



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRIA EN PEDAGOGIA

Tema:

“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio Nacional “Machala” de la ciudad de Machala, parroquia Jambelí, cantón Machala, de la provincia El Oro, durante el año 2011- 2012”

Tesis de Grado

AUTORA:

Román Serrano, Lissett Zulay

DIRECTORA:

Burgos Zambrano, Débora Judith Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO MACHALA

AÑO 2012

CERTIFICACIÓN

Magister.

Débora Judith Burgos Zambrano.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Nacional “Machala” de la ciudad Machala, cantón Machala, provincia de El Oro, durante el año 2011- 2012”**, realizado por el profesional en formación: Lissett Zulay Román Serrano, 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, Agosto de 2012

f.....

CESIÓN DE DERECHOS

“Yo **Lissett Zulay Román Serrano**, declaro ser autora del presente trabajo y examino expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Machala, 27 de Agosto del 2012

.....

Lissett Zulay Román Serrano.

0703233890

AUTORÍA

Las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo de fin de Carrera, son de exclusiva responsabilidad de su autora.

f.....

Lissett Zulay Román Serrano.

CI. 0703233890

DEDICATORIA

El tiempo invertido en el presente trabajo, así como a lo largo del estudio de la presente Maestría, es dedicado para:

Sofía, quien toma mi mano con alegría en cada paso que doy en el camino de mi crecimiento personal, profesional y docente.

Mi familia que no escatima en esfuerzos por apoyar mis ilusiones de cambio y mejoramiento personal.

Mis alumnos quienes recibirán siempre lo mejor de mí, y por quienes seguiré aprendiendo.

Mi lugar de trabajo, al cual deseo ver acreditado y sirviendo a la comunidad orense.

Lissett Román Serrano.

AGRADECIMIENTO

Uno de los sentimientos que más he aprendido a lo largo de la presente investigación es la tolerancia.

Gracias a quienes han tolerado mis ausencias, mis peticiones, mis consultas frecuentes, a todos ellos les guardo en el fondo de mi alma.

Familia, compañera de Maestría en Pedagogía: Lcda. Ketty Honores, mis compañeros de trabajo y a la distinguida dama y profesional, Mgs. Débora Burgos Zambrano, tutora de mi trabajo de tesis.

Lissett Román Serrano

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	I
CERTIFICACIÓN.....	II
CESIÓN DE DERECHOS	III
AUTORÍA	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VII
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
2.1 CUERPO DEL INFORME	6
3. MARCO TEÓRICO	6
3.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	6
3.2 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	8
3.2.1 Evaluación del Desempeño Directivo.....	8
3.2.2. Competencias y dimensiones a evaluar en el desempeño directivo	9
3.3 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	17
3.3.1. Evaluación del Proceso Docente Educativo (PDE)	17
3.3.2 Evaluación Normativa y Criterial	20
3.3.3 Funciones Básicas de la Evaluación	23
3.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	24
3.4.1 La evaluación del docente.....	24
3.4.2 La evaluación del alumno.....	25
3.4.3 Regularidades de la Evaluación.....	29
3.5 CULTURA DE EVALUACIÓN	34
3.6 CALIDAD EDUCATIVA	38
3.6.1 La Gestión de la Calidad	38
4. METODOLOGÍA.....	45
5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	49
5.1 RESULTADOS	49
5.1.1 Antecedentes Históricos.....	49
5.1.2 Docentes	50
5.1.3 Directivos.....	109
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	156
6.1 CONCLUSIONES	156
6.2 RECOMENDACIONES.....	157
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	158
7.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA.....	158
7.2 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.....	158
7.3 OBJETIVO DE LA PROPUESTA	160
7.3.1 Objetivos Generales:.....	160
7.3.2 Objetivos Específicos:.....	160
7.4 ACTIVIDADES.....	161
7.5 LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL	162
7.6 POBLACIÓN OBJETIVO	162
7.7 SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA.....	163

7.8 PRESUPUESTO	164
7.9 CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA	165
BIBLIOGRAFÍA	IX
ANEXOS	XII

1. RESUMEN

La presente investigación toma como referencia el Plan Decenal de Educación 2006-2015 que establece el “Mejoramiento de la calidad de la educación e implementación del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas”, así como la línea de investigación relativa a evaluación de la calidad educativa propuesta por la Universidad Técnica Particular de Loja.

Basados en la política de mejoramiento educativo, el gobierno ha venido realizando desde el 2008, evaluaciones en instituciones para valorar el desempeño docente y directivo de los colegios, las mismas que han ido derrumbando resistencias iniciales del magisterio ecuatoriano.

Como aporte al actual proceso de evaluación, el Colegio Nacional “Machala” desarrolló una investigación con escasa colaboración de los involucrados (se evaluó a 23 docentes de 75 y respondieron 54 estudiantes y sus padres de familia frente a los 1307 alumnos y similar número de representantes).

En este marco se ha realizado la investigación con el objetivo de Evaluar el Desempeño Profesional de Directivos y Profesores en el Colegio Nacional “Machala” en el periodo 2011-2012, la cual ha contribuido al diagnóstico del proceso educativo de la institución y plantea un Plan de Mejoramiento Educativo.

2. INTRODUCCIÓN

Evaluar en primera instancia, es autoevaluar nuestro desempeño, para corregir a tiempo las falencias detectadas y cambiar métodos y técnicas, o establecer estrategias académicas que nos lleven a la consecución de los objetivos institucionales y estatales propuestos, que no son sólo lograr que nuestros estudiantes aprendan contenidos, sino primordialmente que aprendan a aprender: a ser autónomos, a ser personas que se sientan realizadas sirviendo a la sociedad que aportó para su crecimiento personal y académico.

Para lograr este noble objetivo se requiere una educación integral e integradora. Esto constituye una realidad que aún no se llega a cumplir plenamente. El presente trabajo investigativo busca concienciar a quienes conforman la comunidad educativa, profesores, familia-estudiantes, directivos y comunidad.

La calidad educativa se ha tornado desde el 2008 en una política de Estado. Los ecuatorianos estamos despertando a una realidad muy dolorosa, pero finalmente presente en las últimas décadas del país: el estancamiento y deterioro histórico de la calidad educativa. La educación en todos sus niveles ha sido tomada como un medio para realizarse económicamente, antes que de realización integral y moral del ser humano. Pues mientras peor era su rendimiento, más réditos daba a unos pocos, que aprovecharon para impulsar proyectos más comerciales que de servicio educativo.

Esta finalidad económica ha sido la mayor limitante de las actividades de desarrollo y educación en el Estado, ya sea por el interés meramente económico de los sujetos, o por la falta de este recurso como medio para conseguir calidad educativa.

Los efectos de un proceso generalizado de evaluación de desempeño a instituciones educativas, inicialmente a nivel superior y actualmente emprendidas a nivel medio, serán definitivamente positivos para nuestras futuras generaciones, pues contribuirán al mejoramiento del sistema no tan solo por medio de la depuración del mismo sino por la introducción en el sistema de criterios y prácticas de calidad antes ausentes por diversas causas.

Por la coyuntura histórica la evaluación puede resultar para muchos directivos, profesores y demás empleados educativos un evento bastante preocupante y altamente riesgoso para su situación laboral. Se busca con la evaluación de desempeño una reacción positiva basada en la motivación hacia la evolución de la calidad educativa y en un compromiso con el cambio y mejoramiento social, educativo y profesional.

La educación en nuestro país ha sido un área de poco interés común para la mayoría de gobiernos, más bien ha sido un campo en el que se ha entronizado el arribismo social. Llegó el momento de darle la importancia y énfasis necesario para estar al menos al nivel del promedio de América Latina, Europa y Asia.

Los esfuerzos realizados por el Gobierno en esta área, no están siendo asimilados en un 100% por los actores educativos, hace falta mayor compromiso y motivación al cambio en especial en la docencia.

En la presente investigación hemos encontrado poca predisposición inicial a la indagación por lo complejo del tema. Tras varias reuniones y presentaciones ante directivos y coordinadores de área, mostrando la documentación que otorga permiso para la realización de la investigación, finalmente se logró conseguir los objetivos planteados. Sería encomiable que se mantenga la misma dedicación en las clases observadas y que los directivos continúen con el proceso de evaluación del desempeño emprendido.

Por disposición del Gobierno Nacional, e intermedio del ministerio del ramo, se ejecutó en la institución educativa investigada, un Plan Piloto de Autoevaluación Institucional ejecutado en conjunto con la Secretaría de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa. El plan piloto se inició en el mes de abril y finalizó en el mes de junio del 2011.

Para desarrollar este estudio, se designaron responsables de cada descriptor y solicitó la colaboración a directivos, consejos técnico y estudiantil, inspectores, directores de área, docentes, estudiantes y padres de familia.

La muestra tomada fue de 54 padres de familia de estudiantes de Octavo Año de Educación Básica a Tercer Año de Bachillerato. Cabe indicar que el número de la muestra, es tan solo 4.10% del total del universo, debido a la escasa colaboración por parte de los representantes de los alumnos.

El informe de Autoevaluación Institucional que fuera presentado ante la Dirección de Educación de El Oro, consta de 4 capítulos con los resultados de las encuestas aplicadas a padres de familia, la historia del centro educativo en los últimos cinco años y un análisis de su estado actual, resultados del aprendizaje de los estudiantes y finalmente una descripción de los procesos que se desarrollan internamente.

El estudio diagnóstico emprendido en el 2011 significó un acercamiento a la realidad institucional. Los miembros del Colegio Nacional "Machala" descubrieron de esa forma sus debilidades y fortalezas. Finalizado el mismo, se realizó mediante consenso un cronograma de actividades con sus respectivos responsables, que denominaron Plan de Mejoras.

El nivel de cumplimiento y desarrollo del Plan de Mejoras del Colegio Nacional "Machala" no ha sido difundido por sus directivos, es poco notorio entre sus estudiantes, mientras que es un tema pendiente para sus docentes.

Contrario a lo que acontece en la institución educativa, para la sociedad ecuatoriana y particularmente para el gobierno nacional se ha convertido en un tema crucial de inmediato tratamiento. Por lo tanto, existiendo la necesidad social de investigar el estado de la evaluación en el ámbito educativo, la UTPLE ha definido como una línea de investigación el diagnóstico de la situación de los centros educativos a nivel nacional.

Así mismo, los usuarios que generalmente son estudiantes y sus familias, habitantes de las comunidades que circundan el Colegio Nacional "Machala" escogido por la investigadora para realizar su trabajo de tesis, han participado con la motivación de contar con herramientas iniciales para el despegue académico de su centro de estudios.

La evaluación es básica para reconocer las limitaciones del proceso docente educativo y trabajar en pro de superarlas a nivel de instituciones educativas de nivel medio.

Es muy preocupante la desidia de profesores que han colaborado poco a lo largo de esta investigación. Profesores con temor a ser observados, directivos con poca o nula predisposición para responder instrumentos de evaluación avalados por el Ministerio de Educación y que de seguro serán aplicados en el presente año por las autoridades locales, estudiantes que solicitaban explicaciones frecuentes sobre cada pregunta, entre otras tantas observaciones, que lejos de desmotivar crean una conciencia de que éste es un problema que debe erradicarse y de ésta forma, diagnosticando la realidad se está dando el paso inicial.

“En sus manos (del docente) está el presente y futuro de nuestra sociedad” Econ. Rafael Correa Delgado, Presidente de la República del Ecuador.

“Sin crecimiento del talento humano no podremos salir de la pobreza” Econ. Rafael Correa Delgado, Presidente de la República del Ecuador.

2.1 CUERPO DEL INFORME

“En la medida en que un sujeto aprende, simultáneamente evalúa, porque discrimina, valora, critica, opina, razona, fundamenta, decide, enjuicia, opta... entre lo que considera que tiene un valor en sí y aquello que carece de él. Esta actividad evaluadora, que se aprende, es parte del proceso educativo, que como tal es continuamente formativo”. Pedro Ahumada Acevedo. La Evaluación en una Concepción de Aprendizaje Significativo. Universidad Católica de Valparaíso-Chile.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Contamos con pocos estudios como referencia a la calidad educativa de las instituciones a nivel medio. Uno de ellos, se ha desarrollado a nivel general y que forma parte del libro del Dr. Luis Luna Osorio titulado “Ecuador Proyección 2020” publicado por la Universidad Alfredo Pérez Guerrero, en la ciudad de Quito en el 2010, en la página 102: con relación a la calidad afirma que la: “Problemática para lograr la mayor calidad en la educación nacional son: la falta de maestros suficientes, bien preparados y bien pagados en las escuelas, colegios y universidades públicas; lo que hace que proliferen los establecimientos privados que muchas veces no satisfacen los requerimientos de la educación nacional;...”.

Lo subrayado es de la autora, pues es un tema afín al tópico de análisis, que es cómo valorar y garantizar la calidad de las instituciones educativas ecuatorianas en todos los niveles más allá del simple emprendimiento.

La calidad es un concepto que muy poco se utilizaba en el ámbito educativo en nuestra realidad ecuatoriana. Bastaba señalar que la institución contaba con infraestructura de primera y docentes suficientes para expresar si cierto centro educativo era bueno.

Actualmente, las valoraciones se presentan sólo con criterio técnico. Si una institución educativa cubre plenamente las necesidades de sus usuarios, en todo aspecto, y logra que se promueva la armonía entre sus miembros, impulsando la equidad, la solidaridad,

la justicia y fortalece la vinculación con la comunidad; además de obtener logros académicos significativos, puede apreciarse como una escuela o colegio de calidad.

3.2 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

El Ministerio de Educación del Ecuador, cita en su portal electrónico, en el link de ESTRUCTURA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN EDUCACIONAL, lo siguiente: “El sistema educativo ecuatoriano se rige por los principios de unidad, continuidad, secuencia, flexibilidad y permanencia; en la perspectiva de una orientación democrática, humanística, investigativa, científica y técnica, acorde con las necesidades del país.”

3.2.1 Evaluación del Desempeño Directivo

3.2.1.1 Importancia del desempeño directivo

La gestión y la calidad de los procesos docentes educativos muestran estar correlacionados con el desempeño directivo, a través del liderazgo. Los trabajos de investigación de Waters, Marazano y McNulty, que muestrearon a más de un millón de alumnos en los Estados Unidos, atribuyen al liderazgo de los directores aproximadamente el 25% de incidencia sobre los resultados académicos de los alumnos. En América Latina, en tanto, las investigaciones referidas a las llamadas "escuelas de calidad" revelan conclusiones similares, es decir el liderazgo educativo incide en los resultados del proceso docente educativo.

Las lideresas son personas o grupos de personas competentes en el arte de influir y dirigir a una comunidad educativa en la construcción de los intereses generales de bienestar y realización a través de la educación. El liderazgo se prueba en situaciones complejas, en momentos difíciles o críticos. el caso de la educación de los sectores más pobres de América Latina, de acuerdo a investigaciones realizadas por OREALC-UNESCO las escuelas viven una situación crítica. Los índices de aprendizaje son mínimos, los niños, las niñas, los y las adolescentes suelen vivir en condiciones precarias, en muchas ocasiones con padres que se ven obligados a emigrar a la ciudad o a países extranjeros, circunstancias que no son ajenas a los estudiantes escolares y colegiales de la provincia de El Oro.

En las referidas circunstancias los estudiantes viven bajo la creciente amenaza de la violencia que se expresa de múltiples formas, de tipo familiar, derivada de las tensiones sociales devenidas de la exclusión socio económica o de fenómenos tales como la habitualidad delictiva del entorno próximo. Ante estas condiciones directivos y profesores deben cumplir no solo con el cien por ciento de lo exigible, sino que deben ir más allá y dar más tiempo y esfuerzo para desde lo afectivo ayudar aprender a vivir a los estudiantes. La realización de la entrega al trabajo señalada no es factible sin una alta motivación de todos los integrantes de la institución educativa.

El liderazgo trata justamente de cómo lograr que una comunidad humana, una escuela, una empresa, una comuna o municipio, una nación, entregue sus mayores esfuerzos, no por coerción sino por convicción propia para lograr mejores y mayores niveles de vida.

La motivación y el compromiso son característicos del liderazgo, y este trata del arte de conducir a seres humanos hacia el futuro, a seres que somos lenguaje (mundos lingüísticos); acción y emoción. La pedagogía del liderazgo de instituciones educativas de la OREALC UNESCO se refiere al arte de conducir escuelas, colegios, liceos, centros educativos desde esas múltiples dimensiones de lo humano, hacia el futuro, y es lo que hace falta.

3.2.2. Competencias y dimensiones a evaluar en el desempeño directivo

Toda la complejidad del proceso de dirección de las instituciones educativas se refleja en dos ámbitos, uno interno y otro externo. La evaluación al nivel directivo busca obtener información sobre el desempeño profesional del Rector y Vicerrector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige. Para ello la evaluación debe llevarse por las siguientes dimensiones:

1. Competencias generales.
2. Competencias pedagógicas.
3. Competencias de liderazgo en la comunidad.

3.2.2.1 Competencia general:

La autotutela es el primer elemento fundamental de todo directivo que busca ejercer un liderazgo efectivo, sobre todo con autoridad moral basada en el ejemplo. La transparencia y su percepción son fundamentales para llevar adelante el proceso de dirección, razón por la que su evaluación se torna irrenunciable.

Partiendo del ejemplo propio existe la posibilidad moral de exigir el cumplimiento al equipo docente de forma que la variable control administrativo permite mantener la atención sobre los objetivos institucionales implícitos en la planificación institucional.

El ser eficiente en la gestión genera la sustentabilidad económica del proceso docente educativo de manera que finalmente los recursos son productivos y efectivos.

Son 63 los procesos con los que al menos deben cumplir los directivos en general en las instituciones educativas:

1. Asistir puntualmente a la institución.
2. Faltar al trabajo solo en caso de extrema necesidad.
3. Rendir cuentas de su gestión a la comunidad educativa.
4. Hacer seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.
5. Exigir puntualidad en el trabajo al personal de la institución.
6. Controlar el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.
7. Estimular y sancionar al personal de acuerdo con las normas legales vigentes
8. Optimizar el uso de los recursos institucionales.
9. Delegar responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.
10. Delegar funciones de acuerdo con la norma legal vigente.

11. Determinar detalles del trabajo que delega.
12. Realizar seguimiento a las actividades que delega.
13. Transformar los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.
14. Identificar las fortalezas y debilidades del personal, para el mejoramiento de la gestión institucional.
15. Propiciar el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.
16. Planificar el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.
17. Planificar y coordinar el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.
18. Incentivar al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.
19. Propiciar la actualización permanente del personal de la institución.
20. Apoyar los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.
21. Propiciar el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.
22. Entregar periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio
23. Entregar oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.
24. Promover la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.
25. Realizar las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.

26. Liderar el Consejo Técnico.
27. Dar a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.
28. Organizar con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.
29. Supervisar con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.
30. Dirigir la conformación del Comité Central de Padres de Familia.
31. Supervisar la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.
32. Propiciar el cumplimiento de la Constitución y en particular del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.
33. Cumplir y hacer cumplir el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.
34. Coordinar la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.
35. Hacer cumplir el Manual de Convivencia Institucional.
36. Coordinar la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.
37. Organizar la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.
38. Tomar en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.
39. Jerarquizar los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.
40. Establecer objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.
41. Definir sus actividades con base en los objetivos propuestos.

42. Entregar oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.
43. Organizar la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.
44. Promover la investigación pedagógica.
45. Promover la innovación pedagógica.
46. Realizar contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico, de acuerdo a la Ley.
47. Planificar y programar la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.
48. Solicitar informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.
49. Buscar otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.
50. Aplicar normas legales presupuestarias, financieras y de compras públicas en el proceso de gestión.
51. Realizar arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.
52. Determinar la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.
53. Aplicar procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.
54. Controlar adecuadamente el movimiento financiero de la institución.
55. Ser corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.

56. Rendir cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.
57. Coordinar 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.
58. Requerir a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.
59. Coordinar con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.
60. Informar sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.
61. Elaborar con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los profesores, de acuerdo con las necesidades de la institución.
62. Atender, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos
63. Actuar a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.

3.2.2.2 Competencias Pedagógicas:

Estas son 14 y tienen que ver más allá del control general de la institución, con la ejecución y coordinación del proceso docente educativo con la gestión de proyectos educativos, con los procesos de evaluación de la institución, en especial verificar la aplicación de la planificación didáctica, además de garantizar el derecho a la educación.

A continuación se presentan las actividades que los directores deben desarrollar en el campo pedagógico.

1. Organizar la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.
2. Organizar la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.
3. Organizar con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.
4. Observar el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.
5. Asesorar directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.
6. Solicitar a los profesores, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.
7. Verificar la aplicación de la planificación didáctica.
8. Supervisar el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.
9. Realizar acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.
10. Realizar acciones para evitar la deserción de los estudiantes.
11. Garantizar el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.
12. Garantizar la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.
13. Garantizar la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.
14. Orientar a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.

3.2.2.3 Competencias de Liderazgo en la comunidad:

Este es uno de los elementos sistematizadores del resultado del liderazgo institucional, pues la calidad de la gestión de los directivos de la institución se va a ver reflejada en la comunidad próxima, beneficiaria directa de la institución educativa.

El liderazgo con la comunidad se refleja en:

- 3.1. Mantener comunicación permanente con la comunidad educativa.
- 3.2. Apoyar el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.
- 3.3. Mantener buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.
- 3.4. No tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.
- 3.5. Delegar responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.
- 3.6. Promover el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.
- 3.7. Relacionar las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.
- 3.8. Promover el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.
- 3.9. Promover el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.

