargo la dimensión que se refiere a las relaciones con la comunidad el porcentaje es del 68% en la que se manifiesta la programación de actividades con padres de familia, representantes y docentes.

“... y al docente evaluarse crítica y permanentemente en su desempeño; el autoevaluarse está orientado tanto a la comunidad educativa como docente; a este le ayuda a no temer a los errores, aprender de ellos y conducir de manera más consciente sus actividades, a saber y comprender mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer y, a partir del reconocimiento de las dificultades y deficiencias, buscar estrategias y mejorar la calidad educativa...” (MEC, 2005, página 16).

Como se aprecia, el docente es una persona activa muy dinámica en las actividades que desarrolla en la comunidad por lo tanto está pendiente de realizar actividades con estudiantes, padres de familia y con las personas que se vinculan con la Unidad Educativa.

La autoevaluación permite estar al tanto de las propias actividades que el docente hace, es decir, constituye un examen interno sobre sus fortalezas y debilidades educativas buscando ser una persona con valores y fundamentos en la enseñanza y aprendizaje.

Al realizar el análisis de la coevaluación a docentes cuantitativamente representa un 81% (Tabla No. 43) significa una fortaleza para la Unidad Educativa, pues los compañeros que coevaluaron a los docentes forman parte del cuerpo directivo y

de esta forma se observa el compañerismo en el cuerpo docente y directivo de la Institución.

Es necesario que los compañeros formen parte del trabajo que realiza el docente, analizando sus aspectos positivos y negativos compartiendo sus criterios, realizando una crítica constructiva para de esta forma contribuir a mejorar la calidad de la educación.

Al referirse a los resultados de los docentes por parte de los estudiantes en la Tabla No. 43 se observa que el porcentaje es del 79% existe un nivel aceptable en todas las dimensiones pasa el 72%.

Actualmente, los docentes son evaluados por intermedio de las pruebas que rinden los estudiantes al terminar el bachillerato, se debe tomar los correctivos inmediatos para que se fortalezca la educación y por ende a los educandos que están por egresar del Bachillerato.

La evaluación de los docentes por parte de los padres de familia alcanza un porcentaje del 83% (Tabla No. 43) como nos podemos dar cuenta los padres de familia constituyen una parte muy importante dentro de la Unidad Educativa ya que están pendientes de las diferentes actividades que se desarrollan en conjunto con los docentes y estudiantes pues la comunidad en general manifiesta la participación activa de los representantes de sus hijos en la que exista una comunicación entre todas los que conforman la unidad educativa así también cada uno cumple con su rol.

De esta manera mediante la representación gráfica se evidencia la responsabilidad que tienen los docentes y autoridades de la Unidad Educativa y que están abiertos y dispuestos a mejorar la calidad educativa siempre y cuando exista también el apoyo de los padres de familia. Constantemente están pendientes de las clases extracurriculares en las diferentes áreas de estudio,

además existe el DOBE que está al servicio de los estudiantes que lo necesiten por el bienestar de ellos.

Los docentes se preocupan por la inasistencia de los estudiantes a la Unidad Educativa de ser necesario llegan a los hogares de aquellos estudiantes y estar en contacto con sus representantes para ayudar en lo posible a que el estudiante esté siempre por el camino del bien.

Según “el artículo 56 sobre las Instituciones Particulares.- Las instituciones educativas particulares están constituidas y administradas por personas naturales o jurídicas de derecho privado podrán impartir educación en todas las modalidades, previa autorización de la Autoridad Educativa Nacional y bajo su control y supervisión. La educación en estas instituciones pueden ser confesionales o laicas”, de esta forma al ser una institución particular religiosa es muy organizada tanto docentes, inspector, vicerrector, rector conjuntamente con la autoridad eclesiástica que conducen a la institución en la fe católica, en donde se forma a un ser humano con talento y valores éticos y morales para ser un hombre o una mujer de bien en la sociedad.

Según “el artículo 54 sobre las Instituciones educativas públicas. La educación impartida por estas instituciones es gratuita, por lo tanto no tiene costo para los beneficiarios. Su educación es laica y gratuita para el beneficiario”

Al referirnos al presente tema una semejanza entre lo particular y fiscal será que están regidas por la Autoridad Educativa Nacional la diferencia que cada institución tiene sus reglamentos internos al cual deban cumplir todos sus miembros, otra particularidad se refiere a los costos pues en el particular el padre de familia está de acuerdo con los costos que significa la educación particular en cambio en el fiscal se conoce que es gratuita la educación.

Al revisar las representaciones gráficas se puede apreciar en la evaluación que realiza el Rector a los docentes se evidencia como los docentes en su mayoría se comunican individualmente con los padres de familia mediante esquelas o comunicados a través de la autoridad máxima de la Unidad Educativa. En este caso los docentes siempre manifiestan la preocupación por los estudiantes que necesitan ayuda pedagógica a excepción de un mínimo porcentaje que no ha visto la necesidad de enviar esquelas a los padres de familia.

Con respecto a las normas y reglamentos de parte de los docentes en el 4.4. Si al docente le gusta participar en los Consejos Técnicos o Directivos surge la necesidad de elegir entre todos los docentes a los miembros que integran el Consejo Directivo pues esta asignación implica una gran responsabilidad dentro de la Unidad Educativa.

El docente debe estar preparado para asumir cualquier responsabilidad dentro de la Institución, además se cuenta con la experiencia de los compañeros, quienes colaboren en las actividades que lo requieran considerando como un beneficio para la comunidad educativa a la cual pertenece.

En cuanto al criterio de los estudiantes con respecto a los docentes en la tabla 17 se puede apreciar en el análisis de la dimensión de las habilidades pedagógicas y didácticas en particular con el reactivo 1.8 que dice “Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades: analizar, sintetizar, reflexionar...” durante el trabajo de investigación se ha evidenciado preocupación por parte de los estudiantes al consultar los términos citados anteriormente siendo notoria esta debilidad que será tomada en consideración para el análisis de la propuesta.

“En la práctica pedagógica, el trabajo y el diálogo entre educador y educando contribuyen a desarrollar en ambos el sentido analítico, crítico y reflexivo. Deben darse interacciones afectivas y respuestas con el estudiante y los 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” (MEC, 2005, página 9).

De esta forma, el desempeño del docente se evidencia la formación y desarrollo humano del educando ya que en la práctica pedagógica contribuye a la formación integral de ciudadanos responsables, trabajadores, críticos, reflexivos, analíticos y capaces de apropiarse de los bienes y valores de la cultura y los conocimientos de la ciencia y la tecnología.

Con respecto al análisis sobre el desempeño profesional del Directivo o Rector de la Unidad Educativa “El director general actúa como líder y como máxima autoridad de la institución, por lo que es razonable que constituya una parte importante de un proyecto de evaluación institucional” (Valenzuela, 2006).

El instrumento diseñado para los Rectores de las instituciones educativas es importante porque nos da la pauta para que la autoridad del plantel se autoinforme, es decir, realiza un juicio sobre su propio desempeño al dirigir la unidad educativa lo cual implica seriedad y honestidad al responder los reactivos expuestos en la encuesta.

En la Tabla 44 se encuentran los resultados con respecto a la autoevaluación del Rector se refiere a tres competencias: gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad el porcentaje de este instrumento es de 80% el mismo que es considerado como una administración eficaz en las dimensiones: competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad. Constituyendo una gran fortaleza para la Unidad Educativa.

En la dimensión Competencias Gerenciales con respecto al reactivo 1.56 “Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la Institución” la autoridad de la Unidad Educativa manifiesta que no maneja esos recursos debido a que constituye una institución

privada ya que los fondos que recibe son de una fundación y lo maneja directamente la autoridad eclesiástica.