3.3 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

3.3.1. Evaluación del Proceso Docente Educativo (PDE)

3.3.1.1. Evaluación Educativa: Conceptos y Definiciones

En general la evaluación se concibe como, señalar el valor de algo, estimar, apreciar o calcular ese valor contra estándares previamente fijados. De forma que más que exactitud lo que ontológicamente implica es la determinación en lo cuantitativo y/o cualitativo de un juicio, sobre algo o alguien, en función de criterios previos de calidad normados técnica y científicamente para determinado propósito, consistente en recoger información, emitir un juicio con ella a partir de una comparación y así, tomar una decisión para mejorar un proceso que en el caso de la educación es docente educativo.

En la vida cotidiana se evalúa permanentemente las acciones y omisiones que realizan las personas y las organizaciones. Las decisiones se toman permanentemente evaluando y eligiendo lo que consideramos más acertado de acuerdo a los conocimientos y recursos con los que cuenta quien decide.

Desde la década de los 50 del siglo XX se profundizó el desarrollo de la evaluación educativa, introduciéndose como herramienta permanente de las actividades docentes, para verificar la resolución efectiva del problema docente.

En la bibliografía se evidencia una amplia gama de conceptos relativos a la evaluación, lo que implica el riesgo latente de perder consistencia al momento de aplicar la evaluación en el proceso. En atención al riesgo de incurrir en una situación tan lata a continuación se refiere algunas concepciones de las cuales se resaltara las coincidencias más útiles para comprender en forma y fondo la evaluación.

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

Lafourcade pone énfasis en el logro de los objetivos y la demostración real de tales logros, lo que confirma que la categoría rectora de todo proceso docente educativo son los objetivos del mismo. Al usar el término sujetos, hace énfasis en que los involucrados son diversos actores de los procesos, en el caso del proceso docente educativo estudiantes, profesores, autoridades, padres de familia y autoridades; pero sobre todo la educación gira alrededor del estudiante.

B. Maccario, concibe a la evaluación educativa de la siguiente forma: "Evaluación es el acto que consiste en emitir un juicio de valor, a partir de un conjunto de informaciones sobre la evolución o los resultados de un alumno, con el fin de tomar una decisión. "¹ Maccario ubica a la evaluación con un proceso lógico de generación de juicios de valor, se inscribe en el juzgamiento de la realidad educativa, evidencia a la evaluación como una herramienta del PDE.

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

En la concepción de Teleña se evidencia el efecto inmediato de la evaluación en los procesos que es el mejoramiento continuo de los mismos a través nuevamente de la valoración de los objetivos formadores propuestos para el proceso docente educativo.

D. Stufflebeam, propone que la:

"Evaluación implica comparación entre los objetivos impuestos a una actividad intencional y los resultados que produce. Es preciso evaluar no solamente los resultados, sino los objetivos, las condiciones, los medios, el sistema pedagógico y los diferentes medios de su puesta en acción."

Esto supone:

Evaluación del contexto, determinar los objetivos, sus posibilidades, sus condiciones y medios de realización, lo que nos será de fundamental importancia al momento de elaborar la planificación.

Evaluación de las necesidades inherentes al proyecto (Input), o sea la determinación de la puesta en práctica, de los recursos y de los medios.

Evaluación del proceso, estudio de los datos sobre los efectos que produjeron los métodos empleados, su progresión, sus dificultades y su comparación para tomar decisiones de ejecución.

Evaluación del producto, medición, interpretación, juicio acerca del cumplimiento de los objetivos, de la eficacia de la enseñanza, en suma evaluación de los resultados para tomar decisiones de reciclaje.

Estos diferentes momentos de la evaluación cumplen un papel fundamental en las decisiones relativas a la planificación, los programas, la realización y el control de la actividad."

Stufflebeam en su concepción reconoce e introduce a la evaluación como un eje transversal de todos los procesos que integran la formación desde su connotación holística, pero sobre todo se refiere a que la evaluación es y se constituye en el elemento común de todo cuanto constituye el proceso educativo.

La razón de ser de la evaluación es servir a la acción, acción educativa que debe entenderse desde el punto de vista formativo, que como profesor le debe ocupar antes de cualquier otra consideración.

La evaluación que no ayude a aprender de modo más cualificado (discriminatorio, estructurador, relevante, emancipador, con mayor grado de autonomía y de responsabilidad) en los diferentes niveles educativos es mejor no practicarla, porque puede generar que sea mal entendida pero sobre todo rechazada por los actores del proceso docente educativo.

Stenhouse (1984), explica que " para evaluar hay que comprender. Cabe afirmar que las evaluaciones convencionales del tipo objetivo no van destinadas a comprender el proceso educativo. Lo tratan en términos de éxito y de fracaso". En su opinión, " el profesor debería ser un crítico, y no un simple calificador". Pero ser crítico es dar a la evaluación el sentido de espacio y oportunidad de creación de soluciones adecuadas, contextualizadas y efectivas, sobre todo implicarse en ella.

La evaluación es el medio menos indicado para mostrar el poder del profesor o de la autoridad de control ante el alumno y el medio menos apropiado para controlar las conductas de los alumnos. La evaluación debe ser causa y motivo para solucionar los efectos que no contribuyen al logro de los objetivos del proceso docente educativo. Usar la evaluación de forma represiva es síntoma de debilidad y de cobardía, mostrándose fuerte con el débil, además de que pervierte y distorsiona el significado de la evaluación.

Así entonces, en el proceso de evaluación educativa hay cuatro momentos o tipos de evaluación:

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

ENTONCES EVALUAR ES:

- ✓ Un proceso de reflexión crítica
- ✓ Un análisis valorativo
- ✓ Una actividad integral y sistemática
- ✓ Una actividad realizada con los sujetos que son objeto de la misma.
- ✓ El mejor mecanismo de mejoramiento continuo para todo proceso educativo.

3.3.2 Evaluación Normativa y Criterial

3.3.2.1 Evaluación Normativa

Evaluar en referencia a una norma, significa comparar el resultado del individuo con los resultados de una población o grupo a los que pertenece.

Esto exige el establecimiento de una norma o escala de referencia, confeccionada después de estudios estadísticos de rendimiento, con el objetivo de obtener una calificación. En este ámbito normativo, el criterio es externo, en la medida que se utiliza una escala que es más o menos "ajena" al sujeto evaluado, sin tener en cuenta las condiciones de trabajo, nivel inicial, aprendizaje, etc. (B. Maccario)

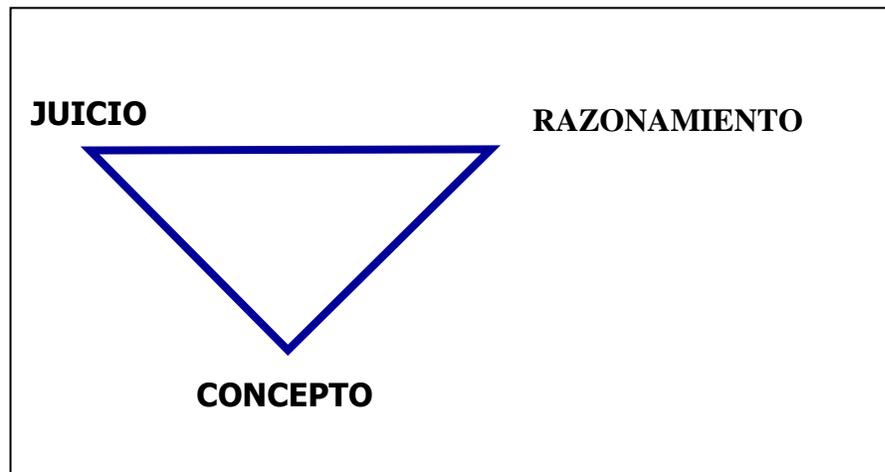
3.3.2.2 Evaluación Criterial

Evaluar en referencia a un criterio, busca la comparación del alumno con sus propios rendimientos o resultados, en las mismas pruebas o en relación a un criterio fijado de antemano.

Se valora principalmente el progreso realizado por el alumno, independientemente de escalas y se valora el proceso realizado por el alumno hacia el objetivo propuesto. En el ámbito criterial se evalúa el avance del alumno hacia el objetivo propuesto y la distancia que lo separa de él. Esta distancia constituye las bases de la información a partir de la cual se ha de tomar una decisión. Esto nos aproxima a una "pedagogía por objetivos", donde existe una necesidad de expresar los objetivos en términos operativos (el alumno será capaz de ...), luego de haber analizado las necesidades y posibilidades del alumno o grupo.

La evaluación es un proceso que genera juicios a partir de procesos razonados con base en una concepción propia del medio pero también en base de definiciones provenientes del conocimiento objetivo del área que se evalúa.

Ilustración 1: Representación del proceso de la evaluación



FUENTE: CLAVIJO, Clavijo Galo y FUENTES, González Homero. Libro de Diseño Curricular y Evaluación por Competencias.

Desde el punto de vista lógico la evaluación:

- ✓ *juicios*
- ✓ *razonamiento*
- ✓ *valoración o concepto*

El juicio y el razonamiento constituyen expresiones lógicas, que se encuentran en la base de todo proceso de pensamiento, desempeñando un papel fundamental en la formación de conceptos, como es el caso de la valoración que se realiza en el proceso de evaluación.

El resultado de un proceso de evaluación no es más que un concepto, al que se llega a través de una sucesión de juicios y razonamientos que los actores del proceso, estudiantes y profesores realizan. Lo subrayado es de la autora.

El concepto que implica una valoración se alcanza mediante los razonamientos de una serie de juicios sobre los aspectos, lo que conduce a la evaluación.

Entre los juicios, razonamientos y conceptos, hay una relación dialéctica de lo singular, lo particular y lo general.

Cuando la valoración es comparada con un patrón de parámetros o valores pre establecidos, esto es indicadores, que no es más que la asignación más o menos objetiva de un determinado parámetro o valor al resultado del proceso de evaluación que es la valoración o concepto resultante.

La evaluación solo adquiere sentido cuando se incorpora como práctica sistemática a la cultura institucional. Es un instrumento para la actualización constante de la actividad educativa.

3.3.3 Funciones Básicas de la Evaluación

- ✓ **Función docente metodológica**
- ✓ **Función investigativa**
- ✓ **Función orientadora**

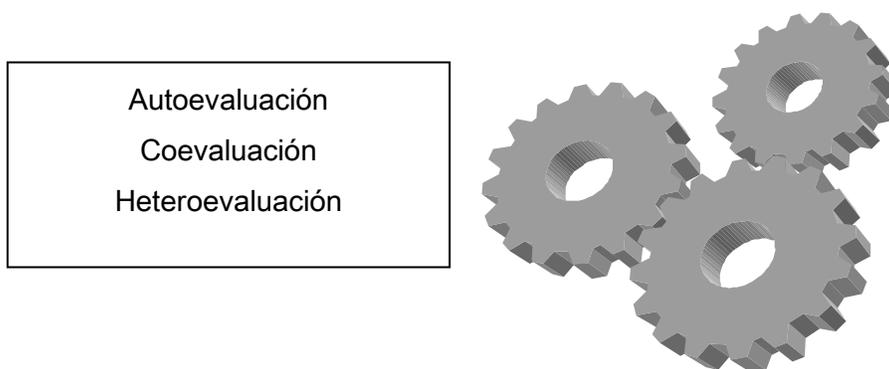
Existen tres funciones básicas en su desempeño:

- ✓ **Función docente metodológica:** actividades encaminadas a la planificación, ejecución, control y evaluación del PEA. Por su naturaleza incide directamente en el desarrollo exitoso de la tarea instructiva y de manera concomitante favorece el cumplimiento de la tarea educativa.
- ✓ **Función investigativa:** actividades encaminadas al análisis crítico, la problematización y la reconstrucción de la teoría y la práctica educacional en los diferentes contextos de actuación del docente.
- ✓ **Función orientadora:** actividades encaminadas a la ayuda para el autoconocimiento y el crecimiento personal mediante el diagnóstico y la intervención psicopedagógica en interés de la formación integral del individuo. Por su contenido la función orientadora incide directamente en el cumplimiento de la tarea educativa aunque también se manifiesta durante el ejercicio de la instrucción.

La tarea es el conjunto de orientaciones y acciones (problemas, ejercicios, situaciones) que responden a las exigencias de cada uno de los momentos del ciclo cognoscitivo, o de las etapas del proceso de asimilación, en correspondencia con los objetivos y contenidos. Es la concreción en cada etapa, del método, la forma y el medio, a partir de los cuales se logra el desarrollo de la habilidad propuesta.

3.2.3.1 Eslabones del proceso de evaluación

Ilustración 2: Eslabones del proceso de evaluación



FUENTE: CLAVIJO, Clavijo Galo y FUENTES, González Homero. Libro de Diseño Curricular y Evaluación por Competencias

3.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

3.4.1 La evaluación del docente

“En el papel mediador de la acción pedagógica, el docente no es neutro, ya que se compromete por entero en la situación pedagógica, con lo que cree, con lo que dice, con lo que hace, con lo que es. Según el tono que adopta, la mirada que emite, el gesto que realiza, su mensaje adquiere un valor específico, para el conjunto de los alumnos y una resonancia especial para alguno de ellos” (M. Postic)

Varios expertos, coinciden que el profesor debe efectuar su evaluación en las siguientes áreas:

- ✓ Estudio de sus características personales (aptitudes, motivaciones, hábitos, conocimientos)

- ✓ Observación de sus comportamientos (rasgos de conducta y relacionamiento social)
- ✓ Estudio de los efectos del proceso educativo seleccionado sobre los alumnos. (B. Maccario)
- ✓ El docente debe evaluar su “estrategia pedagógica”, entendida “como la ciencia y/o arte de combinar y coordinar acciones para alcanzar un objetivo.
- ✓ Corresponde a una planificación para llegar a un resultado proponiendo objetivos que se quieren lograr y los medios que se disponen para lograrlos.” (G. Mialaret)
- ✓ La noción de estrategia, más que la de método, destaca la interdependencia entre la elección de los medios y las fases previas de formulación de los objetivos, de identificación de las características de los alumnos, del análisis de los recursos y de las dificultades. (P. Brunswing – G. Berger)

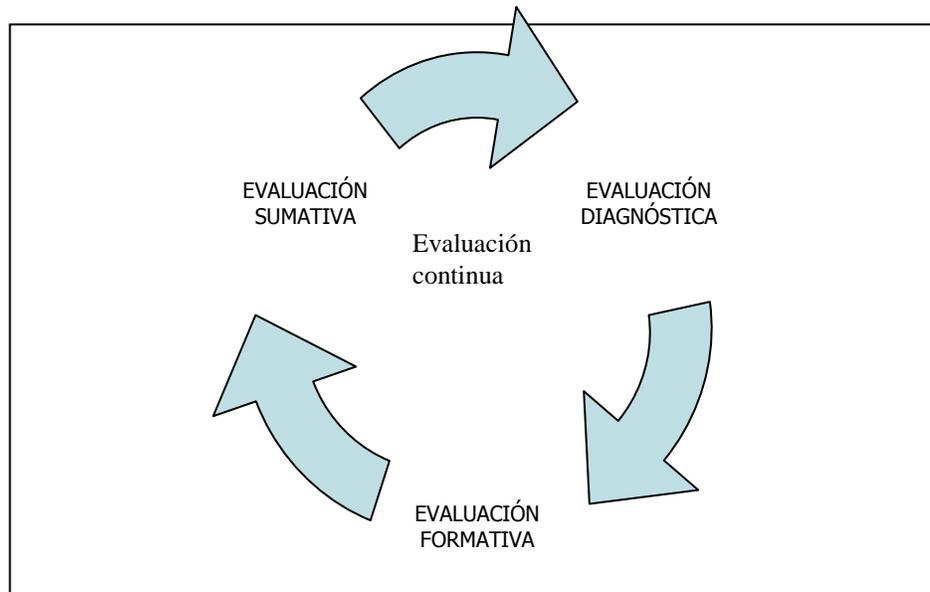
3.4.2 La evaluación del alumno

Todos los objetivos educativos, pueden, con más o menos facilidad, con más o menos éxito, ser evaluados. Se evalúa:

- ✓ El ámbito cognitivo, la adquisición de conocimientos, de habilidades y las aptitudes intelectuales: el saber y el saber hacer.
- ✓ El ámbito afectivo, el desarrollo de actitudes en relación al contenido pedagógico, con relación al grupo: el saber ser, ver, sentir y reaccionar.
- ✓ El ámbito psicomotriz, en el enriquecimiento de las conductas motoras: las habilidades motoras.
- ✓ El ámbito social, en el relacionamiento permanente en todos los niveles: cooperar y competir.

La evaluación nos debe permitir mantener lo excelente y mejorar lo que se encuentre en condiciones deficientes.

Ilustración 3: Ciclo del Proceso de la Evaluación



FUENTE: CLAVIJO, Galo y FUENTES, Homero. Libro de Diseño Curricular y Evaluación por Competencias

3.4.2.1 La Evaluación Predictiva o Inicial (Diagnóstica), se realiza para predecir un rendimiento o para determinar el nivel de aptitud previo al proceso educativo. Busca determinar cuáles son las características del alumno previo al desarrollo del programa, con el objetivo de ubicarlo en su nivel, clasificarlo y adecuar individualmente el nivel de partida del proceso educativo.

- ✓ Determinar el nivel real del individuo y del grupo.
- ✓ Identificar carencias o “puntos flojos o críticos” que es necesario reforzar antes de seguir adelante con el programa.
- ✓ Evitar repeticiones innecesarias de objetivos que ya han sido integrados.
- ✓ Dar soporte para la planificación de objetivos reales, adecuados a las necesidades e intereses del grupo.
- ✓ Trabajar en el diseño de actividades remediales, destinadas al grupo o a los individuos que lo requieran.

3.4.2.2 La Evaluación Formativa, es aquella que se realiza al finalizar cada tarea de aprendizaje y tiene por objetivo informar de los logros obtenidos, y eventualmente, advertir donde y en qué nivel existen dificultades de aprendizaje, permitiendo la

búsqueda de nuevas estrategias educativas más exitosas. Aporta una retroalimentación permanente al desarrollo del programa educativo.

a) Comunicar tanto a los/as estudiantes como al profesor o profesora sobre el progreso alcanzado por los primeros.

b) Localizar las deficiencias observadas durante un tema o unidad del proceso enseñanza-aprendizaje, a fin de retroalimentar e introducir los correctivos de lugar.

c) Valorar las conductas intermedias del estudiante para descubrir cómo se van alcanzando parcialmente los objetivos propuestos.

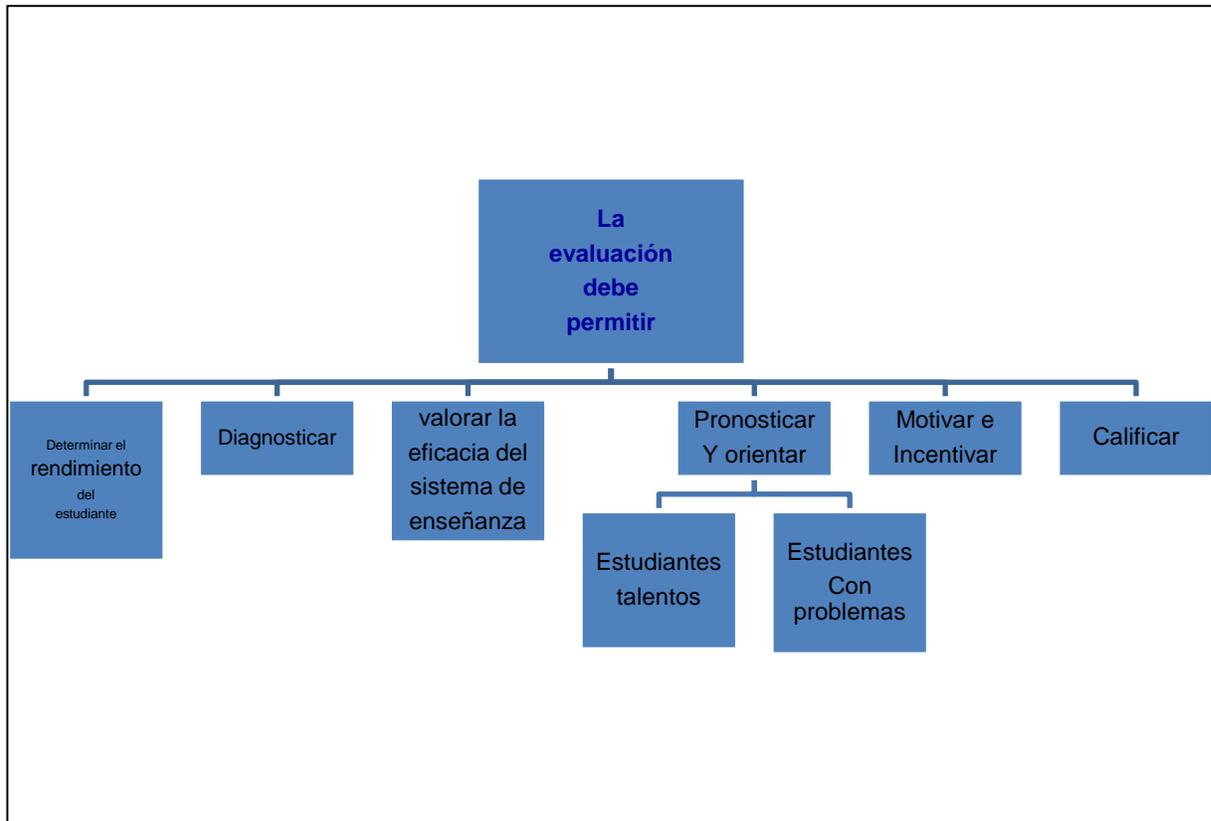
d) Revisar y hacer los ajustes necesarios para propiciar el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas de los/as alumnos/as. Si la evaluación formativa señala que se van cumpliendo los objetivos, el maestro y los/las alumnos/as tendrán un estímulo eficaz para seguir adelante.

3.4.2.3 La Evaluación Sumativa, es aquella que tiene la estructura de un balance, realizada después de un período de aprendizaje en la finalización de un programa o curso. Sus objetivos son calificar en función de un rendimiento, otorgar una certificación, determinar e informar sobre el nivel alcanzado a todos los niveles (alumnos, padres, institución, docentes, etc.).

3.4.2.4 La Evaluación Continua, este concepto surge de la consideración de la educación como un proceso de perfeccionamiento y optimización, donde luego de una situación inicial, se pretende el establecimiento de cambios permanentes y eficaces en la conducta de los educandos. Estos cambios aparecen como fines del proceso, pero para el acceso a los mismos, se establecen etapas y objetivos, cuyos logros condicionan el logro final. El conocimiento de los objetivos parciales nos permite conocer los logros de las unidades didácticas y establecer correcciones o ajustes en cada una de las etapas del proceso.

La evaluación nos debe permitir

Ilustración 4: Representación gráfica de las etapas de la evaluación



FUENTE: CLAVIJO, Galo y FUENTES, Homero. Libro de Diseño Curricular y Evaluación por Competencias.

- ✓ **Conocer el rendimiento de los alumnos**, esta parece ser la finalidad tradicional de la evaluación, calificar y establecer si el nivel alcanzado permite acceder al siguiente nivel.
- ✓ **Diagnosticar**, entendiendo esto como la determinación del nivel de una situación o de un individuo con relación a determinados parámetros. El diagnóstico debe manejar 3 niveles, uno general o de inicio que permite conocer las características de la población, uno específico, construido para la recolección de información previa a la realización de determinado ciclo del proceso educativo o unidad didáctica y un diagnóstico de los puntos débiles, que permite corregir las deficiencias del proceso de aprendizaje.
- ✓ **Valorar la eficacia del sistema de enseñanza**, la evaluación permite al docente establecer si los objetivos han sido adecuados, si los métodos son los más

convenientes y si las condiciones han sido las adecuadas. Recordemos que las deficiencias no son siempre del alumno; que también pueden ser consecuencia de la situación educativa.

- ✓ **Pronosticar las posibilidades del alumno y orientar.** Orientación del alumno hacia la práctica de alguna o algunas actividades educativo-deportivas, tomando como referencia datos objetivos, conociendo rendimientos, capacidades, intereses, dificultades y la incidencia de factores personales, familiares y ambientales.
- ✓ **Motivar e incentivar al alumno.** Para el alumno saber de sus logros, conocer sus fallas y sus éxitos constituye un importante estímulo, mostrando al docente atento a sus resultados. El planteo de objetivos realizables y su verificación representa una importante retroalimentación del proceso educativo.
- ✓ **Agrupar o clasificar.** La formación de grupos homogéneos, es uno de los objetivos que el docente se plantea para el logro de una tarea que respete el principio de individualización. Los criterios de agrupación son flexibles ya que la homogeneidad constante no existe. Por lo cual la reagrupación es un proceso constante. La evaluación nos aporta los datos sobre los cuales se han de basar las agrupaciones y la organización de los grupos.
- ✓ **Calificar.** Dar a todos los niveles información objetiva sobre el proceso de formación (alumno, padres, etc.)
- ✓ **Obtener datos para la investigación.** El conocimiento y estandarización de normas facilita la tarea docente, por lo cual la recolección de datos y posterior procesamiento estadístico aporta información que nos permite mejorar la enseñanza, haciéndola más científica y eficiente.
- ✓ **Detección, orientación y selección de talentos.** Puede considerarse una profundización de los conceptos de orientación deportiva ya descriptos, dirigida específicamente a una actividad deportiva y competitiva.

3.4.3 Regularidades de la Evaluación

- ✓ Holística e integradora
- ✓ Tener el carácter de proceso
- ✓ Normativa

- ✓ Contextualizada
- ✓ Coherente
- ✓ Diversa
- ✓ Surge y se expande en base a la negociación
- ✓ Potencia lo participativo y no lo directivo
- ✓ Comprensiva y motivadora
- ✓ Emplea múltiples métodos y fuentes de información
- ✓ Regida por la ética

Debe **ser holística e integradora**: la estrategia de evaluación de los diferentes aspectos que intervienen en el proceso de formación de los profesionales ha de plantearse globalmente e integrada en un proyecto común de estudiantes y profesores. (Proyecto de cada asignatura).

Debe tener **carácter de proceso**. La estrategia de evaluación debe realizarse durante todo el proceso y no como un acto de conclusión, pues es durante el mismo que se puede conocer realmente lo que en él sucede y porque durante su desarrollo se puede modificar y perfeccionar la valoración y el propio proceso. Cuando es considerada como un apéndice realizado al final, pierde la capacidad de generar comprensión de lo que realmente va sucediendo, capacidad de transformación y de perfeccionamiento de ella y el propio proceso.

Debe **ser eminentemente formativa**: La estrategia de evaluación y el saber que se obtenga de la misma ha de utilizarse para hacer avanzar la labor educativa e incrementar la pertinencia, optimización e impacto del proceso, lo que se manifiesta cuando se plantean procesos de coevaluación y autoevaluación, pues los estudiantes y profesores se ven inmersos en una práctica reflexiva, poniéndose en la diatriba de tener que elevar el rigor en el análisis de sus patrones y resultados y sistematizar críticamente todo su quehacer.

Debe ser **contextualizada**: El diseño de la estrategia de evaluación debe tener en cuenta las peculiaridades del medio social y académico en el que se realizan. El contexto tiene otras dimensiones, que van más allá del espacio de construcción de significados y sentidos que es el proceso mismo en el año y las asignaturas, la

educación y la formación profesional han de tener en cuenta el contexto diacrónico, cuando en los planteamientos educativos y evaluativos se tiene en cuenta el la geografía de la región y el contexto sincrónico, cuando se tienen en consideración las características político educativas y sociales del país.

Debe ser **coherente** en el doble sentido: a) epistemológicamente y b) en relación con el proyecto educativo en que se inserta: Con respecto al primer aspecto, la estrategia debe lograr correspondencia entre el diseño, planificación y organización de la evaluación y los instrumentos que se emplean; donde se debe tener claro las posiciones o paradigmas en las que se sustentan sus concepciones sobre la evaluación y la educación y, a partir de ahí, buscar las metodologías y técnicas necesarias, en correspondencia con los objetivos y contenidos.

En el segundo aspecto se necesita coherencia con el proyecto educativo establecido, pues todo proyecto educativo lleva en si una orientación que la evaluación tiene que contribuir a lograr y que en ningún caso puede contradecir.

Ha de **ser diversa**: La metodología seguida en la evaluación, así como los procedimientos y formas ha de reconocer la diversidad de intereses que concurren en el proceso de formación de los estudiantes desde sus singularidades, así como la diversidad de juicios, opiniones y perspectivas desde las que cada sujeto las valora e interpreta, imprimiéndole su dinámica y siendo llevado por la dinámica misma del proceso.

Ha de **surgir y expandirse a base de negociación**: La estrategia de evaluación debe ser discutida y acordada entre los participantes estudiantes y profesores, esta negociación no debe circunscribirse a su diseño, sino convertirse en un quehacer constante a lo largo de todo el proceso, a fin de establecer los presupuestos metodológicos, las condiciones y los principios éticos por los que ha de transitar la evaluación.

Ha de potenciar lo **participativo y no directivo**: La estrategia de evaluación debe tener en consideración que no sólo se producen relaciones interpersonales e intercambios entre estudiantes y profesores, sino que además, existen estamentos y grupos

claramente definidos (profesores, estudiantes, dirigentes, trabajadores de servicio, padres, entre otros) que juegan un papel primordial en la comunidad académica. Es necesario que, en todas y cada una de sus actuaciones y decisiones los diversos grupos actúen coordinadamente, dando la oportunidad y procurando la participación de cada uno de sus miembros. La evaluación debe atenerse a ese mismo principio de coordinación y participación si no quiere convertirse en una imposición de unos grupos o individuos sobre otros y perder, así, su potencial formativo. Debe dar espacio a todos los participantes, no realizarse sólo a través de la heteroevaluación y de análisis ajenos a la opinión de los protagonistas; deben ser ellos en la coevaluación y autoevaluación los que emitan su valoración sobre el proceso, y sobre ellos mismos.

Debe procurar ser **comprensiva y motivadora**: La estrategia de evaluación no puede reducirse a la medición del nivel de conocimientos adquirido, ni centrarse únicamente en las conductas observables; debe indagar lo que acontece en el aula, en el centro de la labor docente y profesional de los miembros de la comunidad académica, para intentar valorar en profundidad el proceso, llegar hasta el fondo de los problemas, de las razones de los éxitos y los fracasos. Sólo la valoración profunda pondrá a la comunidad académica en disposición de proporcionar alternativas pedagógicas y didácticas adecuadas a cada situación concreta.

Ha de emplear **múltiples métodos y fuentes de información**: En las estrategias de evaluación, todos los participantes tienen algo que decir, obviar a cualquiera de ellos supone un sesgo informativo importante que puede desvirtuar la valoración a la que se arribe. El contraste de la información obtenida por diversos métodos y por las diferentes personas, nos aproximará a la realidad, a su comprensión y en consecuencia a una valoración más acertada, multidimensional y coherente.

Se **rige por la ética**: Toda estrategia de evaluación encierra en sí misma una importante dimensión ética. El para qué evaluar es en educación más importante que el qué o el cómo evaluar. La evaluación no debe ser un arma coercitiva, de presión, de control impositivo, demostradora de quién tiene la autoridad y el poder, sino, un acto de reflexión compartida a partir de los datos recolectados, con la intención de ofrecer mejor servicio a los participantes y a la sociedad.

Ilustración 5: Saberes y ámbitos que se busca desarrollar en el estudiante



FUENTE: CLAVIJO, Clavijo Galo y FUENTES, González Homero. Libro de Diseño Curricular y Evaluación por Competencias.

El **saber pensar**, provee al estudiante de una imagen del mundo y de la profesión así como de sus relaciones con estos; de un enfoque metodológico para la actividad cognoscitiva y práctica para poder transformarse a sí mismo y a lo que le rodea, incluyendo el objeto de la profesión. Está determinado por el conocimiento relacionado con conceptos, leyes, categorías, propiedades, funciones, teorías, modelos inherentes al objeto de estudio y las habilidades lógicas o del pensamiento (análisis, síntesis, abstracción, generalización, inducción, deducción, etc.), esenciales para que el estudiante se apropie de una imagen del mundo y de su profesión.

El **saber hacer**, se refiere a las actuaciones del estudiante, donde proyecta sus representaciones internas, incluyendo las habilidades, pero con un conocimiento científico acerca de lo que hace que le permita extraer del hacer, propuestas no sólo técnicas sino de progreso científico, de transformación, integrando en la relación teoría – práctica los problemas a los que se enfrenta. Está determinado por las habilidades y destrezas asociadas a la aplicación de los conocimientos de la ciencia y la tecnología, favorecedores de una de una actitud científica, de una cultura tecnológica:

productividad, competitividad, calidad, eficiencia, economía del trabajo; habilidades técnicas vinculadas con la profesión y obtención y manejo de información.

El **saber ser** se refiere a la escala de valores que se desea formar en el estudiante, al actuar con un saber – hacer dentro de un contexto determinado, y a las actitudes que generen una visión de la profesión y de la vida positiva, alentadora, optimista, innovadora, que demuestre seguridad, flexibilidad, confianza, compromiso y deseo de superación en lo que hace.

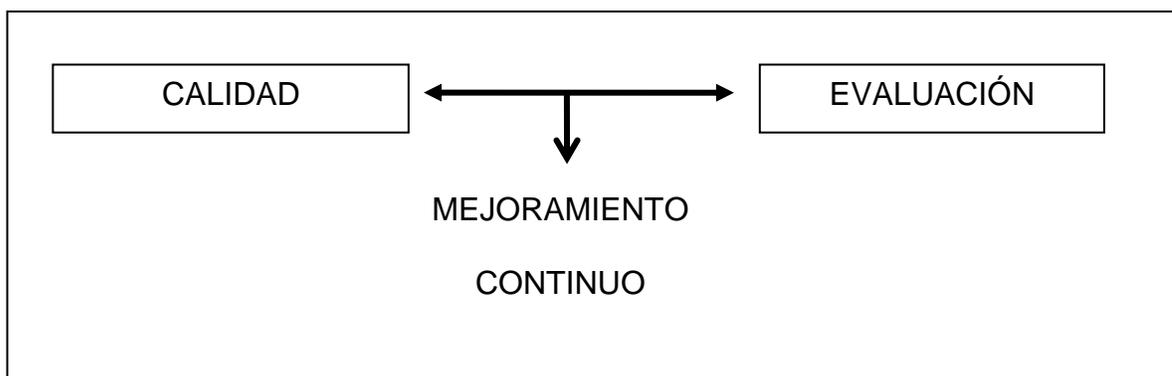
Así, el objetivo más trascendente del proceso formativo debe estar encaminado a lograr que los estudiantes en la medida que logren saber y saber hacer, estén aprendiendo a ser y a estar en el mundo para poder transformar y dirigir sus vidas hacia donde deseen.

Conclusiones

- ✓ La evaluación desde esta perspectiva cobra sentido si se participa activamente en el conocimiento de los resultados y los procesos.
- ✓ Si las informaciones obtenidas son utilizadas para reflexionar, tomar conciencia, revisar y mejorar el propio aprendizaje.
- ✓ Si los resultados son comunicables y si contribuyen a una autoevaluación del docente y del estudiante.

3.5 CULTURA DE EVALUACIÓN

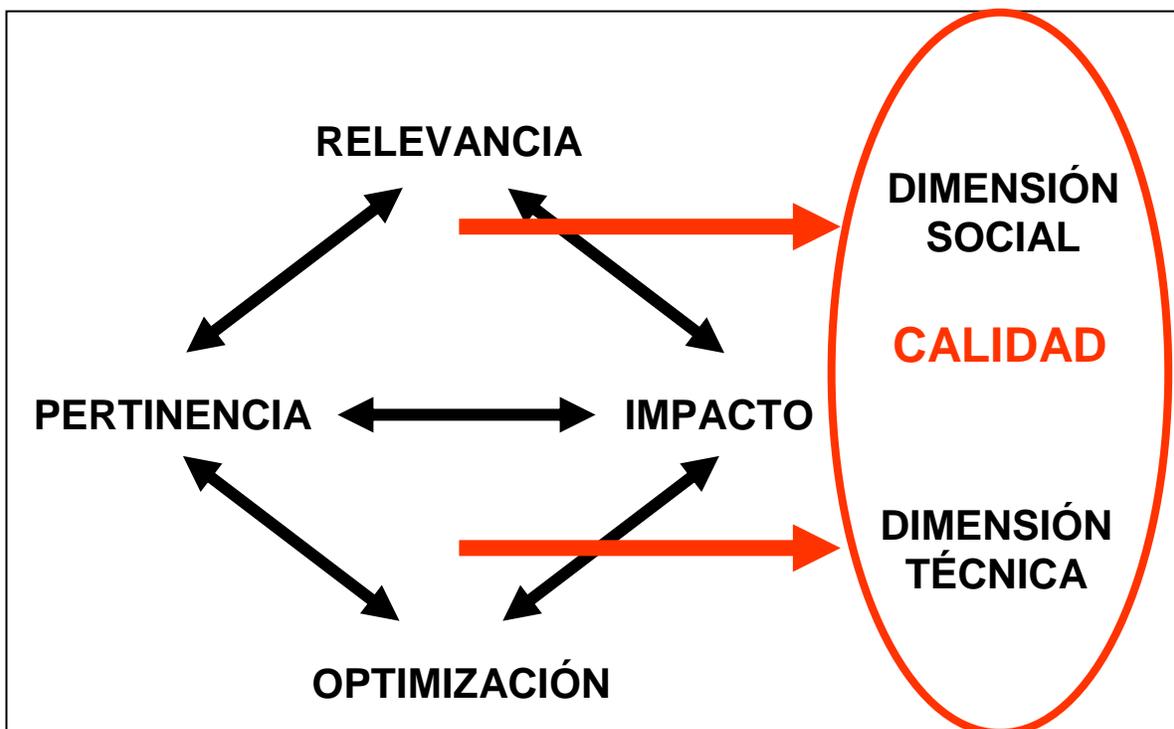
Ilustración 6: Relación Calidad de Evaluación Mejoramiento



La calidad educativa es una de las expresiones más utilizadas actualmente en el ámbito educativo, como el punto de referencia que justifica cualquier proceso de cambio o programa de acción.

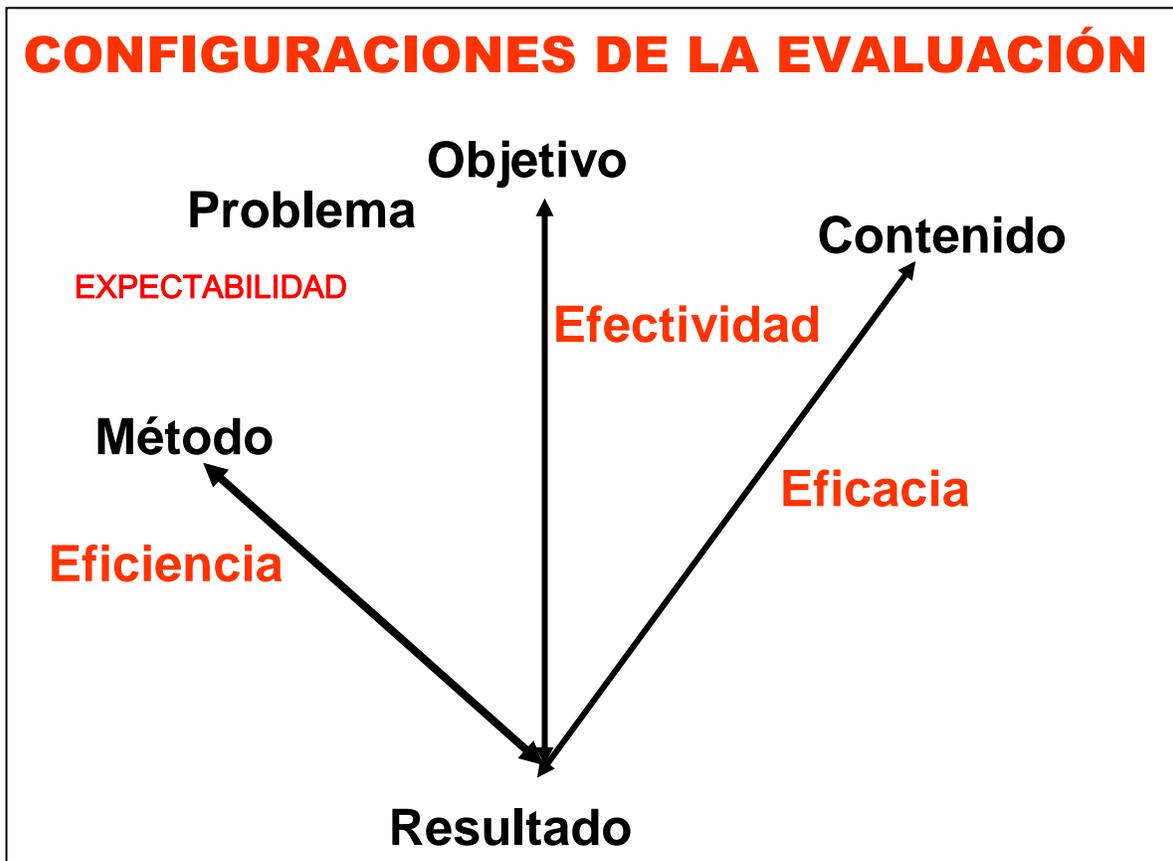
Conseguir centros eficaces es uno de los objetivos de la política educativa de muchos países como elemento esencial de calidad. En este marco la evaluación de centros representa un medio para un fin: lograr centros eficaces y de calidad a través de un sistema que nos permita controlar, valorar y tomar decisiones en un proceso continuo y sistemático.

Ilustración 7: Ciclo de la Calidad Educativa



FUENTE: CLAVIJO, Galo y FUENTES, Homero. Libro de Diseño Curricular y Evaluación por Competencias.