Según “el Artículo 41. Instituciones Educativas Particulares.- Las instituciones educativas particulares son constituidas y administradas por personas naturales o jurídicas de derecho privado, previa autorización de la Autoridad Educativa Nacional y bajo su supervisión y control” (Ministerio De Educación del Ecuador, 2009, página 3)

“No tendrán fines de lucro bajo ninguna circunstancia o condición, debiendo reinvertir los excedentes de la gestión financiera en la propia institución o en proyectos educativos de responsabilidad social, debidamente autorizado por la autoridad educativa nacional a través de sus instancias desconcentradas” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2009, página 3)

Si bien el manejo de los recursos económicos de una institución educativa son llevados bajo un control por instancias superiores pues la rendición de cuentas de igual será en forma oportuna para dar a conocer no solamente a las autoridades sino también a los padres de familia, docentes de la comisión económica de acuerdo al reglamento interno que se maneje en la Unidad Educativa.

Los resultados obtenidos de parte de miembros del Consejo Directivo en las dimensiones citadas anteriormente con la diferencia que la autoridad educativa es evaluada por cinco compañeros que integran el consejo Directivo el resultado es de un porcentaje del 80% que se maneja en un ámbito de entrega y servicio a la comunidad educativa.

En las tablas 34, 35 y 36 con respecto a la encuesta realizada a 11 miembros del Consejo Estudiantil de la Unidad Educativa, de igual forma en las dimensiones ya mencionadas los resultados son favorables para la autoridad educativa pues el

porcentaje es de 80% de esta forma se verifica la amplia labor desempeñada por la autoridad académica institucional.

Los resultados obtenidos por parte del Comité Central de Padres de familia expuestos en las tablas 37, 38 y 39 de igual forma, en las tres dimensiones citadas muestran características favorables para la Unidad Educativa pues representa un 78% en la cual se aprecia la gran responsabilidad ante las diferentes situaciones que se presenta con los padres de familia.

Es digno resaltar que a su cargo tiene un servicio a las personas que lo necesitan pues los bienes económicos sirven para solventar gastos que se originan en el asilo de ancianos, jóvenes de la calle que necesitan ayuda y como es un servicio a la colectividad están seguros de que la Institución con la ayuda de Dios y de su patrona pues todo va por un buen camino cuya finalidad es prestar servicio a la colectividad sin fines de lucro que mediante un diálogo con la autoridad de la Unidad Educativa manifestaba que mejor tenían un saldo en contra y que estaban seguros que muy pronto saldarán esa cuenta pendiente.

Finalmente, los resultados expresados en el último instrumento por parte del Supervisor, se refiere al 74% que se evidencia en las tres competencias las mismas que reflejan en datos de las tablas 40, 41 y 42.

De esta forma se puede deducir mediante la evaluación al desempeño docente y de los directivos son actores claves para el mejoramiento de la calidad educativa porque este grupo de trabajo unido busca un solo fin que es el bienestar de la Unidad Educativa.

La institución educativa trabaja mediante proyectos los mismos que son dispuestos a la aprobación de todos los actores de la comunidad educativa y para el posterior trabajo que implica el proyecto.

Adoptando las ideas de Bermellón y Cerruti (1989) “podemos considerar la calidad consiste en: hacer bien el trabajo desde el principio; y depender a las necesidades de los usuarios; administrar ópticamente; actuar con coherencia un proceso o modo de hacer, satisfacer al cliente o usuario; disfrutar con el trabajo ofrecer lo mejor uno mismo, ser más eficaz, eficiente y productivo”

Esto demuestra que debe haber en el docente el desarrollo adecuado de habilidades y aptitudes, el buen desempeño del docente en su trabajo es factible observar en la eficiencia y eficacia que realice en la institución educativa en la cual está sirviendo en bien de la comunidad.

“Hoy en día la competitividad de una sociedad depende de la calidad de su fuerza de trabajo por lo cual la educación debe tender a formar ciudadanos con capacidades tales como el dominio de la lengua, la comprensión de los fundamentos de las ciencias y de las nuevas tecnologías” la educación particular se fundamenta en valores los que son practicados y motivados diariamente y trata de satisfacer en lo máximo al estudiante y padre de familia en la que se observe una entrega total del docente y directivo con la finalidad de que se verifique una educación con calidad y calidez.

## 7. CONCLUSIONES

Las conclusiones que se han obtenido al realizar el trabajo investigativo en la Unidad Educativa “Santa María de la Esperanza” son las siguientes:

La institución educativa se mantiene en un nivel educativo positivo por lo tanto constituye una fortaleza para la comunidad educativa ya que al formar a los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia en valores éticos, morales y religiosos permiten que el ser humano que se educa crecer espiritualmente y vivir en valores y de esta forma que la comunidad educativa tenga un ambiente de paz, tranquilidad y contribuya para mejorar la calidad de la educación.

Los actores de la Unidad Educativa están predispuestos a continuar con la labor diaria como son los docentes y las autoridades que rigen el establecimiento y con la integración de los agentes educativos se realizan proyectos en bien de la educación.

En lo que se refiere específicamente a los estudiantes se ha podido constatar debilidades como la falta de desarrollo en habilidades, tales como: diferencia entre los términos: analizar, sintetizar, reflexionar, argumentar, conceptualizar y consensuar.

Con respecto a Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador se procedió a realizar la autoevaluación a la autoridad educativa en la cual se realizó un diálogo con el entrevistador y se observó la atención y colaboración de parte de la autoridad educativa y al mismo tiempo se llevó a efecto el trabajo investigativo.

El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función

de los estándares de calidad el mismo que no se ha dado cumplimiento en el presente informe por lo que los docentes de la Unidad Educativa están constantemente en capacitaciones para servir a la niñez y juventud.

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 de igual forma que el anterior no se ha dado cumplimiento luego de la investigación realizada, tabulación, interpretación, análisis y resultados efectuado en el presente trabajo.

## 8. RECOMENDACIONES

Las conclusiones anotadas dan lugar a las siguientes recomendaciones que servirán para mejorar la calidad educativa de la institución:

En cuanto a la primera recomendación se sugiere que la Unidad Educativa persiga un mejor desarrollo educativo con su amplia labor desplegada en bien de los demás en especial de quienes se educa y necesitan del servicio que presta el Centro Educativo y de esta manera sea de formación, ayuda y apoyo en primer lugar para el protagonista de la educación y en general para toda la comunidad.

La fortaleza de unión y trabajo entre docentes y directivos se mantenga siempre con el fin de llegar a una educación de calidad, calidez equitativa y democrática pues que continúen con los proyectos educativos como los de innovación tecnológica que caracteriza a la institución además de los sociales, culturales; aprovechando las potencialidades de los educandos.

Se recomienda que los docentes utilicen técnicas de lectura la propuesta que se elabore sea aceptada por docentes y autoridades de esta forma realizar el respectivo seguimiento para que el trabajo tenga éxito en la Unidad Educativa por una educación de calidad.

La autoridad académica, es un ser humano con una personalidad bien definida, a pesar de su juventud, la experiencia profesional le convierte en un una persona muy capaz de llevar adelante a la Institución de esta forma constituye un reto educativo de mantenerse firme en las decisiones que la tome pensando siempre en el presente y futuro de sus educandos.

La Unidad Educativa se encuentra en un nivel excelente, sin embargo, la perspectiva es de mejorar la educación pues el desempeño de los docentes

permite ser innovadores educativos en la que sus estudiantes demuestren el uso de las tecnologías en computación mediante exposiciones y que presenten a toda la región.

La Unidad Educativa regentada por las autoridades civil y eclesiástica constituye un gran aporte para continuar trabajando en base a proyectos educativos relacionados a la actividad agrícola que son beneficio para la comunidad educativa y la aplicación de proyectos de evaluación ayudan a tomar los correctivos necesarios a favor de su comunidad educativa.