Ilustración 8: Configuraciones de la evaluación

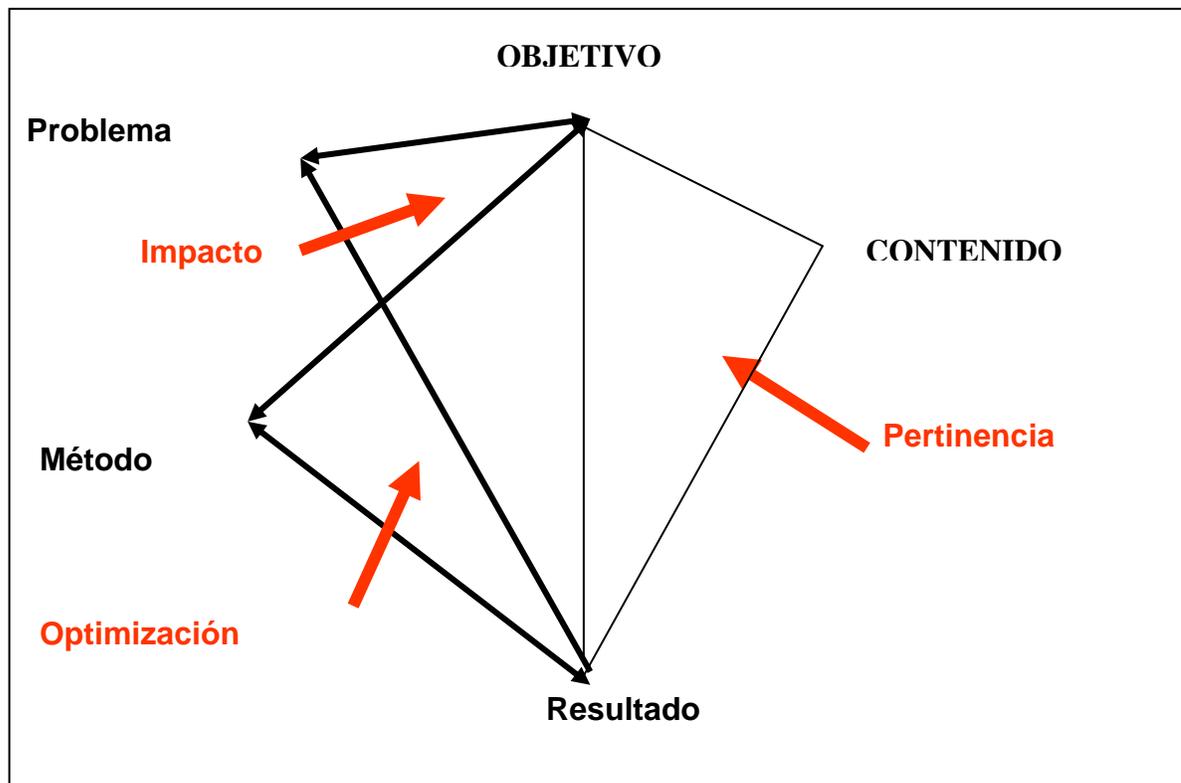


FUENTE: CLAVIJO, Clavijo Galo y FUENTES, González Homero. Libro de Diseño Curricular y Evaluación por Competencias.

- a. **EFICIENCIA:** capacidad para logra los propuestos con el mínimo de esfuerzo y menor costo, utilizando adecuadamente los recursos.
- b. **EFICACIA:** logro de los propósitos o metas de una evaluación o de un programa, así como de los procedimientos utilizados para desempeñar determinadas funciones.
- c. **EFFECTIVIDAD:** es la congruencia entre lo planificado y los logros obtenidos, sin cuestionar si dichos objetivos son o no adecuados, en relación con el contexto en el cual está insertada la acción educativa.
- d. **IMPACTO:** grado de influencia interna y externa que posee la unidad académica, en el ámbito interno son los cambios que experimentan los estudiantes a su paso y en ámbito externo se traduce en los aportes y transferencias que se realiza en la región o comunidad.

- e. **OPTIMIZACIÓN:** realizar una actividad de la mejor manera
- f. **PERTINENCIA:** grado de correspondencia que existe entre los fines perseguidos por la unidad académica y los requerimientos de la sociedad en la cual se inserta.
- g. **RELEVANCIA:** perspectiva tecnológica de la unidad académica a los fines del proyecto institucional d unidad académica, al cual se forma. Está contenida en los proyectos institucionales, en los planes de estudio y en las políticas de docencia, investigación y extensión.
- h. **CRITERIO:** es el valor que se establece y se define en un proceso de evaluación para juzgar el mérito de un objeto o un componente.
- i. **INDICADOR:** valor cualitativo, o cuantitativo que expresa las características o estado de un individuo o estado de un individuo, objeto o proceso.
- j. **INSTRUMENTO:** herramienta para medir o valorar aspectos o características identificados en los procesos de evaluación.

Ilustración 9: Ciclo de la Configuración de la Evaluación



3.6 CALIDAD EDUCATIVA

3.6.1 La Gestión de la Calidad

Todo en algún sentido tiene calidad. Los procesos educativos tienen algunos o muchos años en gestión, tienen promociones de graduados cuyas vidas hablan por sí solas del paso por la Escuela, el Colegio y la Universidad, además de la influencia de la familia. La calidad es una de las áreas de las carreras que tienen relación con la administración cuya reflexión se reservó a los integrantes del área de administración, pero así se ha visto ajena a la vida cotidiana de la productividad de la sociedad en todos sus ámbitos.

La calidad es resultado de todo proceso productivo, no es ajena a lo cotidiano porque se estudie en una u otra área del saber humano, sino que es un eje transversal de la vida general de la sociedad que produce permanentemente bienes y servicios. En los segundos están los servicios educativos, cuya responsabilidad descansa entre las obligaciones del Estado.

El Estado ecuatoriano entre sus políticas públicas actuales se encuentra implementando en el sector de la educación un sistema de gestión de calidad, sin embargo este proceso necesita de talento humano que tenga conciencia del sistema, pero sobre todo que se encuentre comprometido.

Desde hace varias décadas se ha concordado en que el mantenimiento y mejoramiento continuo de la calidad requiere de un sistema de gestión de calidad y de talento humano. Miguel Udaondo Durán en su libro titulado Gestión de Calidad (1992:33) expresa que el nuevo concepto de calidad se estructura sobre dos aspectos igualmente importantes, el primer factor está relacionado con el factor humano, y afecta al comportamiento y actitud de los trabajadores. El segundo aspecto es el relativo a los sistemas de calidad, es decir la parte más formal y técnica de la calidad; se refiere además a su concepto y metodología de implementación.

Algunos aspectos importantes relativos a los dos factores que refiere Udaondo se deben considerar para la problemática de la gestión de la calidad educativa; entre estos el comportamiento de los actores del proceso docente educativo, la actitud de los involucrados internos y externos del proceso docente educativo, esto es de estudiantes,

profesores, autoridades internas y externas, familias de los estudiantes, comunidad próxima a la institución educativa. Así mismo se encuentra la parte formal y técnica de la calidad educativa que se ve reflejada en los resultados producto de la resolución de los problemas docentes, pero además implica el que se cuente con los prerrequisitos de infraestructura; pero sobre todo de una cultura organizacional que identifique a la institución, todo cuanto se debe potenciar con la concepción institucional de la calidad, pero sobre todo se debe procurar con el aseguramiento de ella a través de la implantación de mecanismos internos y externos que procuren el cumplimiento por parte del Estado de su obligación de proveer a la sociedad educación de calidad.

De la calidad educativa en Ecuador se ha empezado a hablar con más insistencia en los últimos años a raíz de la progresiva despartidización de los procesos del magisterio ecuatoriano. Entre los elementos con los que se debe contar en toda organización para asegurar la calidad, Udaondo expresa refiriendo al premio nacional Malcolm Baldrige de Estados Unidos, (1992:34) que son ocho:

1. Un plan de mejora permanente.
2. Un sistema para medir dichas mejoras.
3. Un plan estratégico escalonado para comparar las realizaciones de la compañía respecto a las mejores en el mundo.
4. Unos vínculos estrechos entre clientes y suministradores, que faciliten la introducción de mejoras en la operación.
5. Un profundo conocimiento de las necesidades de los clientes, que permita que éstas sean incorporadas a los productos.
6. Una relación duradera con los clientes, que vaya más allá del suministro de unos productos e incluya: ventas, servicio postventa y ayuda al mantenimiento.
7. Una atención al proceso de prevención de errores superior al de corrección de los mismos.
8. Un acuerdo para la mejora de la calidad que involucre desde la cúspide hasta la base de la estructura de la empresa.

Homologando con lo requerido en la gestión de la calidad educativa podemos sostener que para contar con niveles de calidad aceptables se debe contar con:

- ✓ Un plan de mejora permanente.
- ✓ Un sistema para medir dichas mejoras.
- ✓ Un plan estratégico escalonado para comparar las realizaciones de la organización educativa respecto a las mejores en su género en el país.
- ✓ Unos vínculos estrechos entre los estudiantes, sus familias, la comunidad, el Estado, los profesores y la institución representada en sus autoridades y las autoridades de control, que faciliten la introducción de mejoras en la operación.
- ✓ Un profundo conocimiento de las necesidades de los estudiantes, sus familias, la comunidad, el Estado, que permita que éstas sean incorporadas a los procesos docentes educativos.
- ✓ Una relación duradera con los estudiantes, sus familias, la comunidad, el Estado que vaya más allá del solo resolver el problema docente e incluya: la realización de los estudiantes integralmente, el seguimiento de su destino luego de su permanencia en la institución educativa.
- ✓ Una atención al proceso de prevención de errores del proceso docente educativo superior al de corrección de los mismos.
- ✓ Un acuerdo para la mejora de la calidad que involucre desde la cúspide hasta la base de la estructura de la organización educativa.

Así el sistema de gestión de la calidad educativa requiere de documentos tales como planes, conocimientos de necesidad del llamado encargo social, relaciones estables en el tiempo y espacio, control preventivo y correctivo así como compromiso de los miembros de la organización para lograr los objetivos formativos del sistema de formación que se ejecuta, así como para asegurar el mantenimiento de los niveles de calidad que se logran.

Para Pedro Lafourcade, referido por Héctor Valdés en su artículo titulado “Propuesta de un modelo para la evaluación del desempeño docente” y compilado por Pedro Concepción Cuétara, en el Módulo de la asignatura de Evaluación Educativa, del postgrado de Educación Superior desarrollado por la UTSAM (Ecuador) y UNICA (Cuba): “Calidad de algo se refiere a una o varias propiedades de ese algo, que permiten apreciarlo como igual, mejor o peor que otras unidades de su misma especie. Siendo en esencia un concepto evaluativo, averiguar la calidad de algo exige constatar

su naturaleza y luego, expresarlo de modo que permita una comparación.” Entonces la calidad se refiere como ya se ha expresado a una o varias propiedades de algo que permite valorar y distinguir sus características ontológicas en algún nivel comparativo en más o menos o entre rangos iguales o aproximados a otro algo que puede servir de unidad de medida.

Sobre la calidad educativa, según afirma Valdés, luego de revisar la literatura disponible de seis países, encontró que existen tres tendencias que la abordan de diferente forma. Estas son una que la define teóricamente, otra que lo hace operacionalmente y una tercera tendencia que no formula una concepción al respecto.

En la primera tendencia refiere a Lafourcade que expresa que

“ una educación de calidad puede significar la que posibilite el dominio de un saber desinteresado que se manifiesta en la adquisición de una cultura científica o literaria, la que desarrolla la máxima capacidad para generar riqueza o convertir a alguien en un recurso humano idóneo para contribuir al aparato productivo; la que promueve el suficiente espíritu crítico y fortalece el compromiso para transformar una realidad social enajenada por el imperio de una estructura de poder que beneficia socialmente a unos pocos, etc.”

Según Valdés, la concepción antes referida incurre en tomar a la calidad educativa como adjetivo, y aclara que toda educación tiene una determinada calidad, ahora bien, esta puede ser mayor o menor (cantidad), en dependencia de que sus características cumplan o no con los paradigmas filosófico, pedagógicos y psicológico o se aproximen al menos a ellos en un momento socio histórico determinado.

La segunda tendencia que refiere Valdés, está ilustrada por los asertos de la autora mexicana Silvia Schmelkes, que afirma refiriéndose a los Estados en los que no se ha logrado la universalización de la educación que por calidad en la nivel de educación básica se entiende un concepto complejo que esta al menos integrado por la relevancia del sistema educativo en el sentido de que los aprendizajes sirvan para la vida de los estudiantes y la sociedad próxima, así mismo refiere a la relevancia de los objetivos y los logros educativos, además integran la eficacia, equidad y eficiencia.

Schmelkes al referirse a la eficacia afirma que es vista como la capacidad de un sistema educativo básico de lograr los objetivos con la totalidad de los alumnos.

Los chilenos Juan Casassus y Violeta Arancibia, en su libro “Claves para una educación de calidad”, referidos en el trabajo de Gómez exponen su concepción sobre qué es la calidad de la educación, sosteniendo que la calidad de la educación es uno de esos conceptos significantes, movilizadores y cargados de fuerza emotiva que se manejan extensivamente en la sociedad. Su riqueza radica precisamente en su ambigüedad.

Finalmente Héctor Valdés concibe a la calidad de la educación como aquella que se refiere a las características del proceso y los resultados de la formación del hombre, condicionados histórica y socialmente; que toman una expresión concreta a partir de los paradigmas filosóficos, pedagógicos y psicológicos imperantes en una sociedad determinada y se mide por la distancia existente entre la norma (los paradigmas) y el dato (lo que ocurre realmente en la práctica educativa).

Julio Gómez Franco, en su artículo titulado “Calidad educativa y continua mejora”, expresa que entre los múltiples y variantes significados al concepto de calidad cabe señalar el criterio de calidad como eficacia, entendida como logro de los objetivos propuestos por el propio sistema educativo.

Los objetivos que se planifiquen son de capital importancia para procurar la calidad en la organización educativa, pues son la categoría rectora de todo proceso. La apropiación de los objetivos entre los miembros de la organización educativa permitirá lograr el aseguramiento de la calidad. Para el aseguramiento de la calidad del proceso docente educativo se debe aplicar el círculo de Deming, que partiendo de la planificación pasa a la ejecución luego a la evaluación y finalmente a la sistematización para la mejora continua del mismo en un proceso sin fin que como se enseña tomando los resultados de la ejecución y sistematizándolos permite tomar decisiones que coadyuven a la mejora y aseguramiento de los niveles de calidad alcanzados.

Teniendo en cuenta lo que consta en el párrafo precedente, Gómez (ibídem) confirma lo que los expertos en gestión de calidad enseñan, que para la implementación de

cualquier modelo o proceso a seguir dentro a la institución a la que se aplique la mejora continua, es indispensable el compromiso de cada persona.

Así las definiciones de calidad educativa apuntan en la práctica al amplio mundo de la evaluación educativa, pues si se trata de medir entonces se debe contar con un sistema de indicadores, que tratándose de la Educación básica y el bachillerato en Ecuador el Ministerio de Educación ha definido los criterios así como los indicadores que se deben cumplir en Ecuador.

Los indicadores proveen de información o muestran la situación en la que se encuentra un proceso integralmente o en cada uno de sus componentes, estos se concilian previamente a llevar adelante una evaluación como parte del control que se ejerce en el proceso de gestión de la calidad educativa, evaluación que es imprescindible instrumentar como eje transversal y continuo de la gestión educativa.

Al referirse a la regularidades evaluativas Orestes Castro en su artículo titulado “Evaluación y excelencia educativa personalizada”, afirma que las tendencias evaluativas como estadios posteriores del desarrollo de los eventos procesales que caracterizan al acto evaluativo, han estado determinados por relaciones internas necesarias y reiteradas, que expresan el paso del momento empírico al teórico en el conocimiento de este componente del proceso pedagógico.

Además afirma que las relaciones internas y necesarias en cuanto a la evaluación son efectos de la acción de las leyes del proceso pedagógico, que son:

1. Los objetivos como categoría rectora.
2. Las relaciones entre objetivos, contenidos y métodos.
3. Vínculos de la derivación e integración del proceso.
4. Relación de la instrucción y la educación.

Los efectos producen las relaciones que según Castro, son:

- ✓ Relación objetivos-evaluación.
- ✓ Relación contenido-evaluación.
- ✓ Relación métodos-evaluación.

- ✓ Relación evaluación-comunicación.
- ✓ Relación evaluación-autoevaluación; y,
- ✓ Relación evaluación-control.

Estas relaciones son las que conforme los indicadores para evaluar la calidad del proceso docente se van a ver reflejadas más adelante en el informe de resultados de la aplicación de los instrumentos del Ministerio de Educación en el campo de investigación.

4. METODOLOGÍA

Población

La investigación se titula “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio Nacional “Machala” de la ciudad de Machala, parroquia Jambelí, cantón Machala, de la provincia El Oro, durante el año 2011- 2012”. El lugar fue escogido por la autora, por ser uno de los 3 establecimientos educativos más importantes en la ciudad de Machala, tanto por su trayectoria como por número de estudiantes.

Los estudiantes encuestados de forma aleatoria son estudiantes desde el octavo año de Educación Básica hasta el Tercer año de Bachillerato. Así mismo, se solicitó al Señor Rector de la Institución, Lcdo. Víctor Barzallo, la colaboración de directivos, consejos técnico y estudiantil, inspectores, directores de área, profesores, alumnos y padres de familia.

Tabla 1: Población a investigarse en el Colegio Nacional Machala

POBLACIÓN	Nº TOTAL
<i>Para el desempeño profesional docente:</i>	
Consejo Directivo (Rector, Vicerrector y 3 vocales principales)	5
Inspectora General	1
Docentes de 8º, 9º y 10º Año de Educación Básica	714
Docentes de 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato	593
Padres de Familia	1000*
<i>Para el desempeño profesional directivo:</i>	
Consejo Directivo (Rector, Vicerrector y 3 vocales principales)	5
Inspectora General	1
Coordinadores de Área	10
Consejo Estudiantil	7
Comité Central de Padres de Familia	4**
Supervisora Escolar	1

* Valor aproximado debido a que la Institución no cuenta con el dato real.

** La tercera Vocal del comité se retiró a medio año, debido a que su hijo enfermó.

Muestra de investigación

Para efectuar la investigación, se solicitó formalmente el número de los estudiantes legalmente inscritos en todos los años y especializaciones que oferta la institución educativa. Se certificó un universo de 1.307 estudiantes matriculados (**Anexo 2**). Distribuidos de la siguiente forma: 714 de Educación Básica y 593 para el Bachillerato. De los cuales se encuestó a 483 estudiantes, lo que representa el 36.95% de la población estudiantil. Cabe indicar, que el DOBE de la institución comunicó que no existen datos del número de padres de familia, teniendo en cuenta la alta incidencia del fenómeno migratorio, empero el primer día de clases empezaron a implementar un plan para recabarlos.

Al no contar con un número exacto de padres de familia y teniendo en cuenta que varios estudiantes son representados por un mismo padre, se ha considerado un aproximado de 1000 representantes, por lo tanto se encuestó a 278 padres de familia.

Se observó al 96% de docentes, esto es 58 clases observadas por la autora de la investigación, pues fue delegada por el señor rector de la institución al no contar con tiempo suficiente para hacerlo de manera personal (**Anexo 3**). No fueron observados dos docentes, uno de ellos no tiene asignado carga horaria y el segundo sufrió un accidente. (**Anexo 4**).

En el mismo porcentaje fueron evaluados por el rector y vicerrector los docentes y con ello, tenemos los diferentes puntos de vista de los actores educativos sobre profesores y directivos, así para poner en conocimiento de la colectividad su trabajo.

Al obtener la muestra por estratos poblacionales se definió la fórmula del tipo de muestreo Probabilístico.

Tabla 2: Calculo de la muestra

POBLACION	Nº	(95%)	∞ (%)	Z	p	Q	Muestra
Para el desempeño profesional docente:							
Consejo Directivo (Rector, Vicerrector y 3 vocales principales)	5	--	--	--	--	--	5*
Inspectora General	1	--	--	--	--	--	5*
Docentes de 8º, 9º y 10º Año de Educación Básica	714	95	0.05	1.96	0.5	0.5	250
Docentes de 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato	593	95	0.05	1.96	0.5	0.5	233
Padres de Familia	1000	95	0.05	1.96	0.5	0.5	278
Para el desempeño profesional directivo:							
Consejo Directivo (Rector, Vicerrector y 3 vocales principales)	5	--	--	--	--	--	5*
Inspectora General	1	--	--	--	--	--	1*
Coordinadores de Área	10	--	--	--	--	--	10*
Consejo Estudiantil	7	--	--	--	--	--	7*
Comité Central de Padres de Familia	4	--	--	--	--	--	4*
Supervisora Escolar	1	--	--	--	--	--	1*

* Se aplica a toda la población

Técnicas e instrumentos de investigación:

La entrevista y la observación han sido grandes herramientas para desarrollar el presente trabajo investigativo. Tener ese contacto con los actores educativos me ha permitido percibir cada detalle de la realidad educativa institucional.

Hay aspectos de la comunicación no verbal que han sido muy útiles para tomar nuevas estrategias para alcanzar la respuesta positiva ante el estudio. En cuanto a los instrumentos aplicados en la evaluación del desempeño profesional, éstos fueron dotados por la UTPL y diseñados con fundamento en lo requerido por el Ministerio de Educación para propósitos investigativos. Son once diferentes instrumentos de evaluación. Seis destinados a los docentes y cinco para directivos.

Además, de contar con matrices para ingresar datos numéricos, proporcionadas por la UTLP que nos han facilitado mucho la tabulación de las respuestas.

Diseño y procedimiento

La investigación realizada fue orientada hacia el estudio de una realidad socioeducativa, respaldada en el paradigma del análisis socio-crítico.

Se ha fundamentado las ideas y experiencias con bibliografía de autores principalmente ecuatorianos y latinoamericanos, así como particularmente con estudios realizados por OREALC-UNESCO. Además, se ha contado con la lectura de revistas, periódicos nacionales y locales para argumentar experiencias plasmadas en el presente trabajo investigativo.

Comprobación de los supuestos

Los resultados de la investigación brindan la visión de los diversos actores con respecto al desempeño profesional de los educadores y directivos de la institución indagada. Mismos que aportan preocupante información sobre la forma de planificar, dar las clases, promover la participación, evaluar y vincularse con la comunidad; esto respecto a los supuestos de los docentes.

En el capítulo de directivos, se ha determinado con los instrumentos de evaluación la capacidad para sumir los desafíos de liderar un centro educativo y principalmente de establecer una relación armoniosa entre quienes la integran.

5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1 RESULTADOS

5.1.1 Antecedentes Históricos

El colegio Nacional “Machala” surge como una alternativa para la educación de las señoritas, ante el crecimiento y congestión del Colegio Centenario “Nueve de Octubre”. Tal aspiración se concretó mediante Resolución 1341 del 25 de abril de 1969.

Las autoridades del Ministerio de Educación de aquel entonces declararon en comisión de servicio a la profesora del Colegio Centenario “Nueve de Octubre”, señora doña Luz Victoria Ribera de Mora, le encargó la organización del naciente plantel.

El alcalde de la ciudad, Lcdo. Luis A. León facilitó una pequeña oficina en el Departamento de Agua Potable de la Ilustre Municipalidad para empezar a cimentar la institución.

Inicialmente se contó con 5 docentes y una secretaria, más la rectora.

5.1.1.1. Antecedentes de la Evaluación de Desempeño

El Ministerio de Educación del Ecuador aplicó a nivel nacional en el año 2008, una serie de pruebas a los estudiantes de los centros educativos de nivel medio denominadas **SER**.

Estas evaluaciones formaron parte del Plan Decenal de Educación, una política de estado que contempló la creación del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas que tiene como finalidad valorar el desempeño de:

- ✓ Estudiantes
- ✓ Docentes
- ✓ Gestión Institucional, y
- ✓ Aplicación del Currículo

Las pruebas se tomaron a los estudiantes de cuarto, séptimo y décimo año de Educación Básica y tercero de Bachillerato, en las áreas de Matemáticas, Lenguaje y Comunicación, Estudios Sociales y Ciencias Naturales.

POBLACIÓN EVALUADA

Tabla 3: Población Evaluada en las pruebas Ser Ecuador 2008

AÑO	RÉGIMEN	
	Costa	Sierra
Cuarto año de Educación Básica	156.030	115.012
Séptimo año de Educación Básica	135.600	110.757
Décimo año de Educación Básica	100.378	77.454
Tercer año de Bachillerato	61.379	46.455
TOTAL	453.387	349.678

PUNTUACIONES

Las provincias con más alto puntaje son:

- ✓ Pichincha, Tungurahua, Carchi y Azuay.

Mientras que las provincias que obtuvieron el más bajo puntaje son:

- ✓ Esmeraldas, Orellana, Manabí, Los Ríos.

La provincia de El Oro obtuvo un puntaje intermedio: puntaje de 490.26 , mientras que la mayor nota es 533.97.

Las asignaturas con más bajos promedios son> Ciencias Naturales y Estudios Sociales.

Este año se creará el Instituto de Evaluación para emprender la siguiente etapa de Evaluar a los maestros y a los directivos.

5.1.2 Docentes

Tabla 4: Autoevaluación de los docentes: *Sociabilidad Pedagógica*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

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	5,356	59	5,895	0,100
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0,051	1,078	4,532	59	5,661	0,096
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0,924	4,841	59	5,765	0,098
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,462	5,459	59	5,921	0,100
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,385	5,356	59	5,741	0,097
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0,102	1,078	4,429	59	5,609	0,095
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0,052	0,459	1,232	3,296	59	5,039	0,085
TOTAL	---	---	---	---	---	---	39,631	0,672

Fuente: Encuesta de Autoevaluación a docentes

Elaborado por: La Autora

Total de docentes encuestados: 59 (60 – 1 que no aceptó autoevaluarse)

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA DE LA PRUEBA DE AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES

La sociabilidad pedagógica está integrada por 7 indicadores y para que sea óptimo el desempeño profesional docente, debía lograrse 0,72 puntos, de los cuales los más bajos son el 6to y 7mo indicador, el 6to indicador: tomo en cuenta la sugerencia de los estudiantes logro un registro absoluto de 0,095 y el 7mo “me preocupo con la ausencia de estudiantes, llamo a los padres de familia”, registra 0.085 en valor absoluto, lo que se explica por el modelo pedagógico que usan los docentes, el estilo de comunicación más vertical que horizontal como el caso en el que el maestro al tratar de ejercer un mecanismo de control y responsabilidades, los estudiantes argumentan que el profesor fue el primero que incumplió, por tanto el dar crédito a los estudiantes, no se lo escucha, por cuanto este no se subordina de modo estricto al profesor en ese instante. Esto no es una regla general pues existen profesores que han logrado el respeto y el reconocimiento de los estudiantes y que toman en cuenta en sus clases y planificaciones. Debido al séptimo indicador que es el más bajo, los docentes de modo directo no buscan comunicarse con los padres de familia. Esto sucede debido a que los profesores se interesan no logran recibir respuesta oportuna de la mayoría de los padres, lo que debilita obviamente el proceso de formación de los hijos. Durante la investigación se observó que acudían a matricular a los estudiantes en ciertos casos no los padres ni familiares, sino que acudían terceras personas.

Tabla 5: Autoevaluación de los docentes: *Habilidades Pedagógicas y Didácticas*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS**

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					Total Docentes	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0,102	1,463	3,914	59	5,479	0,093
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,052	0,102	1,155	4,120	59	5,429	0,092
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0,306	0,539	4,738	59	5,583	0,095
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0,051	0,924	4,738	59	5,713	0,097
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,693	5,150	59	5,843	0,099
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	1,001	4,738	59	5,739	0,097
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0,306	0,847	4,326	59	5,479	0,093
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0,051	1,309	4,223	59	5,583	0,095
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes	0	0	0,102	0,616	5,047	59	5,765	0,098
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0,102	1,001	4,532	59	5,635	0,096
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0,051	1,001	4,635	59	5,687	0,096
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0,153	0,847	4,635	59	5,635	0,096
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0,153	1,232	4,120	59	5,505	0,093
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0,204	1,078	4,223	59	5,505	0,093
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,924	4,841	59	5,765	0,098
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	1,078	4,635	59	5,713	0,097

2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0,204	1,232	4,017	59	5,453	0,092
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,102	0,924	4,635	59	5,661	0,096
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,306	1,155	3,914	59	5,375	0,091
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0,052	0,306	1,771	2,884	59	5,013	0,085
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0,026	0,204	1,309	3,811	59	5,35	0,091
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,13	0,459	1,078	3,09	59	4,757	0,081
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0,102	1,232	4,223	59	5,557	0,094
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0,051	1,078	4,532	59	5,661	0,096
2.24.2. Sintetizar	0	0,026	0,153	0,847	4,429	59	5,455	0,092
2.24.3. Reflexionar.	0	0	0	0,924	4,738	59	5,662	0,096
2.24.4. Observar.	0	0	0,102	0,924	4,532	59	5,558	0,094
2.24.5. Descubrir.	0	0	0,051	1,309	4,12	59	5,480	0,093
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0,026	0,051	0,924	4,532	59	5,533	0,094
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	1,232	4,429	59	5,661	0,096
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0,051	1,386	4,12	59	5,557	0,094
2.24.9. Redactar con claridad.	0	0	0,051	1,155	4,429	59	5,635	0,096
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0,102	1,078	4,429	59	5,609	0,095
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0,051	1,232	4,326	59	5,609	0,095
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,924	4,841	59	5,765	0,098
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,924	4,841	59	5,765	0,098
2.24.14. Consensuar.	0	0	0,102	1,232	4,223	59	5,557	0,094
2.24.15. Socializar.	0	0	0,102	1,078	4,429	59	5,609	0,095
2.24.16. Concluir.	0	0	0,051	1,001	4,635	59	5,687	0,096
2.24.17. Generalizar.	0	0	0,153	1,309	4,017	59	5,479	0,093
2.24.18. Preservar.	0	0	0,153	1,309	3,914	59	5,376	0,091
TOTAL	---	---	---	---	---	---	227,882	3,862

Fuente: Encuesta de Autoevaluación a docentes

Elaborado por: La Autora

Total de docentes encuestados: 59 (60 – 1 que no aceptó autoevaluarse)

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LAS HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS DE LA PRUEBA DE AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

Las habilidades pedagógicas y didácticas están integradas por 24 indicadores y el último de estos, está conformado por 18 sub-indicadores. Entre los indicadores más bajos de las habilidades pedagógicas y didácticas están “Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.” Con un valor absoluto de 0,092 lo que puede implicar que posiblemente no exista una preparación de la clase sino el seguimiento por lo ya propuesto en el Ministerio de Educación, el indicador numero 19 relativo a “Reajustar la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.” tiene 0,091 de valor absoluto lo que no implica que no se realice el reajuste de los programas pero que sin embargo bien puede tratarse de que no se realiza la evaluación frecuente ni correctiva como lo impone la teoría para reajustar la programación a las condiciones psicopedagógicas de los estudiantes. Otro indicador bajo a la autoevaluación es “Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática” el que registra un valor absoluto de 0.091: esto se explica porque no todos los docentes preparan de sus propios recursos económicos para preparar el material, por ejemplo durante la aplicación de instrumentos, el área de inglés tenía que hacer rotar una sola grabadora para dar sus clases por lo cual provoca deficiencias obvias en el resultado. El indicador más bajo de todos es la “Utilización en las clases de herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.” La Institución durante la investigación se evidencia que no cuenta con equipos de última tecnología como data show como computadores que puedan ser usados por los profesores para dar clases. Los docentes en diálogos contenidos expresan que no encuentran apoyo de las autoridades en la gestión para contar con los elementos suficientes para esto.

En el indicador 24, tiene 18 habilidades a desarrollar de las cuales tres son las más bajas, valor absoluto de 0,091 Preservar, 0,092 Sintetizar y 0,093 Observar lo que esto implica por el bajo dominio del método científico.

Tabla 6: Autoevaluación de los docentes: *Desarrollo Emocional*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: 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	0,052	0,102	0,693	4,738	59	5,585	0,095
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	1,771	3,708	59	5,479	0,093
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0,051	1,001	4,635	59	5,687	0,096
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0,051	1,001	4,635	59	5,687	0,096
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0,306	1,078	3,811	59	5,195	0,088
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,13	0,714	0,462	2,163	59	3,469	0,059
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0	0,052	0,561	0,616	3,914	59	5,143	0,087
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0,052	0,306	0,693	4,223	59	5,274	0,089
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,052	0,51	1,232	3,09	59	4,884	0,083
3.10. Me preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,051	0,77	4,944	59	5,765	0,098
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,385	5,562	59	5,947	0,101
TOTAL	---	---	---	---	---	---	58,115	0,985

Fuente: Encuesta de Autoevaluación a docentes

Elaborado por: La Autora

Total de docentes encuestados: 59 (60 – 1 que no aceptó autoevaluarse)

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE DESARROLLO EMOCIONAL DE LA PRUEBA DE AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

El desarrollo emocional está integrado por 11 indicadores de los cuales, el más bajo es “Me siento estimulado por mis superiores” con un valor absoluto de 0,059, esto se sostiene de la opinión de los maestros al comunicar que sus opiniones no son consideradas en la toma de decisiones de sus superiores. El equipo docente cuenta con ideas y proyectos que ayudarían a promover el mejoramiento y crecimiento de la Institución en muchos ámbitos pero que se ven truncados por la ausencia absoluta de apoyo de sus líderes. Otro indicador bajo es “Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.” Con un valor absoluto de 0,083: esto se explica por la ausencia mayoritaria de los padres representantes en preocuparse por el desarrollo académico y bienestar de sus hijos en la institución, la mayoría de maestros explicaron que es bien bajo el nro. de padres que asisten cuando son llamados por cualquier ámbito de sus hijos, y de igual forma los estudiantes corroboraron al decir que sus padres no vienen, en el año, solo lo hacen cuando es para matricularse, recepción de calificaciones y rarísimas veces asisten cuando se los convoca.

Tabla 7: Autoevaluación de los docentes: *Atención a Estudiantes con necesidades Especiales*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: ATENCIÓN A 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	0,357	2,156	2,472	59	4,985	0,084
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiende en forma personal.	0	0,026	0,357	1,232	3,399	59	5,014	0,085
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,052	0,459	1,54	2,781	59	4,832	0,082
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0,104	0,357	1,54	2,781	59	4,782	0,081
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,182	0,255	1,232	2,781	59	4,45	0,075
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,026	0,357	1,54	2,987	59	4,91	0,083
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,026	0,51	1,694	2,678	59	4,908	0,083
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,204	1,309	3,914	59	5,427	0,092
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0,052	0,204	1,694	3,193	59	5,143	0,087
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.	0	0,026	0,204	1,54	3,502	59	5,272	0,089
TOTAL	---	---	---	---	---	---	49,723	0,843

Fuente: Encuesta de Autoevaluación a docentes

Elaborado por: La Autora

Total de docentes encuestados: 59 (60 – 1 que no aceptó autoevaluarse)

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES DE LA PRUEBA DE AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

La atención a estudiantes con necesidades especiales está integrada por 10 indicadores de los cuales el más bajo es “Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes” con un valor absoluto de 0,081, se debe a que una parte de los docentes se les dificulta realizar una planificación en chicos con necesidades especiales, sin embargo, no cesan los esfuerzos debido a que no desean que alguno de sus estudiantes se sienta excluido, sino más bien integrado al resto del grupo. Una parte de ellos es consciente de que tienen una falencia en este aspecto por lo cual, están dispuestos a recibir las capacitaciones que sean necesarios para mejorar en este aspecto sin poner resistencia. De igual forma se puede apreciar tanto en “Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas” con un valor absoluto de 0.082 y “Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad” con un valor absoluto de 0.083, se puede explicar de igual forma que le resulta difícil a una gran parte del grupo docente, el trabajar con tareas en casa con los chicos con necesidades especiales debido a que su aprendizaje es más despacio al de los demás adolescentes. Sin embargo, el entusiasmo y perseverancia por tratar de llegar a ellos a través de diferentes mecanismos que ese conocimiento transmitido sea comprendido y asimilado por aquellos chicos.

Tabla 8: Autoevaluación de los Docentes: *Aplicación de Normas y Reglamentos*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: 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	0,026	0,204	1,078	4,017	59	5,325	0,090
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,308	5,665	59	5,973	0,101
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0,308	5,665	59	5,973	0,101
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,231	5,768	59	5,999	0,102
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,051	0,924	4,738	59	5,713	0,097
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,539	5,356	59	5,895	0,100
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0,385	5,562	59	5,947	0,101
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0,462	5,459	59	5,921	0,100
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,308	5,665	59	5,973	0,101
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,364	0,153	0,231	2,781	59	3,529	0,060
TOTAL	---	---	---	---	---	---	56,248	0,953

Fuente: Encuesta de Autoevaluación a docentes

Elaborado por: La Autora

Total de docentes encuestados: 59 (60 – 1 que no aceptó autoevaluarse)

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS DE LA PRUEBA DE AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

La aplicación de normas y reglamentos está integrada por 10 indicadores de los cuales el más bajo “Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor” tiene un valor absoluto de 0.060 se debe a que una gran parte del grupo docente no acostumbra faltar a su trabajo, solo que fuese por fuerza mayor, como el caso de profesores que se han accidentado, por licencia de embarazo y por cuestión de casos graves de salud de algún familiar directo al maestro como el caso de un hijo. Sin embargo, aún falta mejorar en este aspecto porque aun así igualmente el valor absoluto de este indicador es bajo a pesar de que con la observación y diálogo directo con los maestros, sea lo anteriormente el criterio que mantienen. Otro indicador bajo es “Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen” con un valor absoluto de 0.090 de esto, no tengo una experiencia con la cual sustentar este indicador, porque en todo el tiempo de investigación no se presentó un caso parecido al respecto.

Y otro indicador bajo también es “Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional” con un valor absoluto de 0.097 lo cual les resulta difícil realizar esto debido a que sus planificaciones y opiniones para la realización de ésta no se da a cabalidad porque sus directivos no consideran su opinión en la redacción del proyecto educativo institucional ya que las autoridades lo realizan por su cuenta sin considerar la opinión del grupo docente.

Tabla 9: Autoevaluación de los Docentes: *Relaciones con la Comunidad*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: 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	0,052	0,306	1,309	3,502	59	5,169	0,088
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,052	0,459	1,232	3,296	59	5,039	0,085
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0,026	0,357	1,232	3,502	59	5,117	0,087
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,204	1,386	3,811	59	5,401	0,092
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,026	0,153	1,078	4,223	59	5,48	0,093
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0,026	0,357	1,617	3,09	59	5,09	0,086
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	1,001	4,738	59	5,739	0,097
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,052	0,153	1,463	3,605	59	5,273	0,089
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0,052	0,204	1,386	3,605	59	5,247	0,089
TOTAL	---	---	---	---	---	---	47,555	0,806

Fuente: Encuesta de Autoevaluación a docentes

Elaborado por: La Autora

Total de docentes encuestados: 59 (60 – 1 que no aceptó autoevaluarse)

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE RELACIONES CON LA COMUNIDAD DE LA PRUEBA DE AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

Las relaciones con la comunidad está conformada por 9 indicadores de los cuales uno de los más bajos es “Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes” con un valor absoluto de 0.085, esto se debe a que se les dificulta realizar actividades con los padres debido a la ausencia mayoritaria de ellos en el seguimiento de actividades de sus hijos sean estas académicas o de otra índole, y si se realizan, será con un porcentaje bastante bajo de apoyo de ellos debido a la ausencia mayoritaria, pero a pesar de esto, no dejan de escatimar esfuerzos porque sus estudiantes sigan desarrollándose. Otro indicador bajo es “Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI” con un valor absoluto de 0.086 se debe a que escasamente se promueven actividades con la comunidad que sean promovidas por sus superiores, debido a que si se realizan es por cuenta propia de grupos de docentes y/o áreas que ejecutan actividades comunitarias para el desarrollo y adquisición de nuevas experiencias para sus alumnos, y de los grupos comunitarios que brinden su apoyo.

Tabla 10: Autoevaluación de los Docentes: *Clima del Trabajo*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CLIMA DEL 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	0,102	1,001	4,532	59	5,635	0,096
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,051	1,309	4,223	59	5,583	0,095
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,051	1,155	4,429	59	5,635	0,096
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	1,078	4,635	59	5,713	0,097
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,051	1,232	4,326	59	5,609	0,095
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0,051	0,847	4,841	59	5,739	0,097
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0,078	0,153	0,847	4,326	59	5,404	0,092
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0,051	0,308	5,562	59	5,921	0,100
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0,102	0,539	5,15	59	5,791	0,098
TOTAL	---	---	---	---	---	---	51,03	0,865
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8,986

Fuente: Encuesta de Autoevaluación a docentes

Elaborado por: La Autora

Total de docentes encuestados: 59 (60 docentes – 1 profesor que no aceptó autoevaluarse)

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE CLIMA DEL TRABAJO DE LA PRUEBA DE AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

El clima de trabajo en el valor promedio absoluto da muy bueno, está conformada por 9 indicadores de los cuales el más bajo de todos es “Situó en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo” con un valor absoluto de 0.092, esto se explica por el bajo manejo de las emociones que es propio de la formación profesional centrada únicamente en el saber hacer y no también en el saber ser, reconocen muchos maestros que no son objetivos al momento de resolver los conflictos, esto corrobora la mala comunicación entre directivos y profesores, lo que contribuye a un bajo liderazgo institucional.

Tabla 11: Coevaluación de los Docentes: *Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,096	0,192	3,468	17,710	60	21,466	0,358
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0,192	3,468	17,710	60	21,37	0,356
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	2,312	20,020	60	22,332	0,372
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,576	1,92	4,335	5,005	60	11,836	0,197
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,288	1,536	5,78	9,625	60	17,229	0,287
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,384	1,152	4,624	11,935	60	18,095	0,302
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0,096	1,152	6,647	10,010	60	17,905	0,298
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,192	4,032	3,757	6,930	60	14,911	0,249
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,48	3,072	6,069	4,620	60	14,241	0,237
TOTAL	---	---	---	---	---	---	159,385	2,656

Fuente: Encuesta de Coevaluación a docentes

Elaborado por: La Autora

Total de Directores de área: 9 (En este periodo académico, los docentes pertenecen solo a una área)

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS DE LA PRUEBA DE COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

Está conformado por 9 indicadores de los cuales el más bajo es “Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases” con un valor absoluto de 0.197, esto se debe a que cuando se realizó la investigación de campo, se pudo observar que tanto la definición de lo que conforman las TIC’s como su uso era confuso en la mente de la mayoría del cuerpo docente ya que tienden a asociar en el concepto de las TIC solo al computador e internet y no es así, cuando realmente “las TIC’s no solamente es informática y sus tecnologías asociadas, telemática y multimedia, sino también los medios de comunicación de todo tipo: los medios de comunicación social ("mass media") y los medios de comunicación interpersonales tradicionales con soporte tecnológico como el teléfono, fax...” pero al pasar por las aulas y observar las clases como la aplicación de evaluaciones a estudiantes, docentes, padres, se logra apreciar que no se aplican las TIC’s como debe ser, ya que aparte de confundir la definición de ésta también la institución no cuenta con las herramientas inmersas para que se desarrolle con mayor énfasis las clases, incluso en una clase de informática que se pudo apreciar, el laboratorio no estaba equipado con todos los equipos para poder llevar a todo un curso, sino que contaban con cerca de 18 equipos de cómputo lo que tocaba solo llevar a la mitad del curso y enseñar en una hora y después a la otra parte restante, debido a que no se han realizado gestiones desde hace tiempo para la adquisición o solicitar donaciones de entes públicos o privados de estos equipos para mejorar la enseñanza en la Institución tanto en nro. de grabadoras, PC’s, infocus, etc.