## **PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO**

### **TÍTULO DE LA PROPUESTA.**

**“CAPACITACIÓN A LOS DOCENTES EN TÉCNICAS DE ENSEÑANZA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARÍA DE LA ESPERANZA DE LA PARROQUIA CHORDELEG, CANTÓN CHORDELEG, PROVINCIA DEL AZUAY”**

### **JUSTIFICACIÓN**

Con el fin de identificar el contexto y las interacciones que se dan en la Institución en el desarrollo de la acción educativa, es necesario que cada uno de los miembros se relacionen, discutan, definan sobre estrategias para construir ambientes que garanticen el desarrollo personal y social de todos los miembros.

Para hacer realidad el propósito en la institución escolar es necesario propiciar entre los miembros que integren la comunidad educativa la capacidad de comunicar sus diferentes puntos de vista, ser críticos, reflexivos, analíticos, en general tener la posibilidad de desarrollar las competencias.

El análisis que se realizó en la Unidad Educativa “Santa María de la Esperanza” se ha encontrado que el problema central de la institución es el desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades: analizar, sintetizar, reflexionar, argumentar conceptualizar, consensuar; se debe al poco empleo de los términos en el salón de clase.

Las técnicas de enseñanza constituye un importante apoyo para el docente con la finalidad de aportar y compartir con los docentes técnicas que ayuden a los estudiantes a identificar términos que en realidad no están familiarizados los estudiantes para que de esta forma la calidad educativa sea eficiente.

## **OBJETIVOS DE LA PROPUESTA**

### ***GENERAL:***

Capacitar a los docentes y directivos en técnicas y estrategias de enseñanza y aprendizaje con el fin de mejorar calidad educativa.

### ***ESPECÍFICOS:***

Mejorar las técnicas de enseñanza en los docentes en el área de lenguaje y comunicación y sean los agentes de una mejor calidad educativa.

Promover la participación efectiva de los docentes en estrategias de enseñanza para ponerlo en práctica en las actividades diarias.

**ACTIVIDADES:**

Las actividades se detallan a continuación con el propósito de mejorar la calidad educativa y es en beneficio de la comunidad educativa.

Un taller pedagógico dirigido a los docentes de la Unidad Educativa

Intercambio de estudiantes de las unidades educativas para fortalecer la comunicación entre los centros educativos.

<b>Actividades</b>	<b>Resultados esperados</b>	<b>Responsable</b>	<b>Evaluación</b>
Presentar oficio a las autoridades del plantel	Aprobación de los oficios solicitados	Facilitador Autoridades del plantel	Diagnóstica
Presentación del Proyecto	Aprobación del Proyecto	Autoridades Docentes	Evaluar el proyecto
Presentación de diapositivas sobre las técnicas de enseñanza	Análisis crítico con respecto a las presentaciones.	Maestrante	Trabajo en Papelógrafos representado las técnicas de enseñanza.
Lecturas Seleccionadas "Estrategias de enseñanza"	Interpretación de las lecturas presentadas	Maestrante	Exposición
Práctica en una hora clase	Presentación del trabajo ante los estudiantes	Docentes Maestrante	Observación de la clase demostrativa.
Realizar el seguimiento de la propuesta	Ejecutar en el trayecto del trimestre	Docentes y Estudiantes	Verificar el cumplimiento de la propuesta

## **LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL:**

La Unidad Educativa “Santa María de la Esperanza” se encuentra localizada en la ciudad de Chordeleg, cantón Chordeleg, provincia del Azuay, se ubica en un lugar céntrico ya que cerca de la Unidad Educativa se encuentran las joyerías que realizan trabajos en oro y plata además de hermosos bordados, por lo que se considera un lugar turístico.

El día 16 de Abril se realizaron las fiestas de cantonización de Chordeleg y participan en el desfile las escuelas, colegios, unidades educativas de Chordeleg ya que todos participan en el gran desfile cívico organizado con las autoridades políticas del cantón para lo cual la Unidad Educativa “Santa María de la Esperanza” se preparó para el desfile con estudiantes y docentes.

## **POBLACIÓN OBJETIVO**

La presente propuesta se realiza en función de docentes y estudiantes de bachillerato de la Unidad Educativa.

## **SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA**

Para el efecto se cuenta con suficientes recursos y se realice la ejecución del mismo.

Talento Humano: se estima 16 docentes y estudiantes de octavo, noveno y décimo de básica.

Tecnológicos: un computador portátil, proyector, cámara fotográfica, CD y diapositivas.

Materiales: papelógrafos, marcadores, esferográficos, pizarra, copias de lecturas.  
Refrigerios.

Físicos: el local de la Unidad Educativa como la sala de docentes, cancha, aula de audiovisuales.

Económicos: autogestión a la institución.

### PRESUPUESTO PARA LA REALIZACIÓN DEL PROYECTO

ACTIVIDADES	R. HUMANOS	MATERIALES	C. UNITARIO	C. TOTAL
Elaboración del Proyecto	Facilitador	Copias carpetas	2	4
		impresiones	1	
			1	
Aprobación del Proyecto	Autoridades docentes	Transporte	1	6
		refrigerios	5	
Ejecución del Proyecto	Maestrante	Papelotes cinta de papel	3	59
		Marcadores	1	
		Video	5	
		Copias	5	
		Lecturas seleccionadas	5	
		Lunch	15	
		CD	5	
		Flash	10	
		Materiales imprevistos	5	
		Observación de la hora clase	Docentes Estudiantes Maestrante	
Materiales de escritorio	10			
copias	10			

TOTAL= \$ 94

### CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

La propuesta se realiza bajo los siguientes parámetros

Recursos Humanos: Personal Docente.

Maestrante

Recursos Materiales: Papelógrafos, marcadores, copias de lecturas, tarjetas de colores.

Técnica: Taller Pedagógico y análisis de las lecturas.

### CRONOGRAMA DEL PROYECTO

ACTIVIDADES	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Presentación de la Propuesta	X			
Aprobación de la Propuesta		X		
Presentación de las diapositivas.			X	
Lecturas seleccionadas.				X
Clase Demostrativa				X

## 9. BIBLIOGRAFÍA

Alliaud, A. (1998). El maestro que aprende. En ensayos y Experiencias, Año 4, No. 23, Mayo-Junio 1998, Buenos Aires, Novedades Educativas. Recuperado de: [http://www.es.scrib.com/doc/2959B219/El\\_maestro-que-aprende-El-conocimiento-práctico-del-docente](http://www.es.scrib.com/doc/2959B219/El_maestro-que-aprende-El-conocimiento-práctico-del-docente)

Buele, M. (2011). Guía Didáctica. Instructivo para la elaboración de Tesis. Proyecto de grado II, Loja.

Chininin, V. (2001) Evaluación de la calidad de desempeño profesional docente y directivo en los centros de educación básica y bachillerato del Ecuador, Guía Didáctica. Editorial UTPL. Loja Ecuador 150 páginas

Díaz, A. (2010).El arte de dirigir proyectos. 3ª edición ISBN: 978-84-9964-016-7, edición original publicada por RA- MA Editorial, Madrid.

Barberá, E., Mauri., Onrubia, J., Aguado, G., Badia, A., Coll, C., Coloma, R.,(2008). Cómo valorar la calidad de la enseñanza basada en las TIC: Pautas e instrumentos de análisis (2008) Publidisa.com. Recuperado de [www.diazdesantos.es/libros/barbera/elena/-como-valorar-la-calidad-de-la-enseñana-basada-en-las-tic-pautas-e-instrumentos-de-analisis](http://www.diazdesantos.es/libros/barbera/elena/-como-valorar-la-calidad-de-la-enseñana-basada-en-las-tic-pautas-e-instrumentos-de-analisis).