Otro indicador bastante bajo es “Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales” con un valor absoluto de 0.237, esto se da con poco énfasis debido a como se mencionó anteriormente en el análisis de Atención a Estudiantes con Necesidades Especiales de Autoevaluación a Docentes, el grupo docente desarrolla mecanismos para enseñar a sus estudiantes con necesidades especiales pero igualmente ven la necesidad de ser capacitados para mejorar en su enseñanza en este aspecto.

MARQUÉS GRAELLS, Pere, Las TIC’s y sus aportaciones a la sociedad [en línea], última revisión 23/03/2008 [27/07/2012],
Url disponible en: <http://peremarques.pangea.org/tic.htm>

Tabla 12: Coevaluación de los Docentes: *Cumplimiento de Normas y Reglamentos*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012
COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS**

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0,384	2,023	19,635	60	22,042	0,367
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,096	0,384	2,312	18,865	60	21,657	0,361
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0,096	0,768	1,445	19,250	60	21,559	0,359
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0,096	0,768	4,046	15,400	60	20,310	0,339
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0,672	0,96	6,358	9,240	60	17,230	0,287
TOTAL	---	---	---	---	---	---	102,798	1,713

Fuente: Encuesta de Coevaluación a docentes

Elaborado por: La Autora

Total de Directores de área: 9 (En este periodo académico, los docentes sólo pertenecen a una área)

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS DE LA PRUEBA DE COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

En el Cumplimiento de normas y reglamentos cuenta de 5 indicadores de los cuales el más bajo es “Programa actividades para realizar con padres de familia” con un valor absoluto de 0.287, esto se puede explicar como la dificultad no por parte de los docentes sino el de las fracasadas veces en que se intenta integrar a los padres de familia y representantes en actividades de sus hijos dentro de la Institución pero que se ve poca fluidez en este aspecto por la ausencia mayoritaria de padres. Otro indicador bajo también es “Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca” con un valor absoluto de 0.339 se debe a que los docentes son parte de un área académica pero de igual forma cuando surgen disposiciones de sus superiores, se suelen crear comisiones para encargarse de ciertas actividades dentro de la institución y que les dificulta al momento de ejecutar dichas actividades también estar simultáneamente en reuniones de áreas o desarrollo de proyectos de éstas últimas, por lo cual se les dificulta pero la mayoría trata siempre de llegar lo más pronto posible apenas termina sus actividades anteriores para poder integrarse rápidamente a las actividades del área o de otras actividades donde se necesitan de su participación activa.

Tabla 13: Coevaluación de los Docentes: *Disposición al Cambio en Educación*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012
COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: 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	0,288	2,688	4,624	8,855	60	16,455	0,274
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0,384	1,92	4,046	11,165	60	17,515	0,292
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0,096	1,92	6,358	9,625	60	17,999	0,300
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0,192	1,152	5,491	11,935	60	18,77	0,313
TOTAL	---	---	---	---	---	---	70,739	1,179

Fuente: Encuesta de Coevaluación a docentes

Elaborado por: La Autora

Total de Directores de área: 9 (En este periodo académico, los docentes pertenecen solo a una área)

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE DISPOSICION AL CAMBIO EN EDUCACIÓN DE LA PRUEBA DE COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

La disposición al cambio en Educación consta de 4 indicadores donde el más bajo para el docente (desde el punto de vista del coevaluador) es “Propone nuevas iniciativas de trabajo” con un valor absoluto de 0.274, de esto, no tengo una idea con la cual sustentar debido que en todo el tiempo de investigación no se presentó un caso parecido al respecto para poder sustentar este punto.

Otra también es “Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.” con un valor absoluto de 0.292; debido al continuo cambio del currículo educativo, los docentes deben irse actualizando a la tendencia de desarrollo que se quiere llevar a la educación ecuatoriana, para que se vuelva más competitiva y que el nivel de conocimiento adquirido en esta Institución sea tan buena como en cualquier Institución del resto de nuestro país y capaz de adaptarse al cambio de un país a otro sin problemas, debido a que el pensum y metodología de aprendizaje adquirido de los estudiantes por sus maestros les permita la movilidad y adaptación inmediata a otros sistemas educativos del mundo. Pero a esto se debe mencionar que aún falta mejorar en el cuerpo docente, aumentar el nivel de investigación para conocer y adaptar nuevas formas de enseñanza al sistema actual para mejorar el sistema de aprendizaje haciéndolo más versátil y amplio en proceso de adquisición de conocimiento y experiencias para un mejor desarrollo de sus estudiantes.

Tabla 14: Coevaluación de los Docentes: *Desarrollo Emocional*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012
COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: 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	0,384	4,624	15,785	60	20,793	0,347
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0,192	3,468	17,710	60	21,37	0,356
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	2,89	18,480	60	21,37	0,356
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0,384	5,202	15,015	60	20,601	0,343
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0,576	5,202	14,630	60	20,408	0,340
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0,096	0,384	5,491	14,630	60	20,601	0,343
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0,192	1,344	6,358	10,780	60	18,674	0,311
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0,096	0,576	5,202	14,630	60	20,504	0,342
TOTAL	---	---	---	---	---	---	164,321	2,739
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8,287

Fuente: Encuesta de Coevaluación a docentes

Elaborado por: La Autora

Total de Directores de área: 9 (En este periodo académico, los docentes pertenecen solo a una área)

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE DESARROLLO EMOCIONAL DE LA PRUEBA DE COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

El desarrollo emocional está conformado de 8 indicadores de los cuales el más bajo resultó ser “Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero” con un valor absoluto de 0.311; se puede explicar que mayoritariamente, en lo docentes se da una preocupación por la ausencia repentina de alguno de sus compañeros debido a que llevan años trabajando pero no debido a esto sino más bien a la relación de amistad que se ha establecido entre algunos de ellos con mayor énfasis que con otros.

Tabla 15: Evaluación de los Docentes por parte de los Directivos: *Sociabilidad Pedagógica*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

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.	0,000	1,036	5,920	8,177	9,145	122	24,278	0,199
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0,000	2,812	3,996	6,188	7,965	122	20,961	0,172
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0,000	0,814	5,920	8,840	8,850	122	24,424	0,200
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0,000	1,110	5,772	7,956	8,260	122	23,098	0,189
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0,000	1,184	5,328	9,945	7,375	122	23,832	0,195
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0,000	0,962	6,068	8,619	8,260	122	23,909	0,196
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0,000	0,370	2,812	11,492	13,570	122	28,244	0,232
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0,000	0,444	2,516	7,514	19,175	122	29,649	0,243
TOTAL	---	---	---	---	---	---	198,395	1,626

Fuente: Encuesta de evaluación a docentes por parte de los Directivos de la Institución.

Elaborado por: La Autora

Total de Directivos encuestados: 3 (1 Rector (60 docentes), 1 Vicerrector (60 docentes), 1ra. Vocal Principal (2 docentes), las demás vocales no han observado clases a sus compañeros docentes)

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA DE LA PRUEBA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS

La sociabilidad pedagógica está conformado de 8 indicadores de los cuales el más bajo resultó ser “Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.” con un valor absoluto de 0.172, esto si se da pero en menor proporción, se puede decir que hay docentes que llaman a los representantes de sus estudiantes cuando faltan o por razones de suma importancia las cuales son necesarias que sus padres estén enterados al respecto, otro mecanismo también es visitar los hogares de sus estudiantes, un procedimiento que algunos maestros realizan por cuenta propia, pero no se puede negar que así como reciben una respuesta positiva también reciben ausencias que se repiten. Otro también es “Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.” Con un valor absoluto de 0.189 esto se debe a que actualmente se aplica más a los trabajos en grupo con el fin de lograr integrar y desarrollar valores como la tolerancia, el respeto hacia opiniones diferentes a la de sus demás compañeros pero de acuerdo a lo observado, no se da en todas las clases de todos los docentes, cada uno aplica de acuerdo a su metodología de trabajo y no todos practican los trabajos en grupo, quizás también porque sea a inicios a semanas de inicio del año lectivo.

Tabla 16: Evaluación de los Docentes por parte de los Directivos: *Atención a los Estudiantes con Necesidades Individuales*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: ATENCIÓN A LOS 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.	0,000	0,000	1,628	5,746	25,075	122	32,449	0,266
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0,000	0,000	1,480	6,409	24,485	122	32,374	0,265
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0,000	0,222	4,588	10,387	11,800	122	26,997	0,221
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0,000	0,370	5,032	8,619	12,685	122	26,706	0,219
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0,000	0,518	4,292	9,724	12,095	122	26,629	0,218
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0,000	1,924	5,476	7,072	7,375	122	21,847	0,179
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0,000	1,406	5,476	7,514	8,850	122	23,246	0,191
TOTAL	---	---	---	---	---	---	190,248	1,559

Fuente: Encuesta de evaluación a docentes por parte de los Directivos de la Institución.

Elaborado por: La Autora

Total de Directivos encuestados: 3 (1 Rector (60 docentes), 1 Vicerrector (60 docentes), 1ra. Vocal Principal (2 docentes), las demás vocales no han observado clases a sus compañeros docentes)

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES DE LA PRUEBA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS

Atención a los estudiantes con necesidades individuales tiene 7 indicadores de los cuales el más bajo es “Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal” con un valor absoluto de 0.179, los maestros si practican este tipo de metodología como medio para comunicarse con los padres de familia pero no se garantiza que lleguen a su destinatario debido a que en ocasiones se les pierde a los chicos pero no es el único medio, ya que en el departamento Dobe cuenta con información para contactar a cada uno de los representantes de cada estudiante, pero no se practica tan concurrentemente por el grupo docente las llamadas.

Tabla 17: Evaluación de los Docentes por parte de los Directivos: *Habilidades Pedagógicas y Didácticas*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL "MACHALA", DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: 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.	0,000	0,370	1,480	9,503	18,880	122	30,233	0,248
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0,000	0,296	1,776	14,144	12,095	122	28,311	0,232
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0,000	0,222	0,888	3,978	28,025	122	33,113	0,271
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0,000	0,222	1,184	5,746	25,075	122	32,227	0,264
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0,000	0,222	1,036	3,978	27,730	122	32,966	0,270
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0,000	0,074	1,036	4,199	28,025	122	33,334	0,273
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0,000	0,074	0,888	4,420	28,025	122	33,407	0,274
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0,000	0,222	1,776	5,746	23,895	122	31,639	0,259
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,000	2,516	2,220	4,862	3,835	122	13,433	0,110
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.	0,000	1,406	6,068	7,072	8,555	122	23,101	0,189
TOTAL	---	---	---	---	---	---	291,764	2,392

Fuente: Encuesta de evaluación a docentes por parte de los Directivos de la Institución.

Elaborado por: La Autora

Total de Directivos encuestados: 3 (1 Rector (60 docentes), 1 Vicerrector (60 docentes), 1ra. Vocal Principal (2 docentes), las demás vocales no han observado clases a sus compañeros docentes)

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS DE LA PRUEBA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS

Las habilidades pedagógicas y didácticas consta de 10 indicadores de los cuales el más bajo es “Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases” con un valor absoluto de 0.110. Los directivos son conscientes de la situación debido a que el poco uso de herramientas TIC’s en la educación de sus estudiantes se da por la falta de dichas herramientas, y por ende el grupo docente trata de dar sus clases con lo más que pueda conseguir o crear ellos mismos sus materiales que ayuden al aprendizaje de sus estudiantes.

Tabla 18: Evaluación de los Docentes por parte de los Directivos: *Aplicación de Normas y Reglamentos*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: 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.	0,000	0,888	2,664	10,608	12,980	122	27,140	0,222
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0,000	0,444	1,776	7,072	20,945	122	30,237	0,248
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0,000	0,296	3,256	10,608	14,160	122	28,320	0,232
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0,000	1,776	3,404	5,967	9,145	122	20,292	0,166
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0,000	0,592	0,888	5,304	24,485	122	31,269	0,256
TOTAL	---	---	---	---	---	---	137,258	1,125

Fuente: Encuesta de evaluación a docentes por parte de los Directivos de la Institución.

Elaborado por: La Autora

Total de Directivos encuestados: 3 (1 Rector (60 docentes), 1 Vicerrector (60 docentes), 1ra. Vocal Principal (2 docentes), las demás vocales no han observado clases a sus compañeros docentes)

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS DE LA PRUEBA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS

La aplicación de normas y reglamento consta de 5 indicadores de los cuales el más bajo es “Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos” con un valor absoluto de 0.166, aquí los docentes no participan en los consejos directivos debido a que las cesiones de este ente directivo solo participan rector, vicerrector y 3 vocales (docente) y nadie más, lo que con esto limita la participación del grupo docente.

Tabla 19: Evaluación de los Docentes por parte de los Directivos: *Relación con la Comunidad*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: 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.	0,000	1,406	5,476	9,061	2,950	122	18,893	0,155
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0,000	3,774	3,404	5,304	3,245	122	15,727	0,129
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias€ para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0,000	3,626	4,884	5,746	2,065	122	16,321	0,134
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0,000	2,516	2,960	7,072	4,130	122	16,678	0,137
TOTAL	---	---	---	---	---	---	67,619	0,554
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								7,256

Fuente: Encuesta de evaluación a docentes por parte de los Directivos de la Institución.

Elaborado por: La Autora

Total de Directivos encuestados: 3 (1 Rector (60 docentes), 1 Vicerrector (60 docentes), 1ra. Vocal Principal (2 docentes), las demás vocales no han observado clases a sus compañeros docentes)

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE RELACION CON LA COMUNIDAD DE LA PRUEBA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS

La relación con la comunidad está conformada por 4 indicadores y el más bajo es “Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes” con un valor absoluto de 0.129 y esto se debe a que los directivos no tienen una comunicación fluida con los maestros y por ello desconocen que en realidad se organizan por áreas y por grupos docentes para realizar programas de desarrollo de los estudiantes independiente sin el apoyo de las autoridades.

Tabla 20: Evaluación de los Docentes por parte de los Estudiantes: *Habilidades Pedagógicas y Didácticas*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: 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.	0,000	7,920	23,298	62,010	168,028	483	261,256	0,541
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0,000	5,984	24,004	48,230	191,326	483	269,544	0,558
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0,000	4,928	26,122	68,900	168,028	483	267,978	0,555
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0,000	6,864	24,357	56,710	168,028	483	255,959	0,530
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0,000	6,336	25,416	67,840	160,262	483	259,854	0,538
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0,000	7,744	30,358	73,140	119,314	483	230,556	0,477
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,000	11,440	27,534	56,710	79,072	483	174,756	0,362
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0,000	5,280	16,238	61,480	193,444	483	276,442	0,572
1.8.2. Sintetizar.	0,000	4,048	25,063	95,400	127,080	483	251,591	0,521
1.8.3. Reflexionar.	0,000	4,752	15,532	63,600	192,032	483	275,916	0,571
1.8.4. Observar.	0,000	2,816	19,768	62,540	195,562	483	280,686	0,581
1.8.5. Descubrir.	0,000	5,632	20,474	68,900	165,204	483	260,21	0,539
1.8.6. Redactar con claridad.	0,000	4,400	20,827	69,960	167,322	483	262,509	0,543
1.8.7. Escribir correctamente.	0,000	4,224	15,532	54,590	199,798	483	274,144	0,568
1.8.8. Leer comprensivamente.	0,000	3,696	13,061	45,580	218,154	483	280,491	0,581
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3881,892	8,037

Fuente: Encuesta de evaluación a docentes por parte de los estudiantes.

Elaborado por: La Autora

Total de estudiantes encuestados: 483

ANÁLISIS DE RESULTADOS HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS DE LA PRUEBA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

La evaluación se encuentra distribuida por subgrupos y dentro de ellas conformadas por indicadores donde se apreciara los resultados de la investigación en conjunto con la observación de la cual podemos decir:

Conformada por 8 indicadores del cual el ultimo esta subdividida de 8 sub-indicadores también. De los indicadores el más bajo también resulta ser “Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases” con un valor absoluto de 0.362, lo que se sigue demostrando que es una deficiencia en este indicador que se viene repitiendo la misma falencia en opiniones anteriores. Y de los sub-indicadores el más bajo resulta ser “Sintetizar” con un valor absoluto de 0.521 debido a que los chicos se les dificulta realizar este tipo de tarea debido a que han perdido el interés por la lectura y ya no se practica como debe, más bien las redes sociales y la televisión han ocupado ese espacio lo ha producido que cada vez piensen menos y al hacerlo dejan de crear conocimiento y eso evita que su pensamiento se desarrolle.

Tabla 21: Evaluación de los Docentes por parte de los Estudiantes: *Habilidades de Sociabilidad Pedagógica*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: 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.	0,000	7,568	16,944	45,580	203,328	483	273,42	0,566
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0,000	6,336	13,061	47,170	211,800	483	278,367	0,576
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0,000	5,632	19,768	60,420	177,912	483	263,732	0,546
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0,000	5,456	19,415	62,010	163,792	483	250,673	0,519
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0,000	8,096	20,474	51,940	151,084	483	231,594	0,479
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	8,096	22,945	66,250	130,610	483	227,901	0,472
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1525,687	3,159

Fuente: Encuesta de evaluación a docentes por parte de los estudiantes.

Elaborado por: La Autora

Total de estudiantes encuestados: 483

ANÁLISIS DE RESULTADOS HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA DE LA PRUEBA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

Conformada de 6 indicadores de los cuales “Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes” con el más bajo valor absoluto de 0.472 debido a que muchas de las asignaturas de los maestros que dictan el aula de clase no es siempre el lugar adecuado para la adquisición de conocimientos, sin embargo la mayoría de asignaturas si permite un desarrollo adecuado de cada uno de los estudiantes inmersos a ellas, pero no falta denotar la importancia de que ciertas clases y aprendizajes se efectúan mejor en el entorno de desarrollo adecuado.

Tabla 22: Evaluación de los Docentes por parte de los Estudiantes: *Atención a los Estudiantes con Necesidades Individuales*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: 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.	0,000	11,264	25,063	43,990	104,488	483	184,805	0,383
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0,000	11,616	25,769	67,840	92,486	483	197,711	0,409
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0,000	10,912	26,122	53,000	96,722	483	186,756	0,387
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0,000	8,624	26,122	68,900	127,786	483	231,432	0,479
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0,000	10,560	32,476	58,830	76,248	483	178,114	0,369
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0,000	8,448	26,475	54,060	122,844	483	211,827	0,439
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0,000	8,976	28,946	64,130	137,670	483	239,722	0,496
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1430,367	2,961

Fuente: Encuesta de evaluación a docentes por parte de los estudiantes.

Elaborado por: La Autora

Total de estudiantes encuestados: 483

ANÁLISIS DE RESULTADOS ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES DE LA PRUEBA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

De los 7 indicadores que la conforman, el más bajo resulta ser “Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado” con un valor absoluto de 0.369, desde el punto de vista de los estudiantes en base a los resultados de la investigación, es poca la recomendación que realizan los docentes a los respectivos padres de familia cuando tienen casos de estudiantes donde se hace necesario la opinión de un especialista porque ya se sale del manejo de los docentes y posiblemente porque se den pocos casos.

Tabla 23: Evaluación de los Docentes por parte de los Estudiantes: Relaciones con los Estudiantes

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL "MACHALA", DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: RELACIONES 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.	0,000	4,224	7,766	36,040	242,864	483	290,894	0,760
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0,000	3,872	15,179	43,990	205,446	483	268,487	0,701
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0,000	4,576	13,414	49,290	213,212	483	280,492	0,732
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0,000	5,456	15,532	50,880	204,740	483	276,608	0,722
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0,000	6,336	15,885	51,940	180,030	483	254,191	0,664
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0,000	5,808	9,178	36,040	235,804	483	286,83	0,749
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1657,502	4,328
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS								18,485

Fuente: Encuesta de evaluación a docentes por parte de los estudiantes.

Elaborado por: La Autora

Total de estudiantes encuestados: 483

ANÁLISIS DE RESULTADOS RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES DE LA PRUEBA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

De los 6 indicadores inmersos en las Relaciones con los Estudiantes, el indicador “Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física” con un valor absoluto de 0.664, no se tuvo contacto con alguna experiencia sobre la situación, pero se puede explicar en base a los resultados de las encuestas que la forma de resolver los actos indisciplinarios sin que esto incluya agresión verbal o física no se da del todo, quizás porque en realidad no busca resolverlas o lo hace usando un vocabulario fuerte para quizás crear susto y de esa forma seguir evitando futuros actos indisciplinarios, sin opinión clara debido a que no se presentó ningún caso así en el transcurso de la observación de la investigación.

Tabla 24: Evaluación de los Docentes por parte de los Padres de Familia: *Relaciones con la Comunidad*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: RELACIONES 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.	0,000	7,596	29,470	37,288	52,266	278	126,62	0,455
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0,000	8,651	30,733	36,656	62,382	278	138,422	0,498
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0,000	9,706	27,365	42,976	66,597	278	146,644	0,527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	411,686	1,481

Fuente: Encuesta de evaluación a docentes por parte de los padres de familia.