García, A., y Valcárcel, R. (2009).Educación y Tecnología Universidad de Salamanca. Recuperado de: <http://www.web.usal.es/anagr/art.1.htm>

García, J. (2002) . La calidad de las Instituciones educativas y algunas de sus dimensiones básicas. Revista de Educación, ISSN 0034-80-82, N°329. Impresión: Editorial ORION. Ministerio de Educación, Cultura, Deportes y Recreación.2005 302 p.

Gómez, A. (2011). La calidad educativa. Recuperado de: [http://www.educar.org/articulos/calidad en educación.asp](http://www.educar.org/articulos/calidad%20en%20educaci3n.asp)

La Pizarra: Revista pedagógica trimestral del Ministerio de Educación del Ecuador. Número 02. Junio- Septiembre 2009.

Ley Orgánica de Educación Intercultural. LOEI. Quito 2011

López, J. (2002). El papel que asume el administrador ante la crisis de valores, experimentada en la Institución. Ciudad de Gualaceo, Gualaceo, Dr. Luis Pinos Gavilanes. 2002- 2003. Guayaquil- Ecuador.

McMillan, J., y Schumacher, S. (2010). Investigación Educativa. 5 Edición. PEARSON EDUCACIÓN, SA., Madrid, 2005. ISBN: 978-84-2005-4163-1  
Materia: Pedagogía, 3701. Formato. 17x 24. Páginas 664. Última reimpresión: 2010.

Ministerio de Educación, Cultura, Deportes y Recreación (2002). "Evaluación de los Aprendizajes" Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional. Editorial ORION

Ministerio de Educación y Cultura. (2005) Pauta de Evaluación Institucional y de Desempeño. Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional Proyecto Equinoccio. MEC. Marzo. 2005

Padilla, R, (2006) "Modelo de Formación Docente en la Educación con fundamento en uso de las Tics en Constructivismo".

Universidad Técnica Particular de Loja. Instructivo para la elaboración y presentación del Trabajo de Investigación. Dirección de Postgrados. Editorial UTPL. Primera Edición, Noviembre 2011. Loja- Ecuador

Valenzuela, J. (2011). Evaluación de Instituciones Educativas. México Trillas: ITESM, Universidad Virtual, 2004 (reimp. 2011) 270p.

Vivas, M, (1998) Revista Iberoamericana de Educación. Universidad de los Andes – T- chira.

Vivas, M. (2009) “El modelo de la calidad total para las instituciones educativas” Organización de Estados Iberoamericanos para la educación. Recuperado: <http://www.oie.es/eduytrabajo2/lobos.htm>.

Watson, H. (2009). “Evaluación del desempeño profesional docente. Recuperado: [http:// www.unap.c// - jsalgado/ documentos/ Ev.Docente.ppt](http://www.unap.c//jsalgado/documentos/Ev.Docente.ppt). Formato de archivo Power point.

## **10. ANEXOS**

# **INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DOCENTE Y DIRECTIVO**

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

**Instrumento para la autoevaluación de los docentes**

**NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:**

**NOMBRE DEL DOCENTE:**

**OBJETIVO**

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

**INSTRUCCIONES**

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

<b>TABLA DE VALORACIÓN</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Siempre</b>

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Disfruto al dictar mis clases.					
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.					
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.					
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.					

3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.					
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.					
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.					
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.					
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.					
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.					
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
--	------------	--	--	--	--

<b>6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.					
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.					
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.					
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.					
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					

#### **DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

Fecha de Evaluación: .....

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

**Instrumento para la coevaluación de los docentes**

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					

2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre.					
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.					
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de Evaluación: -----

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

<b>2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES</b> <b>En promedio, el docente de su institución:</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	1	2	3	4	5
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.					
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.					
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los					

estudiantes.					
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.					
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando El estudiante requiera.					

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

Fecha de Evaluación: -----

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

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

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

**NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:**

**NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:**

**OBJETIVO**

Reflexionar sobre el desempeño del docente en el aula con el fin de mejorar el desempeño docente, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad.

**INSTRUCCIONES**

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

<b>3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES</b> <b>El docente:</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres De familia o representantes.					
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.					
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.					

3.4. Envía tareas extras a la casa.					
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.					
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.					
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Fecha de Evaluación: .....

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

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

<b>OBJETIVO</b>
Reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

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

<b>TABLA DE VALORACIÓN</b>				
1	2	3	4	5
<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Siempre</b>

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

<b>2. NORMAS Y REGLAMENTOS</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	1	2	3	4	5
<b>El docente:</b>					
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.					
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.					
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente					
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.					

<b>3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	1	2	3	4	5
<b>El docente:</b>					
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.					
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.					

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Fecha de Evaluación: -----

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

**Matriz de Evaluación: Observación de clase**

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

**¿El docente vive en la comunidad?**

Sí       No

**¿Quién aplicó la ficha?**

Rector     Director     Delegado

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

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

**AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL/LA DOCENTE**

**Educación Básica**

8° EB     9° EB     10° EB   

**Bachillerato**

1° Bach     2° Bach     3° Bach

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

**A. ACTIVIDADES INICIALES**

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

**B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE**

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

**C. AMBIENTE EN EL AULA**

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

Fecha de Evaluación: .....

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**  
**Instrumento para la Autoevaluación del Rector**

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

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

<b>TABLA DE VALORACIÓN</b>				
1	2	3	4	5
<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Siempre</b>

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

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

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Fecha de Evaluación: .....

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

**Instrumento para la Evaluación del Rector por parte del Consejo Directivo**

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

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

<b>TABLA DE VALORACIÓN</b>				
1	2	3	4	5
<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Siempre</b>

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

1.22. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.23. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos					
1.24. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.25. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.26. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.27. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.28. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.30. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos					
1.31. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.32. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.35. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.37. Lidera el Consejo Técnico.					
1.38. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.39. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.40. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.41. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.42. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año					
1.43. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.44. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan					
1.45. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de					
1.46. Promueve la investigación pedagógica.					
1.47. Promueve la innovación pedagógica.					
1.48. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.49. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al m					
1.50. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.51. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de					
1.52. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.53. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas Correspondientes.					
1.54. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.55. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.57. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.58. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.59. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de					

Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.60.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.61.Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos d					
1.62.Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.63.Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.64.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física					

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad					

educativa.					
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Fecha de Evaluación: -----

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

**Instrumento para la Evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil**

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALUAN**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios					

establecidos.					
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales					

3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales					
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Fecha de Evaluación: -----

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

**NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:**

**NOMBRE DEL DIRECTOR:**

**OBJETIVO**

Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.

**INSTRUCCIONES**

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
- b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.15. Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
1.16. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.17. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.18. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.19. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.20. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.21. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.22. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.23. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.24. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Fecha de Evaluación: \_\_\_\_\_

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

**Instrumento para la Evaluación del Rector por parte del/a Supervisor/a**

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

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

<b>TABLA DE VALORACIÓN</b>				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de La institución.					
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento Prof.					
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al m					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					

1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Fecha de Evaluación: \_\_\_\_\_

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

**DOCUMENTOS DE LA UNIDAD  
EDUCATIVA “SANTA MARÍA DE LA  
ESPERANZA”**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA**

Loja, Octubre de 2011

Señor (a)

**Rector-Director de Instituciones Educativas**

En su despacho.-

De mi consideración:

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

Por ello, me permito dar a conocer que en el ámbito de la investigación, en particular en el Postgrado de Pedagogía, se ha planificado el proyecto de Investigación Nacional, cuyo tema versa en: **"REALIDAD DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA Y CURRICULAR EN LA EDUCACIÓN ECUATORIANA EN LOS CENTROS EDUCATIVOS DE BÁSICA Y BACHILLERATO DEL PAÍS, DURANTE EL AÑO 2011-2012"**.

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

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

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

Acordemente,

*Carmen Sánchez*  
Dra. Carmen Sánchez

**COORDINADORA ACADÉMICA DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGÍA**



Unidad Educativa  
**"Santa María de la Esperanza"**  
 RECTORADO  
 Chordeleg

Recibido  
 28-03-12  
 13 H.32



## UNIDAD EDUCATIVA "SANTA MARÍA DE LA ESPERANZA"

Acuerdo Ministerial N° 000107  
RUC: 0190305252001  
Teléfonos: 223-355 223-212 223-236  
CHORDELEG-AZUAY-ECUADOR

Chordeleg, abril 11 del 2012.

Lcda. Rosario Torres, **RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "SANTA MARÍA DE LA ESPERANZA"**, a petición verbal de parte interesada.

### CERTIFICA

Que la Sra. Nube Guambaña Padilla maestrante del Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realizó la investigación en la UNIDAD EDUCATIVA "SANTA MARÍA DE LA ESPERANZA", del cantón Chordeleg con el tema "Realidad de la Práctica Pedagógica y Curricular en la Educación Ecuatoriana en los Centros Educativos de Básica y Bachillerato del País, durante el año lectivo 2011-2012, levantando encuestas al Personal Directivo, Administrativo, Docente, Estudiantes y Padres de Familia.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, pudiendo el peticionario hacer uso del presente documento en lo que a bien creyere conveniente.

  
 Lcda. Rosario Torres  
 RECTORA



**Unidad Educativa**  
**"Santa María de la Esperanza"**  
**DIRECCION**  
 Chordeleg

Chordeleg, 28 de marzo del 2012

Licenciada

Rosario Torres

**RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "SANTA MARIA DE LA ESPERANZA"**

Presente.

De mi consideración:

Reciba un atento y cordial saludo, y al mismo tiempo el deseo de éxito en las funciones que Usted acertadamente desempeña.

Yo, Nube del Rosario Guambaña Padilla, Maestrante del Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, solicito a usted de la manera más comedida se digne facilitar la nómina de los docentes que labora en toda la Institución y estudiantes de los Octavos, Novenos y Décimos años de Educación Básica y Primeros, Segundos y Terceros de Bachillerato, los nombres del Rector, Vicerrector, Inspector General, Coordinador de Área, así como el número y listado de Padres de Familia e integrantes del Consejo Directivo o Técnico, Consejo Estudiantil y Comité Central de Padres de Padres de Familia y del Supervisor de Media que corresponde a su prestigiosa Institución, cuyos datos servirán para calcular el tamaño de la muestra a investigarse del trabajo investigativo que se está desarrollando en la Institución.

Segura de contar con la favorable atención a la presente, me suscribo de usted, expresando mis sinceros agradecimientos.

**Atentamente,**



Nube Guambaña Padilla

**MAESTRANTE DEL POSTGRADO EN PEDAGOGÍA.**

*Recibido.*  
*28-03-12.*  
  
Unidad Educati  
"Santa María de la Espēra

Chordeleg, 28 de marzo del 2012

Licenciada

Rosario Torres

**RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "SANTA MARIA DE LA ESPERANZA"**

Presente.

De mis consideraciones:

Reciba un atento y cordial saludo, y al mismo tiempo el deseo de éxito en las funciones que Usted acertadamente desempeña.

Yo Nube del Rosario Guambaña Padilla, maestrante en el Posgrado de Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja solicito a usted de la manera más comedida se digne aceptar la realización de una investigación en la institución que está bajo su regencia con el tema "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" que es parte del proyecto que la Universidad lo ha planificado.

En base a los objetivos planteados en la investigación se dará cumplimiento con los mismos ya que se procederá a realizar encuestas a los estudiantes, padres de familia y docentes para tabular, analizar e interpretar los datos la misma que se realizará en forma analítica y crítica de esta forma los resultados sean válidos y confiables y se efectúe una propuesta de mejoramiento educativo institucional.


Por la favorable acogida que sirva dar a la presente, anticipo mis sinceros agradecimientos.

**Atentamente,**



Nube del Rosario Guambaña Padilla  
**MAESTRANTE DEL POSTGRADO EN PEDAGOGÍA.**

*Reubido*  
*28-03-12*



Unidad Educativa  
"Santa María de la Esperanza"  
POSTGRADO



**UESME**  
**UNIDAD EDUCATIVA**  
**“SANTA MARÍA DE LA ESPERANZA”**  
 “El futuro comienza hoy”

**NOMINA DE LOS PROFESORES DIRECTORES DE AREA**  
**AÑO LECTIVO 2011 – 2012**

AREA	ASIGNATURA
MATEMÁTICA	Ing. Lenin Pacheco
INFORMÁTICA	Ing. Tania Cando
CIENCIAS NATURALES	Dr. Nelson Torres
CIENCIAS SOCIALES	Prof. Mauricio Vera
INGLÉS	Prof. Fernando Campoverde
RECREACIÓN Y FORMACIÓN HUMANA	Lcda. Rosario Torres

Lcda. Rosario Torres

RECTORA

Lcdo. Wilfrido Chumbay

VICERRECTOR

Lcda. Gabriela Orellana

DIRECTORA - PSICOLOGA

Prof. Patricio Orellana

INSPECTOR GENERAL

**UESME**  
**UNIDAD EDUCATIVA "SANTA MARÍA DE LA ESPERANZA"**

**INTEGRANTES DEL CONSEJO EJECUTIVO**

Lcda. Rosario Torres  
RECTORA

Padre. Hernán Serrano V.  
PRESIDENTE

Padre. Jorge Moreno  
RECTOR ADMINISTRATIVO

Lcdo. Wilfrido Chumbay  
VICERRECTOR

Lcda. Gabriela Orellana  
DIRECTORA

Dr. Nelson Torres  
I VOCAL

Prof. Mauricio Vera  
II VOCAL

Lcda. Angélica Salazar  
III VOCAL

Prof. Patricio Orellana  
INSPECTOR GENERAL

Ing. Martha Barros  
SECRETARIA

## COMITÉ CENTRAL PADRES DE FAMILIA 20

Sra. Mónica Peñaranda (P.K)
Sra. Mercy Peñez (P.K)
Sr. Carlos Peña (1ro).
Sra. Natalia Bustos (1ro).
Sra. Grace Jara (2do).
Sra. Martha López (2do)
Sra. Verónica Pérez (3ro.).
Sra. Carol Reinoso (3ro)
Sra. Renata Vázquez (4to)
Sra. Ana Orellana (4to)
Sra. Cecilia Guzmán (5to)
Sra. Susana Sánchez (5to)
Sra. Gloria Peñaranda (6to.)
Sra. Martha Castillo (6to)
Sr. Esteban García (7mo)
Sra. Gloria Quiroga (7mo)
Sr. Galo Peñaranda (8vo)
Sr. Eduardo Cambizaca (8vo)
Sr. Carlos Muicela (9no)
Sra. Beatriz Cárdenas (9no.)
Sr. Elmer Galarza (10mo)
Sra. Esperanza Peñaranda (10mo)
Sra. Griselda Delgado (1ro. CCGG)
Sr. Sergio González (1ro. CCGG)
Sr. Manuel Reinoso (2do. CCGG)
Sr. Romel Banegas (2do. C.C.G.G)
Sr. César Rodas (3ro. C.C.G.G.)
Sra. Cecilia Llivicura (3ro. C.C.G.G)
Sra. Diana Peñez (1ro. Comunes)
Sra. Sonia Figuez (1ro. Comunes)
Sr. Juan Rodas (2do. Informática)
Sra. Piedad Buele (2do. Informática)
Sr. Saúl Macas (3ro. Informática)
Sra. Rosario Galarza (3ro. Informática)