Elaborado por: La Autora

Total de estudiantes encuestados: 278

ANÁLISIS DE RESULTADOS RELACIONES CON LA COMUNIDAD DE LA PRUEBA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

De los 3 indicadores, el más bajo de acuerdo a la opinión de los padres de familia al respecto de las relaciones que tienen los docentes con la comunidad, resulta baja la “Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes” con un valor absoluto de 0.455 debido a que ellos tienen esta opinión debido a que una proporción de ellos está pendiente, otros poco y los demás casi nada de las actividades académicas y del desarrollo de sus hijos en las diferentes aspectos que pueden presentársele en tu etapa de enseñanza y de adolescencia en donde la preocupación de un padre representa subir la autoestima a su hijo, demostrando que es importante para él.

Tabla 25: Evaluación de los Docentes por parte de los Padres de Familia: *Normas y Reglamentos*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: 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.	0,000	0,633	7,578	21,488	181,245	278	210,944	0,759
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0,000	1,266	11,788	23,384	174,501	278	210,939	0,759
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0,000	2,954	9,262	50,560	128,979	278	191,755	0,690
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado	0,000	2,954	20,208	32,864	128,136	278	184,162	0,662
TOTAL	---	---	---	---	---	---	797,800	2,870

Fuente: Encuesta de evaluación a docentes por parte de los padres de familia.

Elaborado por: La Autora

Total de estudiantes encuestados: 278

ANÁLISIS DE RESULTADOS NORMAS Y REGLAMENTOS DE LA PRUEBA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

De los 4 indicadores el más bajo es “Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado” con el valor absoluto de 0.662, igual al caso anterior, una gran parte de los padres opina que si se comunican los docentes con ellos sobre cómo se desarrollan sus hijos dentro de la Institución tanto en clases como en horas clases, no todos los maestros pero si la mayoría, aunque la frecuencia también en parte se debe al interés y preocupación de los padres sobre sus hijos.

Tabla 26: Evaluación de los Docentes por parte de los Padres de Familia: *Sociabilidad Pedagógica*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: 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 con cortesía y respeto.	0,000	2,321	8,420	22,120	172,815	278	205,676	0,740
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0,000	2,532	7,999	35,392	151,740	278	197,663	0,711
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0,000	2,743	6,736	36,656	156,798	278	202,933	0,730
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0,000	2,110	15,156	45,504	132,351	278	195,121	0,702
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0,000	4,431	19,787	44,240	108,747	278	177,205	0,637
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0,000	7,807	18,103	37,288	92,730	278	155,928	0,561
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1134,526	4,081

Fuente: Encuesta de evaluación a docentes por parte de los padres de familia.

Elaborado por: La Autora

Total de estudiantes encuestados: 278

ANÁLISIS DE RESULTADOS SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA DE LA PRUEBA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

De los 6 indicadores, el más bajo “Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas” con un valor absoluto de 0.561, falta mejor mucho en este aspecto, no se puede negar que existe una ausencia de padres cuando son convocados por los docentes pero también existe una parte de padres que si asisten y que están al tanto de sus hijos, pero por los valores expuestos en la tabla 26 sobre esto, en pocas proporciones pero considerables los padres opinan que también los docentes deben buscar quizás nuevos mecanismos de comunicación o razones que se desconoce.

También está: “Se preocupa cuando su hijo o representado falta” con un valor absoluto de 0.637, se puede explicar que una parte de los maestros lo hace pero no de todo el grupo docente que dicta clases en el o los cursos de sus hijos, se deja ver que los padres consideran que aún falta mejorar en este aspecto.

Tabla 27: Evaluación de los Docentes por parte de los Padres de Familia: *Atención a Estudiantes con Necesidades Individuales*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: 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	4,22	13,893	48,664	120,549	278	187,326	0,674
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	5,908	20,208	39,184	71,655	278	136,955	0,493
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	6,963	17,682	41,08	77,556	278	143,281	0,515
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	2,954	13,472	49,296	121,392	278	187,114	0,673
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	3,376	16,419	50,56	108,747	278	179,102	0,644
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	3,376	16,419	40,448	111,276	278	171,519	0,617
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1005,297	3,616
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS								12,048

Fuente: Encuesta de evaluación a docentes por parte de los padres de familia.

Elaborado por: La Autora

Total de estudiantes encuestados: 278

**ANÁLISIS DE RESULTADOS ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES DE LA PRUEBA
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA**

Está conformado por 6 indicadores de los cuales el más bajo “Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado” con un valor absoluto de 0.493, esto ya tiene un precedente.

Tabla 28: Observación de la Clase Impartida por el Docente: *Asignatura de la hora de Clase Observada*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ASIGNATURA DE LA HORA DE CLASE OBSERVADA

ASIGNATURA	TOTAL
Administración de Pequeña Empresa	1
Arte	1
Ciencias Naturales	6
Ciencias Sociales	6
Comercio	2
Computación	1
Cultura Física	3
Desarrollo del Pensamiento Lógico Matemático	1
Dibujo	1
Diseño	1
Electrónica	1
Física	1
Formación y Orientación Laboral	1
Historia	2
Informática	1
Ingles	7
Investigación	2
Lenguaje	4
Manualidades	1
Matemáticas	8
Música	1
Operaciones de Venta	1
Química	2
Realidad Nacional	1
Técnicas de Estudio	1
Valores	1
TOTAL	58

Fuente: Encuesta de evaluación: observación de clase.

Elaborado por: La Autora

Total de docentes observados: 58 (60 – 2 docentes [Un profesor se accidentó y el otro, no tenía carga horaria de clases cuando se realizaba la investigación de campo])

ANÁLISIS DE RESULTADOS ASIGNATURA DE LA HORA CLASE OBSERVADA DE LA OBSERVACION DE LA HORA CLASE IMPARTIDA POR LOS DOCENTES

De las clases observadas al grupo docente, se logró más valorar las clases de Matemáticas 8/58, Ingles 7/58, Ciencias Sociales 6/58 y Ciencias Naturales 6/58 por tanto las reflexiones o inferencias respecto de las observaciones se pueden generalizar en un 46,55% hacia estas áreas, esto se explica primeramente por el hecho del proceso de observación se realizó al inicio del año lectivo, docentes de otras asignaturas diferentes a estas fueron observadas en menor número que de estas otras áreas, afirmando de que no era oportuno por la razón antes indicada. Sin embargo, se observaron 26 asignaturas y 58/60 profesores posibles, lo que representa el 96.66% del universo de los docentes.

Tabla 29: Observación de la Clase Impartida por el Docente: *Actividades Iniciales*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ACTIVIDADES INICIALES

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)		
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	46	12
2. Inicia su clase puntualmente.	58	0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	52	6
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	50	8
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	58	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	40	18
Total respuestas	304	44
Puntaje total	380,00	0,00
PUNTAJE PROMEDIO	6,55	0,00

Fuente: Encuesta de evaluación: observación de clase.

Elaborado por: La Autora

Total de docentes observados: 58 (60 – 2 docentes [Un profesor se accidentó y el otro, no tenía carga horaria de clases cuando se realizaba la investigación de campo])

ANÁLISIS DE RESULTADOS ACTIVIDADES INICIALES DE LA OBSERVACION DE LA HORA CLASE IMPARTIDA POR LOS DOCENTES

Seis son los indicadores de las Actividades Iniciales observadas y 3 de ellos presentan novedades en cuanto a su cumplimiento, esto son la presentación del plan de clases a los estudiantes, no se cumple en el 20.68% de los casos observados, luego la enunciación del objetivo de la clase a los estudiantes tampoco se cumple en el 13.79% y no se cumple con la evaluación diagnóstica a los estudiantes en el 31.03% de los casos observados, circunstancias que se pueden explicar por qué se tome al plan de clase como una mera formalidad administrativa y no como una herramienta de trabajo permanente, luego la falta de orientación de los profesores a los estudiantes hacia dónde va el proceso docente educativo incide en los logros de cada clase. Se observaron casos donde los docentes escribieron el objetivo en la pizarra, sin embargo, no explicaron o motivaron sobre el mismo a los estudiantes.

Finalmente, la no práctica de la evaluación diagnóstica, herramienta fundamental del control de calidad del proceso docente - educativo, registra 31.03% de incumplimiento, esto puede explicarse no porque no conozcan los profesionales sino porque no existe el sano hábito de hacerlo y falta el control administrativo para exigirlo.

Tabla 30: Observación de la Clase Impartida por el Docente: *Proceso Enseñanza - Aprendizaje*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

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

B. PROCESO ENSEÑANZA - APRENDIZAJE (16.25 PTOS)		
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	40	18
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	53	5
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	53	5
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	56	2
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	20	38
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	56	2
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	56	2
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	58	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	57	1
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	46	12
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	54	4
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	52	6
13. Envía tareas	52	6
Total respuestas	653	101
Puntaje total.	816	0
PUNTAJE PROMEDIO	14,07	0,00

Fuente: Encuesta de evaluación: observación de clase.

Elaborado por: La Autora

Total de docentes observados: 58 (60 – 2 docentes [Un profesor se accidentó y el otro, no tenía carga horaria de clases cuando se realizaba la investigación de campo])

ANÁLISIS DE RESULTADOS PROCESO ENSEÑANZA – APRENDIZAJE DE LA OBSERVACION DE LA HORA CLASE IMPARTIDA POR LOS DOCENTES

De los 13 indicadores del que está integrado, hay 3 indicadores más bajos que son “Asignación de actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido” con 38/58 profesores observados, esto se explica por cuanto el proceso de aseguramiento del aprendizaje se centra únicamente en el resultado de las actividades intra clases y no se correlaciona con otros ámbitos del objeto del conocimiento a través de la planificación extra clase. Otro aspecto bajo es la “Consideración de las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase” con 18/58 profesores observados que no cumplen, esto evidencia que existen casos en los que no se considera la posibilidad que el estudiante tenga un conocimiento empírico o científico previo. Finalmente, la “Realización de algún tipo de evaluación para determinar si los estudiantes comprendieron lo explicado en clase” muestra una incidencia de incumplimiento de 12/58 profesores observados, esto no es más que la demostración de que no existe la cultura de evaluación educativa incluida en el proceso de clase.

Tabla 31: Observación de la Clase Impartida por el Docente: *Ambiente en el Aula*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012
OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: AMBIENTE EN EL AULA**

C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)		
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
El docente:	Sí	No
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	58	0
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	58	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	58	0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	47	11
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	56	2
Total respuestas	277	13
Puntaje total.	346,3	0,0
Puntaje promedio.	5,97	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	26,59	-

Fuente: Encuesta de evaluación: observación de clase.

Elaborado por: La Autora

Total de docentes observados: 58 (60 – 2 docentes [Un profesor se accidentó y el otro, no tenía carga horaria de clases cuando se realizaba la investigación de campo])

ANÁLISIS DE RESULTADOS AMBIENTE EN EL AULA DE LA OBSERVACION DE LA HORA CLASE IMPARTIDA POR LOS DOCENTES

Si bien es cierto, la mayoría de profesores crea un ambiente cálido y afectuoso, de los 5 indicadores los 2 más bajos son “el mantenimiento de la disciplina en el aula” con 11/58 casos observados y la “motivación a los estudiantes a participar activamente en clase” con 2/58, todos los demás indicadores, los profesores cumplen completamente con la creación de un ambiente adecuado para el proceso de aprendizaje en el aula.

Tabla 32: Calificación del Desempeño Profesional Docente en el Colegio Nacional “Machala”, periodo 2011 - 2012

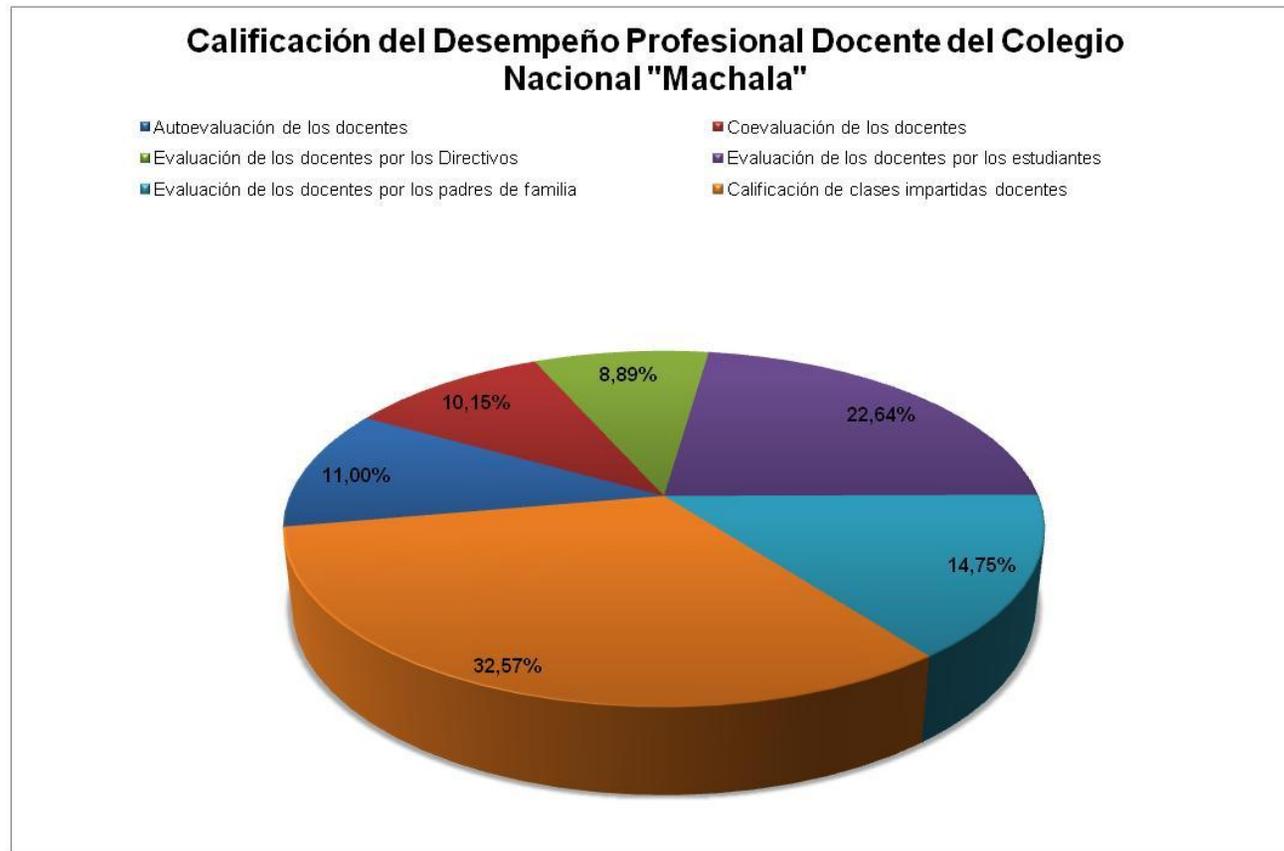
**CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

CALIFICACIÓN OBTENIDOS POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	%	CATEGORIA	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	8,986 / 10	11,00		
Coevaluación de los docentes	8,287 / 10	10,15		
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector, Vicerrector ,y 3 Vocales del Consejo Directivo o Técnico)	7,256 / 10	8,89		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	18,485 / 24	22,64		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	12,048 / 16	14,75		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	55,063 / 70	67,43		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	26,595 / 30	32,57		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	81,658 / 100	100,00	A	EXCELENTE

Fuente: Calificación Total de todos los instrumentos aplicados (encuestas y observaciones de clases) a los docentes.

Elaborado por: La Autora

Ilustración 10: Calificación del Desempeño Profesional Docente del Colegio Nacional Machala, periodo 2011 - 2012



Interpretación:

Del total de encuestas aplicadas para evaluar a los docentes del Colegio Nacional "Machala", la calificación más alta obtenida por instrumento, pertenece a la *Observación de clase impartida* con un puntaje favorable de **26,595 / 30 puntos**, que representa el **32,57%** sobre las demás evaluaciones realizadas.

El indicador de mayor puntaje, nos demuestra que la apreciación de la comunidad educativa al desempeño docente es media en aspectos de interacción. Se conoce relativamente poco sobre las actividades que realizan entre los mismos compañeros, la gran mayoría no había practicado observaciones de clases entre compañeros, sólo se registró esta actividad entre quienes integran el área de Ciencias Naturales. Por lo tanto, muy pocos evaluaron positivamente a sus colegas.

Nos preocupa el porcentaje que obtuvo la evaluación de los docentes por parte de los directivos, cuenta con el puntaje menor de toda la evaluación 7,256

La sumatoria de dichos instrumentos, da un total de **81,658 / 100 puntos**, de acuerdo a esto, se puede llegar a calificar el desempeño profesional docente como **Excelente**, ya que se ubica en el rango de 75 a 100 puntos de la categoría **A (primer nivel)**.

5.1.3 Directivos

Tabla 33: Autoevaluación de los Directivos: *Competencias Gerenciales*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS: COMPETENCIAS GERENCIALES**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,116	0	0	0,466	5	0,582	0,116
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,35	0,466	5	0,816	0,163
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,116	0,175	0,233	5	0,524	0,105
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,699	5	0,699	0,140
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,525	0	5	0,525	0,105
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,35	0	5	0,35	0,070
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0,116	0,175	0	5	0,291	0,058
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0,116	0,175	0,233	5	0,524	0,105
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0,116	0,175	0,233	5	0,524	0,105

1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,116	0	0,932	5	1,048	0,210
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,525	0,233	5	0,758	0,152
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,525	0,233	5	0,758	0,152
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,932	5	0,932	0,186
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,932	5	0,932	0,186
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,932	5	0,932	0,186
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	5	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	5	0,233	0,047
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,233	5	0,233	0,047
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	5	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	5	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	0,699	5	0,699	0,140

1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,233	5	0,233	0,047
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,233	5	0,233	0,047
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,116	0,175	0	5	0,291	0,058
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	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,175	0,233	5	0,408	0,082
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,175	0,233	5	0,408	0,082
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,175	0,233	5	0,408	0,082
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,116	0	0	5	0,116	0,023
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,116	0	0,466	5	0,582	0,116
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0,116	0	0	5	0,116	0,023
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,175	0,466	5	0,641	0,128
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,175	0	5	0,175	0,035
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0,116	0	0	5	0,116	0,023
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221

1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0	5	0,175	0,035
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,699	5	0,699	0,140
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,699	5	0,699	0,140
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,175	0	5	0,175	0,035
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,175	0,466	5	0,641	0,128
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	0,348	0	0	5	0,348	0,070
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0,175	0,466	5	0,641	0,128
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,175	0,466	5	0,641	0,128
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0,175	0,466	5	0,641	0,128
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	0,466	5	0,466	0,093
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,116	0	0	5	0,116	0,023
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,116	0	0,233	5	0,349	0,070
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,116	0	0	5	0,116	0,023

1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0,058	0	0	0,233	5	0,291	0,058
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	0,466	5	0,466	0,093
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	36,174	7,235

Fuente: Encuesta de autoevaluación al director o rector

Elaborado por: La Autora

Total de Directivos encuestados: 5 (1 rector, 1 vicerrector y 3 vocales principales).

ANÁLISIS DE RESULTADOS COMPETENCIAS GERENCIALES EN LA PRUEBA DE AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS

Inicialmente los test fueron creados para valorar el trabajo del rectorado, sin embargo, en forma posterior la Universidad redefinió el universo a investigar incluyendo en este conjunto al vicerrector y vocales principales, lo que permite generalizar los resultados para el máximo organismo de la institución y sus representantes.

En la autoevaluación a los directivos relativo a las competencias gerenciales está integrada por 63 indicadores, hay que tener en cuenta que en este universo se encuentran 1 rector, 1 vicerrector y 3 vocales principales. De los 63 indicadores, 5 indicadores son los más bajos en la autoevaluación de los directivos, estos son; “Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio”, “Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional”, “Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico”, “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” y “Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento”, todos estos indicadores registran el valor absoluto de 0.023, relacionando se evidencia una debilidad en el proceso de planificación así como de Control y Ejecución de los Planes Administrativos de la Institución, sea que estén propuesto por el Ministerio o por la misma Institución, pues en la autoevaluación se reconoce con el puntaje bajo que la planificación no es participativa por cuanto puede tratarse de que se propone unilateralmente desde el rectorado, por tanto, no permite la inclusión y de la apropiación de la comunidad educativa sobre el proceso. Así mismo, se evidencia que no se organiza debidamente la evaluación del Plan Institucional conforme esta prescrito en la normativa, lo que contribuye a que exista cierta descoordinación con los padres y con el resto de estamentos institucionales, lo que abona en una autoevaluación baja en general.

Tabla 34: Autoevaluación de los Directivos: *Competencias Pedagógicas*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0	5	0,175	0,035
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,175	0,233	5	0,408	0,082
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0,233	5	0,233	0,047
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,116	0,175	0,466	5	0,757	0,151
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,058	0	0	0,233	5	0,291	0,058
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,058	0,116	0	0,466	5	0,64	0,128
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0,466	5	0,641	0,128
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0,233	5	0,408	0,082

2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,116	0,175	0,466	5	0,757	0,151
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,116	0	0,466	5	0,582	0,116
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,154	1,631

Fuente: Encuesta de autoevaluación al director o rector

Elaborado por: La Autora

Total de Directivos encuestados: 5 (1 rector, 1 vicerrector y 3 vocales principales).

ANÁLISIS DE RESULTADOS COMPETENCIAS PEDAGOGICAS EN LA PRUEBA DE AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS

Está integrado por 14 indicadores, de los cuales los más bajos son: “Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes” con un valor absoluto de 0.035, esto se explica en coherencia con la debilidad observada en la tabla anterior que evidencia la falta de participación en la planificación del plantel. El segundo menor registro es “Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre” con valor absoluto de 0.047, lo que demuestra que existe falta de cultura de evaluación en la gestión Institucional. Y finalmente con 0.058 el indicador “Verifico la aplicación de la planificación didáctica” que evidencia la falta de un proceso de control permanente sobre las actividades docentes en la Institución.