## PERSONAL DOCENTE QUE LABORA EN LA UESME

1	ORELLANA LOPEZ	ANDREA GABRIELA	Directora - Profesora de Colegio
2	SALAZAR JARA	ANGELICA MARIA	Profesora de Colegio
3	GOMEZCOELLO ORELLANA	ANGELICA YOLANDA	Profesora de Escuela
4	CANDO WILCHIS	BEATRIZ KARINA	Profesora de Escuela
5	CASTRO GALEAS	CARLA VANESSA	Profesora de Escuela
6	ASTUDILLO BUELE	CLARA LUZ	Profesora de Escuela
7	VERA GUZMAN	CRISTIAN MAURICIO	Profesor de Colegio
8	ZHINGRE JADAN	EDWIN FERNANDO	Profesor de Colegio
9	SALINAS CASTRO	ELSA MARINA	Profesora de Colegio
10	CAMPOVERDE VALVERDE	FRANCISCO FERNANDO	Profesor de Colegio
11	SAMANIEGO PESANTEZ	HENRY PATRICIO	Profesor de Colegio
12	CABRERA JARA	JUAN ANTONIO	Profesor de Escuela y Colegio
13	BARRAZUETA SAMANIEGO	JUAN FERNANDO	Profesor de Colegio F
14	GONZALEZ GOMEZ	JUSTO GERMAN	Profesor de Escuela y Colegio
15	PACHECO IÑIGUEZ	LENIN ROLANDO	Profesor de Colegio
16	CABRERA MARIN	MARIA EUGENIA	Profesora de Escuela
17	CABRERA MARIN	MARIA FERNANDA	Profesora de Escuela
18	CABRERA SUPLIGUICHA	MARIA PATRICIA	Profesora de Escuela
19	TORRES RUIZ	MARIA ROSARIO	Profesora de Colegio
20	TORRES PALOMEQUE	NELSON ANGUSTIN	Profesor de Colegio
21	MARICELA LILIANA	OCHOA ASTUDILLO	Profesora de Escuela
22	GONZALEZ RIOS	ORLANDO	Profesor de Escuela y Colegio
23	CANDO WILCHIS	TANIA PILAR	Profesora de Colegio
24	ARGUDO MATUTE	TATIANA ELIZABETH	Profesora de Escuela y Colegio
25	CHUMBAY ZHAPAN	WILFRIDO ROGELIO	Profesor de Colegio
26	MACAS TAPIA	MAYRA ALEXANDRA	Profesora de Colegio



**UESME**  
**UNIDAD EDUCATIVA**  
**“SANTA MARÍA DE LA ESPERANZA”**  
 “El futuro comienza hoy”

**NOMINA DEL CONSEJO ESTUDIANTIL 2011 - 2012**

NOMBRE DEL/A ESTUDIANTE	DIGNIDAD
Pablo Lituma Sanango	Presidente
Viviana Chocho Chunzho	Vicepresidenta
Alba Lucero Lucero	Vicepresidente de Educación y Cultura
Ruth Salazar Rodríguez	Vicepresidente de Educación y Cultura
Luis Beltran Campoverde	Vicepresidente de Servicios y Recursos
Erika Rodas Parra	Vicepresidente de Servicios y Recursos
Jessica Galarza Castro	Vicepresidente de Salud y Medio Ambiente
Jonnathan Raibán Vera	Vicepresidente de Salud y Medio Ambiente
Byron López Jara	Vicepresidente de Deportes y Recreación
Segundo Segovia López	Vicepresidente de Deportes y Recreación
Liliana Jiménez Ruisbel	Vicepresidente de Defensoría de Derechos
Diana Rojas Villa	Vicepresidente de Defensoría de Derechos
Wilson Conce Landy	Secretario del Consejo



**UESME**  
**UNIDAD EDUCATIVA "SANTA MARÍA DE LA ESPERANZA"**

*Año lectivo: 2011-2012*

*Chordeleg - Azuay - Ecuador*

## OCTAVO DE BÁSICA

### Jornada: Matutina

NÓMINA DE ALUMNOS	REPRESENTANTES	DIRECCIÓN	TELÉFONO
ALVARRACIN CHOCHO LISSETH JAMILETH	VICENTE ALVARRACIN (PADRE)	CHORDELEG	08483567
BORJA PEÑARANDA DIGNA LIZETTE	TANIA BORJA (HERMANA)	ZHORDAN	09581970
CABRERA SIGUENZA GABRIELA TATIANA	ROSA CABRERA (HERMANA)	DELEGSOL	290-559 /
CALLE NUGRA SONIA PATRICIA	LUIS NUGRA (ABUELO)	SIGSIG SHOTOR ALTO	267-164
CAMBISACA ZHUNIO CECIBEL MARGARITA	SONIA ZHUNIO (MADRE)	PRINCIPAL	08737196
MARCA PLASENCIA SAUL FERNANDO	DIANA MARCA (HERMANA)	SIGSIG	266 - 750
MONTAÑO CORDOVA ERIKA LISSETH	MARTHA CORDOVA (MADRE)	GAÑANSOL	08125957
NARANJO TORRES JOHN STEEVEN	ROSARIO TORRES (MADRE)	CHORDELEG	223-731
PARRA ULLOA ERICX SEBASTIAN	JORGE PARRA (PADRE)	GUALACEO av. sucre y manuel gu	2258-227
PEÑARANDA JARA AVI STHEPHANE	GALO PEÑARANDA (PADRE)	CHORDELEG	223-957
PIÑA TACURI GRACE MELANIA	BERSABEL SAMANIEGO (ABUELITA)	PRINCIPAL	2296-301
RAIBAN VERA JONNATHAN STEVEN	MARTHA VERA (MADRE)	CHORDELEG	224-079
RODAS ASTUDILLO RICHARD ANDRES	BEATRIZ ASTUDILLO (MADRE)	CHORDELEG	223-933
SALINAS JARA ALEX XAVIER	MARIA CABRERA (TIA)	CHOCAR	08576093
SAMANIEGO DELGADO LISSBETH	ROMULO SAMANIEGO (PADRE)	SIGSIG	267-475
SANCHEZ SANCHEZ DELIA INES	MARIA SANCHEZ (MADRE)	ZHOTOR SIGSIG	267-170
SANCHEZ CABRERA STEVEN ADRIAN	ROSA NARANJO (ABUELA)	DELEGSOL	3010466 /
SUAREZ JARA NIXON STALYN	LUZ CASTRO (ABUELITA)	DELEGSOL	290-998
TORRES LOPEZ RONAL SEBASTIAN	JORGE TORRES (PADRE)	GUALACEO MANUEL GUILLEN	258-202 0
VASQUEZ SALINAS STALIN DANIEL	ANGEL VASQUEZ (PADRE)	ZHIMBRUG	09733772
ZHUNIO RIOS JORGE ANDRES	MATILDE RIOS (MADRE)	PRINCIPAL	298-140

(RET.) Alumno/a Retirado/a



**UESME**  
**UNIDAD EDUCATIVA "SANTA MARÍA DE LA ESPERANZA"**

*Año lectivo: 2011-2012*

*Chordeleg - Azuay - Ecuador*

## NOVENO DE BÁSICA

### Jornada: Matutina

No.	NÓMINA DE ALUMNOS	REPRESENTANTES	DIRECCIÓN	TELÉFONO
1	BELTRAN CAMPOVERDE LUIS RAMIRO	NINFA CAMPOVERDE (MADRE)	GUALACEO	256-831
2	CABRERA SANCHEZ JONNATHAN	OLGA CALLE (TIA)	NIEVES	2258-154
3	CAJAMARCA ORDOÑEZ DAVID ESTALYN	DELIA CAJAMARCA (MADRE)	LLINTIG	223-556
4	CASTRO CABRERA LUIS FERNANDO	BLANCA CABRERA (MADRE)	PUZHIO	097355612
5	COBOS PALOMEQUE JORGE CRISTOBAL	JORGE COBOS (PADRE)	CHORDELEG	223-093
6	DELEG LOPEZ JENNIFER ESTEFANIA	MARIA HURTADO (ABUELA)	CAPILLAPAMBA	223-945
7	DELGADO BRITO JEFFERSON FERNANDO	MACARIO DELGADO (PADRE)	GUALACEO	258-117
8	JARA CHACON CHRISTIAN ADRIAN	CARMEN CHACON (MADRE)	LAS COLINAS	223-719
9	LOJANO GUARACA JEFFERSON ROMAN	BLANCA GUARACA (MADRE)	MUSMUS. lado del tanque de agua	2224-016
0	MARIN BARROS LADY CAROLINA	GERARDO MARIN (PADRE)	CHORDELEG	223-079
1	MONTESDEOCA CASTRO DARWIN	GLADIS JARA (TIA)	DELEGSOL	085483273
2	MUICELA BORJA CARLOS ALEJANDRO	CARLOS MUICELA (PADRE)	GUALACEO	257-862
3	ORELLANA VILLA BRYAM SEBASTIAN	ANITA VILLA (MADRE)	CHORDELEG	223-452
4	ORTEGA CAJAMARCA CARLOS ANDRES	MARIA CAJAMARCA (MADRE)	GUALACEO - LLINTIG	223-564
5	ORTEGA VERA XAVIER PATRICIO	MARIA LLIVICURA (TIA)	GUALACEO	258-213
6	PELAEZ ZHUNIO JOHANNA MARCELA	MATILDE RIOS (ABUELITA)	PRINCIPAL	296-140
7	PLASENCIA BRAVO JESSICA ADRIANA	INES BRAVO (MADRE)	SIGSIG PITARGMA	2266-043
8	QUEZADA PAVA HENRY JOEL	ANGEL QUEZADA (PADRE)	CHORDELEG	098496173
9	RAMON GARZON JESSICA PAOLA	GRISelda DELGADO (ABUELITA)	GUALACEO	258-089
0	SALINAS CARDENAS CHRISTIAN MANOLO	ESTHER CARDENAS (MADRE)	GANZHUN	084641899
1	VILLA LOPEZ LILIANA BEATRIZ	CARMEN LOPEZ (MADRE)	GULAG	092881072

(RET.) Alumno/a Retirado/a



**UESME**  
**UNIDAD EDUCATIVA "SANTA MARÍA DE LA ESPERANZA"**

Año lectivo: 2011-2012

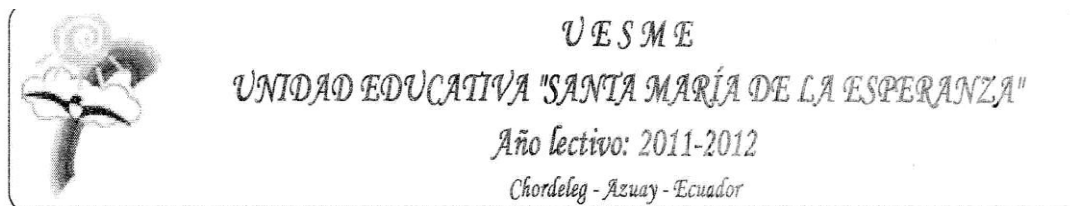
Chordeleg - Azuay - Ecuador

## DÉCIMO DE BÁSICA

### Jornada: Matutina

No.	NÓMINA DE ALUMNOS	REPRESENTANTES	DIRECCIÓN	TELÉFONO
1	BORJA DELGADO ALVARO SEBASTIAN	MARTHA DELGADO (MADRE)	GUALACEO - INCA Y ALMAGOS	2258-236
2	CAIVINAGUA LLANOS MARIA SUSANA	TRANSITO CAIVINAGUA (abuelita)	SIGSIG - DACTE / SIGSIG	267-289
3	CASTRO CASTRO SANDRA PAOLA	GLADIS CASTRO (MADRE)	CHOCAR	3010487
4	CASTRO ESPINOZA FRANKLIN SANTIAGO	FRANKLIN CASTRO (PADRE)	CHORDELEG / CUENCA	223-226
5	CASTRO PELAEZ EDISSON PAUL	ANGEL CASTRO (PADRE)	GUEL	296-070 /
6	CORONEL MOROCHO FABIAN RAUL	MARIA CAIVINAGUA (ABUELA)	EL REDONDO SIGSIG	266-693
7	CHACON GOMEZCOELLO BRYAN HERNAN	YOLANDA GOMEZCOELLO (MADRE)	CHORDELEG	223-027
8	GALARZA CASTRO JESSICA DANIELA	ELMER GALARZA (PADRE)	CHORDELEG / GUALACEO	223-051
9	GUARACA VILLA DENIS MAURICIO	LIGIA VILLA (MADRE)	GUALACEO / GUALACEO	087114278
10	GUARACA VILLA ESTEBAN PAUL	LIGIA VILLA (MADRE)	GUALACEO / GUALACEO	087114278
11	GUARACA VILLA PRISCILA MARICELA	LIGIA VILLA (TIA)	GUALACEO	087114278
12	IÑIGUEZ DELGADO EDISSON LEONEL	SILVIA DELGADO (MADRE)	GUALACEO VAZQUZ CORREA	095582724
13	JARA JARA RICARDO VINICIO	AMPARITO JARA (MADRE)	CHOCAR / GUALACEO	086448812
14	LOZANO QUITO ERIKA GABRIELA	GLORIA QUITO (MADRE)	MUSMUS / CHORDELEG	224-014
15	MACIAS MENDOZA LUIS ALEJANDRO	ANA MENDOZA (MADRE)	CHORDELEGE-CAPILLAPAMBA	091689331
16	MACIAS MENDOZA YOLANDA MARICELY	ANA MENDOZA (MADRE)	CAPILLAPAMBA	091689331
17	MONTEDEOCA CASTRO THALIA VIVIANA	JULIA PESANTEZ (ABUELITA)	CHOCAR	088821463
18	MOROCHO AREVALO HERNAN FELIPE	JULIA AREVALO (MADRE)	SIGSIG - DACTE / SIGSIG	266-824
19	MOROCHO CALAPUCHA THALIA	ELENA CALAPUCHA (MADRE)	GUALACEO	099292466
20	NARANJO TORRES BRYAN GEOVANNY	ROSARIO TORRES (MADRE)	CHORDELEG/ CHORDELEG	223-731
21	OPELLANA MERCHAN MARIA ISABEL	MARIA MERCHAN (MADRE)	GUALACEO- MAYUNTUR /	257-664
22	PELAEZ CASTRO ALAN NEPTALI	LUZ CASTRO (ABUELITA)	PRINCIPAL	296-014
23	PEÑALOZA JUELA JOHANNA ALEXANDRA	DIEGO PEÑALOZA (PADRE)	GUALACEO / GUACHAPALA	258-075
24	PEÑARANDA JARA SANDRA ELIZABETH	ESPERANZA PEÑARANDA (MADRE)	CHORDELEG / CUENCA	223-080
25	QUICHIMBO TORRES GLADYS KARINA	GLADYS TORRES (MADRE)	GUALACEO Santa Bárbara via Cue	084219598
26	QUINTEROS GOMEZCOELLO MIREYA	CECILIA GOMEZCOELLO (MADRE)	UZHAR	223-547
27	REINOSO YUMBLA MATEO ANDRES	FABIAN REINOSO (PADRE)	SIGSIG	2267-498
28	ROMERO CARDENAS ROMMEL MAURICIO	ALEJANDRINA CARDENAS (TIA)	CURPAN CHORDELEG	2223-410
29	SHICAY LLIVICURA MAYRA JENEILY	GILDA SHICAY (HERMANA)	LLAVER	2224-060
30	VILLA CABRERA JENNY ANDREA	ZOILA LUZURIAGA (SUEGRA)	GUALACEO GRAN COLOMBIA 10-13	2255-835
31	ZHIMINAICELA SEGARRA JESSICA PAOLA	MARIA CASTRO (ABUELITA)	SIGSIG	267-486

(RET.) Alumno/a Retirado/a



## PRIMERO DE BACHILLERATO COMUNES

Especialización: CIENCIAS GENERAL

Jornada: Matutina

No.	NÓMINA DE ALUMNOS	REPRESENTANTES	DIRECCIÓN	TELÉFONO
1	BONILLA LUCERO MIGUEL ANGEL	JUAN LUCERO ( ABUELITO)	CAGUAZHUN	084733460
2	CAMBIZACA PELAEZ JOSE MANOLO	MIRIAM CAMBIZACA (HERMANA)	PRINCIPAL	084392608
3	CASTRO ORDOÑEZ MARIA JOSE	CELIA ORDOÑEZ (MADRE)	PRINCIPAL	296-124
4	DELGADO BRITO PABLO RENE	MARIO DELGADO (PADRE)	SIGSIG / SIGSIG	258-117
5	GOMEZCOELLO VAZQUEZ FABIAN	GUADALUPE VAZQUEZ (MADRE)	CHORDELEG	2223-333
6	GONZALEZ RIOS ERICH NATAEL	SONIA RIOS (MADRE)	CHORDELEG	223-232
7	GUZMAN SALAZAR BRAULIO FLAVIO	JOSE GUZMAN (PADRE)	CAPILLAPAMBA	223-944
8	JARA SUAREZ DIEGO FABIAN	BLANCA SUAREZ (MADRE)	CHORDELEG / GUALACEO	2224-150
9	JIMENEZ RUISBEL LILIANA EMPERATRIZ	BLANCA JIMENEZ (TIA)	SIGSIG	2266-369
10	MOROCHO BUENO MARCO VINICIO	MANUEL MOROCHO (TIO)	GUALACEO Antonio Vera y Sta.	2257-868
11	ORELLANA LUCERO JONNATHAN	MARIA LUCERO (MADRE)	GUALCEO EL CHORRO / CUENCA	257-8037
12	PELAEZ GUZMAN BYRON OSWALDO	ELSA GUZMAN (MADRE)	RAMOS	223-266
13	PELAEZ PICON ANA GABRIELA	EFRAIN PELAEZ (PADRE)	CHORDELEG	223-107
14	PLASENCIA CAVINAGUA PATRICIA ELVIRA	ROSA CAVINAGUA (MADRE)	SIGSIG	266-832
15	QUICHIMBO PELAEZ MELIDA MARIUXI	MARIA PELAEZ (KMADRE)	PRINCIPAL	2296-273
16	RAIBAN VERA BRYAN ISMAEL	MARTHA VERA (MADRE)	CHORDELEG	224-079
17	RAMON GARZON EDISSON RICARDO	GRISELDA DELGADO (ABUELITA)	GUALACEO / GUALACEO	258-089
18	ROJAS VILLA DIANA ALEJANDRA	ANA VILLA (MADRE)	CHORDELEG	223-166
19	SALINAS VARGAS OSCAR EDUARDO	SANDRA SALINAS (HERMANA)	GAÑANSOL	095740280
20	SAPATANGA DUMAGUALA CELENA ROCIO	MARIA DUMAGUALA (ABUELA)	SAN JUAN	080678608
21	TORRES MARIN GABRIELA ELIZABETH	YOLANDA CHACON (TIA)	LA UNION D CHORDELEG	30516627
22	VERA LUZURIAGA DOMENICA VALENTINA	FABIAN VERA (PADRE)	CHORDELEG	223-133

(RET.) Alumno/a Retirado/a



**UESME**  
**UNIDAD EDUCATIVA "SANTA MARÍA DE LA ESPERANZA"**

*Año lectivo: 2011-2012*

*Chordeleg - Azuay - Ecuador*

**PRIMERO DE BACHILLERATO COMUNES**

**Especialización: TÉCNICO**

**Jornada: Matutina**

No.	NÓMINA DE ALUMNOS	REPRESENTANTES	DIRECCIÓN	TELÉFONO
1	BORJA DELGADO CHRISTIAN RAIMUNDO	MARTHA DELGADO (TIA)	GUALACEO INCA Y ALMAGOS	2258-236
2	FERNANDEZ PEREZ FRANKLIN RENATO	ZOILA PEREZ (ABUELITA)	GUALACEO - NIEVES	09845512
3	GOMEZ MEJIA JAIME ANDRES	ROSA MEJIA (MADRE)	GUALACEO	08007723
4	IÑIGUEZ IÑIGUEZ JORGE ESTEBAN	SONIA IÑIGUEZ (MADRE)	GUALACEO	255-357
5	LOJANO GUARACA JONATHAN	BLANCA GUARACA (MADRE)	MUSMUS	224-017
6	LOPEZ ASTUDILLO CHRISTIAN FERNANDO	CATALINA ASTUDILLO (MADRE)	CHORDELEG / CUENCA	223-160
7	LOPEZ COELLO DAVID ANTONIO	CARLOS LOPEZ (PADRE)	GUALACEO	09832481
8	LÓPEZ JARA BYRON ERNESTO	GLADIS JARA	GUALACEO	258-676
9	LOPEZ RAMIREZ MARCELO PATRICIO	VILMA LOPEZ (TIA)	GUALACEO / GUALACEO	08478584
10	LLIVICURA NIVEL JEFFERSON PAUL	JAIME LLIVICURA (PADRE)	GUALACEO	08642642
11	MARCA PLASENCIA DIEGO MAURICIO	DIANA MARCA (MADRE)	SIGSIG	266-750
12	MOROCHO CALAPUCHA CHRISTIAN DAVID	ELENA CALAPUCHA (MADRE)	GUALACEO	09929046
13	ORDOÑEZ GUARACA DIEGO FERNANDO	MARIA GUARACA (MADRE)	GUALACEO MANUEL MORENO	255-155
14	ORDOÑEZ ORDOÑEZ JUAN PABLO	INES ORDOÑEZ (MADRE)	GUALACEO	256-183
15	ORELLANA LITUMA JUAN PATRICIO	PATRICIA LITUMA (MADRE)	CHORDELEG	223-147
16	PELAEZ CAMPOVERDE LUIS DANIEL	ZOILA CAMPOVERDE (MADRE)	CRUZ LOMA CHORDELEG	224-040
17	PELAEZ PELAEZ TANIA ROSALIA	DOLORES PELAEZ (MADRE)	PRINCIPAL	296-141
18	PEÑALOZA JUELA JESSICA FERNANDA	DIEGO PEÑALOZA (PADRE)	GUALACEO / GUALACEO	258-075
19	QUEZADA PAVA KAREN CECIBEL	ANGEL QUEZADA (PADRE)	CHORDELEG	09849617
20	SARANGO CHUNSHO VIVIANA ALEXANDRA	MERCEDES CHUNZHO (TIA)	CHORDELEG	2223-236
21	SEGOVIA LOPEZ SEGUNDO FRANCISCO	LUIS SEGOVIA (PADRE)	GUALACEO	08434036

(PPT) Alumno/a Representado/a