Tabla 35: Autoevaluación de los Directivos: *Competencias de Liderazgo en la Comunidad*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,232	0	0,699	5	0,931	0,186
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,116	0	0,932	5	1,048	0,210
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,116	0	0,932	5	1,048	0,210
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,145	1,829
PUNTAJE TOTAL / 20 PUNTOS								10,695

Fuente: Encuesta de autoevaluación al director o rector

Elaborado por: La Autora

Total de Directivos encuestados: 5 (1 rector, 1 vicerrector y 3 vocales principales).

ANÁLISIS DE RESULTADOS COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD EN LA PRUEBA DE AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS

Está integrado por 9 indicadores, del cual el cuarto indicador “Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa” registra un valor absoluto de 0.186, valor que se considera el más bajo de los indicadores, evidenciando una práctica cultural arraigada en la sociedad ecuatoriana aun a estereotipos sociales.

Tabla 36: Evaluación de los Directivos por parte de los Miembros del Consejo Directivo o Técnico: *Competencias Gerenciales*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0,236	0,354	2,36	14	2,95	0,211
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,118	0,236	0,354	1,18	14	1,888	0,135
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,118	0,236	0,708	0,236	14	1,298	0,093
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0,177	0,472	0,177	0	14	0,826	0,059
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,531	1,888	14	2,419	0,173
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0,531	1,888	14	2,419	0,173
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,059	0,472	0,177	0,472	14	1,18	0,084
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,177	0,472	14	0,649	0,046
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,295	0,118	0,354	0,708	14	1,475	0,105
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,236	0,236	0,354	0,472	14	1,298	0,093
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0,354	0,236	0,177	0,472	14	1,239	0,089
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,118	0,236	0,354	0,472	14	1,18	0,084

1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,118	0,354	0,177	0,472	14	1,121	0,080
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,118	0,472	0	0,708	14	1,298	0,093
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,118	0,354	0,177	0,472	14	1,121	0,080
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0,59	0,354	0,472	14	1,416	0,101
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,354	0,531	0,708	14	1,593	0,114
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,472	0,354	0,472	14	1,298	0,093
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,118	0,472	0,354	0,472	14	1,416	0,101
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,118	0,236	0,531	0,472	14	1,357	0,097
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,059	0,472	0,531	0,708	14	1,77	0,126
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,236	0,177	0,944	14	1,357	0,097
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,118	0,118	0,354	1,18	14	1,77	0,126
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,472	0,531	0,236	14	1,239	0,089
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,177	0,236	0,354	0,472	14	1,239	0,089
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,472	0,354	1,18	14	2,006	0,143
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0,118	0,118	0,177	0,944	14	1,357	0,097
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	0,059	0,472	0,177	0,472	14	1,18	0,084

1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,059	0,236	0,531	0	14	0,826	0,059
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,118	0,354	0,944	14	1,416	0,101
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	1,416	0,944	14	2,36	0,169
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,354	0,531	1,18	14	2,065	0,148
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,236	1,062	0,472	14	1,77	0,126
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,059	0,236	0,354	0,708	14	1,357	0,097
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,059	0,236	0,531	0,944	14	1,77	0,126
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,059	0,354	0,531	0,472	14	1,416	0,101
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,354	0,531	0,236	14	1,121	0,080
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0,059	0,236	0,885	0,472	14	1,652	0,118
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,059	0,118	0,885	0,708	14	1,77	0,126
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	1,062	0,944	14	2,006	0,143
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0,118	0,708	0,177	0,236	14	1,239	0,089
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0,059	0,354	0,354	0,944	14	1,711	0,122
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,059	0,472	0,354	0,472	14	1,357	0,097
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0,059	0,472	0,354	0,472	14	1,357	0,097
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0,059	0,472	0,531	0,472	14	1,534	0,110

1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,118	1,062	0,708	14	1,888	0,135
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,354	0,531	0,944	14	1,829	0,131
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,059	0,236	0,708	0,236	14	1,239	0,089
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,236	0,531	1,18	14	1,947	0,139
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,236	0,531	0,944	14	1,711	0,122
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0,354	0,354	0,944	14	1,652	0,118
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,118	0,236	0,708	0,472	14	1,534	0,110
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0,118	0,118	0,531	0,708	14	1,475	0,105
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0,118	0,531	0,944	14	1,593	0,114
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,354	0,531	0,708	14	1,593	0,114
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	0,059	0,354	0,177	0,708	14	1,298	0,093
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,059	0,354	0,177	0,708	14	1,298	0,093
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,236	0,885	0,236	14	1,357	0,097
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0,059	0,59	0,354	0,236	14	1,239	0,089
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	0,059	0,236	0,177	0,708	14	1,18	0,084

1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,118	0,118	0,354	1,416	14	2,006	0,143
TOTAL	---	---	---	---	---	---	95,816	6,844

Fuente: Encuesta de evaluación del director o rector por parte del Consejo Directivo o Técnico

Elaborado por: La Autora

Total de miembros del Consejo Directivo encuestados: 5 (el rector (4 evaluaciones = 1 del vicerrector y 3 de las vocales), el vicerrector (4 evaluaciones = 1 del rector y 3 de las vocales) y 3 vocales principales (6 evaluaciones = 3 por el rector y 3 del vicerrector)).

ANÁLISIS DE RESULTADOS COMPETENCIAS GERENCIALES A LA PRUEBA DE EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TECNICO

Esta dimensión tiene 11 indicadores encontrándose la mayoría de estos en condición de bajos, sin embargo, los más bajos son 3; “Hace seguimiento continuo al personal docente y administrativo” con valor absoluto de 0.059, “Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico” con un valor absoluto de 0.046, esto demuestra un alto nivel de discrecionalidad administrativa observada por los miembros del consejo directivo, circunstancia que al no pasar por mecanismos de reclutamiento de personal, genera desconfianza y desunión institucional y el 3er indicador más bajo es el 29 relativo a “Dirigir la conformación del Comité Central de Padres de Familia” con un valor absoluto de 0.059 lo que evidencia la poca importancia y participación al estamento de los padres.

Tabla 37: Evaluación de los Directivos por parte de los Miembros del Consejo Directivo o Técnico: *Competencias Pedagógicas*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

**EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS
PEDAGÓGICAS**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	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	0,059	0,354	0,531	0,708	14	1,652	0,118
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	0,059	0,236	0,708	0,236	14	1,239	0,089
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0,059	0,236	0,708	0,472	14	1,475	0,105
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,118	0,354	0,354	0	14	0,826	0,059
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	0,472	0	0	14	0,531	0,038
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0,059	0,118	0,531	0,708	14	1,416	0,101
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,118	0,118	0,708	0	14	0,944	0,067
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,354	0,531	0,236	14	1,121	0,080
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0,059	0,118	0,885	0,236	14	1,298	0,093
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,059	0,118	0,885	0,236	14	1,298	0,093

2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0,059	0	0,708	0,708	14	1,475	0,105
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,885	0,944	14	1,829	0,131
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,885	0,708	14	1,593	0,114
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,236	0,531	0,708	14	1,475	0,105
TOTAL	---	---	---	---	---	---	18,172	1,298

Fuente: Encuesta de evaluación del director o rector por parte del Consejo Directivo o Técnico

Elaborado por: La Autora

Total de miembros del Consejo Directivo encuestados: 5 (el rector *(4 evaluaciones = 1 del vicerrector y 3 de las vocales)*, el vicerrector *(4 evaluaciones = 1 del rector y 3 de las vocales)* y 3 vocales principales *(6 evaluaciones = 3 por el rector y 3 del vicerrector)*).

ANÁLISIS DE RESULTADOS COMPETENCIAS PEDAGOGICAS A LA PRUEBA DE EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TECNICO

La evaluación de directivos entre sí, está integrada por 14 indicadores que en general esta baja pero entre todos estos, el más bajo es el quinto indicador relativo a la “Asesoría al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales” con un valor absoluto de 0.038 lo que evidencia que los directivos tienen debilidades en metodología de enseñanza pero en particular como lo que expresan el resto de directivos, el vicerrector. El otro indicador con menor registro es la “Observación el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre” con un valor absoluto de 0.059, esto concuerda ya como un indicador bajo en la autoevaluación, lo que evidencia nuevamente la falta de control y cultura de la evaluación institucional. El séptimo indicador tiene un valor absoluto de 0.067 y se relaciona con “verificar la aplicación de los planes didáctica”, indicador que complementa lo que ya se ha expresado antes, que es muy bajo el ejercicio del control pedagógico del proceso docente educativo.

Tabla 38: Evaluación de los Directivos por parte de los Miembros del Consejo Directivo o Técnico: *Competencias de Liderazgo en la Comunidad*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

**EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS DE
LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,118	0,59	0,708	0,708	14	2,124	0,152
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,059	0,59	0,708	0,944	14	2,301	0,164
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,059	0,472	0,354	1,18	14	2,065	0,148
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,472	0,531	1,18	14	2,183	0,156
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,472	0,708	1,416	14	2,596	0,185
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,236	0,59	0,177	0,944	14	1,947	0,139
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,118	0,59	0,531	0,708	14	1,947	0,139
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,059	0,472	0,708	0,708	14	1,947	0,139
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,472	0,531	1,416	14	2,419	0,173
TOTAL	---	---	---	---	---	---	19,529	1,395
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								9,537

Fuente: Encuesta de evaluación del director o rector por parte del Consejo Directivo o Técnico

Elaborado por: La Autora

Total de miembros del Consejo Directivo encuestados: 5 (el rector (*4 evaluaciones = 1 del vicerrector y 3 de las vocales*), el vicerrector (*4 evaluaciones = 1 del rector y 3 de las vocales*) y 3 vocales principales (*6 evaluaciones = 3 por el rector y 3 del vicerrector*)).

ANÁLISIS DE RESULTADOS COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD A LA PRUEBA DE EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TECNICO

Está integrado de 9 indicadores, 3 de estos son los más bajos, con el mismo registro de valor absoluto, 0.139, estos son: “Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos”, “Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad” y “Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas”, estos 3 indicadores calificados como bajos demuestran la baja participación de los actores educativos en la vinculación así como la falta de planificación de esta con la comunidad y la falta de gestión de convenios con organizaciones gubernamentales privadas y comunitarias siendo evidente que hay una buena comunicación con los docentes para promover esta dimensión encontrándose casos en los que los docentes por su propia iniciativa y gestión realizaban actividades esporádicas con la comunidad.

Tabla 39: Evaluación de los Directivos por parte del Consejo Estudiantil: *Competencias de Liderazgo en la Comunidad*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	1,785	5,896	10,01	35	17,691	0,505
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	1,969	1,785	5,896	5,72	35	15,37	0,439
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	1,785	4,288	14,3	35	20,373	0,582
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,179	3,927	3,216	12,155	35	19,477	0,556
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	1,428	8,576	8,58	35	18,584	0,531
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,537	1,785	8,04	8,58	35	18,942	0,541
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,537	0,357	5,896	12,87	35	19,66	0,562
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,358	3,57	4,824	9,295	35	18,047	0,516
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,716	3,213	3,216	10,725	35	17,87	0,511
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,716	3,57	3,752	8,58	35	16,618	0,475
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	1,432	2,856	4,288	7,15	35	15,726	0,449
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0,358	1,785	6,968	9,295	35	18,406	0,526
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	1,785	7,504	10,725	35	20,014	0,572
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,537	1,428	4,824	12,155	35	18,944	0,541
TOTAL	---	---	---	---	---	---	255,722	7,306

Fuente: Encuesta de evaluación del director o rector por parte del Consejo Estudiantil.

Elaborado por: La Autora

ANÁLISIS DE RESULTADOS COMPETENCIAS GERENCIALES A LA PRUEBA DE EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

Si bien es cierto esta dimensión en general es aceptable, los indicadores más bajos son los siguientes, “falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad” registra un valor absoluto de 0.439, lo que implica que a pesar de que ser quienes evalúan los más débiles de la comunidad educativa el consejo estudiantil, evidencian una percepción de que hay directivos que faltan con cierta frecuencia, y el otro indicador que está bajo es incluir a los padres de familia en la planificación institucional con un valor absoluto de 0.449, esto está en concordancia con indicadores bajos que ya han aparecido en registros precedentes, por lo que es necesario implementar un proceso de formación en liderazgo a fin de promover la implicación entre la institución, los padres de familia y comunidad.

Tabla 40: Evaluación de los Directivos por parte del Consejo Estudiantil: *Competencias Pedagógicas*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	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	1,074	1,428	3,216	10,01	35	15,728	0,449
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0,179	2,856	7,504	7,865	35	18,404	0,526
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,358	1,071	6,968	12,155	35	20,552	0,587
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,537	1,428	6,432	11,44	35	19,837	0,567
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,358	1,785	9,112	7,865	35	19,12	0,546
TOTAL	---	---	---	---	---	---	93,641	2,675

Fuente: Encuesta de evaluación del director o rector por parte del Consejo Estudiantil

Elaborado por: La Autora

Total de miembros del Consejo Estudiantil encuestados: 7 (1 presidenta, 5 vicepresidentes por asignaciones y 1 secretaria).

ANÁLISIS DE RESULTADOS COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS A LA PRUEBA DE EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

En general, de los 5 indicadores, los resultados son buenos, pero el primer indicador registra un valor absoluto de 0.449 y se refiere a la observación de clases del personal docente, lo que concuerda ya como una tendencia general de la investigación en la falta de control y cultura de evaluación institucional.

Tabla 41: Evaluación de los Directivos por parte del Consejo Estudiantil: *Competencias de Liderazgo en la Comunidad*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,537	2,499	6,432	8,58	35	18,048	0,516
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,537	3,57	4,288	9,295	35	17,69	0,505
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,179	0,357	9,112	10,01	35	19,658	0,562
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,537	3,927	4,824	8,58	35	17,868	0,511
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,358	2,856	7,504	7,865	35	18,583	0,531
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,358	3,57	5,896	8,58	35	18,404	0,526
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,179	2,856	5,896	10,01	35	18,941	0,541
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,537	3,57	5,896	7,865	35	17,868	0,511
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	0,537	2,856	4,824	10,01	35	18,227	0,521
TOTAL	---	---	---	---	---	---	165,287	4,722
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								14,704

Fuente: Encuesta de evaluación del director o rector por parte del Consejo Estudiantil

Elaborado por: La Autora

Total de miembros del Consejo Estudiantil encuestados: 7 (1 presidenta, 5 vicepresidentes por asignaciones y 1 secretaria).

ANÁLISIS DE RESULTADOS COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD A LA PRUEBA DE EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

Esta competencia está integrada por 9 indicadores, en general el resultado es bueno pero el indicador más bajo es el que tiene “Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad” que registra un valor absoluto de 0.505, esto vuelve a repetirse, ya es una tendencia, naturalmente corrobora la necesidad de liderazgo.

Tabla 42: Evaluación de los Directivos por parte del Comité Central de Padres De Familia: *Competencias Gerenciales*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,179	0	0,392	5,27	12	5,841	0,487
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,792	0,537	0,263	0,392	0,527	12	2,511	0,209
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,132	0,358	0,526	0,784	2,635	12	4,435	0,370
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,358	0,263	1,176	3,162	12	4,959	0,413
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,358	0	1,568	3,162	12	5,088	0,424
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0,132	0,358	0,526	2,744	0	12	3,76	0,313
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,264	0	0	1,96	2,635	12	4,859	0,405
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,132	0	0,789	2,744	0,527	12	4,192	0,349
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,132	0	1,052	2,352	0,527	12	4,063	0,339
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,264	0,358	1,841	0,392	0	12	2,855	0,238
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,132	0,179	0,263	0,392	4,216	12	5,182	0,432
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0,528	0,179	0,263	0,392	2,635	12	3,997	0,333

1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,264	0,716	0,263	1,96	0	12	3,203	0,267
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0,132	0,358	0,789	1,96	0,527	12	3,766	0,314
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0,792	0,179	1,315	0	0	12	2,286	0,191
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,66	0,179	1,578	0	0	12	2,417	0,201
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.	0,396	0,537	0	0,392	2,635	12	3,96	0,330
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0,264	0,895	0	0	2,635	12	3,794	0,316
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0,264	0,895	1,315	0	0	12	2,474	0,206
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,716	0,263	0,392	3,162	12	4,533	0,378
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,358	0,526	0,784	3,162	12	4,83	0,403
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,264	0,358	0,526	0	3,162	12	4,31	0,359
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0,264	0,179	0,789	1,96	0,527	12	3,719	0,310
TOTAL	---	---	---	---	---	---	91,034	7,586

Fuente: Encuesta de evaluación del director o rector por parte del Comité Central de Padres de Familia

Elaborado por: La Autora

Total de miembros del Comité de Padres de Familia encuestados: 4 (1 presidente, 1 vicepresidente, 2 vocales presentes, y 1 vocal ausente, *No todos los miembros del consejo evaluaron a los docentes debido a la ausencia de ellos en las reuniones*)

ANÁLISIS DE RESULTADOS COMPETENCIAS GERENCIALES A LA PRUEBA DE EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

Son 23 los indicadores que integran las Competencias Gerenciales en el formato que corresponde al Comité Central de Padres de Familia, a pesar de que en general la valoración es buena entre los indicadores más bajos están 4. La “Solicitud informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia” es el indicador más bajo con un valor absoluto de 0.191 lo que demuestra una baja práctica de transparencia y control de la gestión de fondos en el Comité Central de Padres de Familia, problema que coadyuva la falta de cultura de evaluación Institucional.

El siguiente indicador menos favorecido es “Búsqueda otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.” Que registra 0.201 en valor absoluto, esto corrobora el bajo nivel de gestión con la colectividad y débil liderazgo. El tercer indicador más bajo es el 19 que es relativo a “Informar sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución”, este indicador registra un valor absoluto de 0.206, lo que implica la poca relación y casi ningún control con respecto al Comité.

El cuarto indicador más bajo es el nro. 13, tiene relación con “tomar en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la Institución” con un valor absoluto de 0.267, este indicador bajo corrobora con una tendencia que ya se ha demostrado con esta investigación, no existe una real inclusión de los padres de familia en la planificación, debido a una baja participación.

Tabla 43: Evaluación de los Directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia: *Competencias Pedagógicas*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0,396	0,537	0	0	3,162	12	4,095	0,341
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,528	0,358	0	1,96	0,527	12	3,373	0,281
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,264	0,358	0,263	2,352	0,527	12	3,764	0,314
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,179	1,052	2,744	0	12	3,975	0,331
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0,528	0,179	0,263	0,392	2,635	12	3,997	0,333
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	0,537	0,789	0	3,162	12	4,488	0,374
TOTAL	---	---	---	---	---	---	23,692	1,974

Fuente: Encuesta de evaluación del director o rector por parte del Comité Central de Padres de Familia

Elaborado por: La Autora

Total de miembros del Comité de Padres de Familia encuestados: 4 (1 presidente, 1 vicepresidente, 2 vocales presentes, y 1 vocal ausente, *No todos los miembros del consejo evaluaron a los docentes debido a la ausencia de ellos en las reuniones*)

ANÁLISIS DE RESULTADOS COMPETENCIAS PEDAGOGICAS A LA PRUEBA DE EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

Está integrada por 6 indicadores, cuyo valor promedio está por debajo de bueno, cuyos indicadores más bajos son 2, el relacionado con “Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes“, en donde el valor absoluto es de 0.281 y el “Garantizar el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución” con un valor absoluto de 0.314; los 2 indicadores están relacionados con la situación de los estudiantes como resultado del proceso docente educativo y con la situación a los estudiantes como clientes internos de la Institución. En el primer caso, la deserción frente a una baja práctica de la evaluación diagnóstica y correctiva es percibida como resultado de la inacción u omisión de deberes docentes lógicos productos de la práctica y la cultura de la evaluación como herramienta de formación. En el segundo caso, se percibe de parte de los padres de familia una crítica, hacia la falta de respeto a los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la Institución, lo que nos permite concluir que no existe control relativo al cumplimiento de derechos y que existe una visión tradicional de naturaleza vertical y de subordinación entre directivos, profesores, administrativos con relación a los estudiantes.

Tabla 44: Evaluación de los Directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia: *Competencias de Liderazgo en la Comunidad*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

**EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA
COMUNIDAD**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,132	0,537	0,263	1,96	1,054	12	3,946	0,329
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,396	0	0,526	2,744	0	12	3,666	0,306
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,179	1,841	0,784	1,054	12	3,858	0,322
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,132	0	0,789	0,784	3,162	12	4,867	0,406
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,537	0,526	2,352	0,527	12	3,942	0,329
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,792	0,179	0,789	0,784	0	12	2,544	0,212
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,396	0	0,263	3,136	0	12	3,795	0,316
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,132	0,537	2,104	0	0	12	2,773	0,231
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0,264	0	2,367	0,392	0	12	3,023	0,252
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,179	0,789	3,136	0	12	4,104	0,342
TOTAL	---	---	---	---	---	---	36,518	3,043
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								12,604

Fuente: Encuesta de evaluación del director o rector por parte del Comité Central de Padres de Familia

Elaborado por: La Autora

Total de miembros del Comité de Padres de Familia encuestados: 4 (1 presidente, 1 vicepresidente, 2 vocales presentes, y 1 vocal ausente, *No todos los miembros del consejo evaluaron a los docentes debido a la ausencia de ellos en las reuniones*)

ANÁLISIS DE RESULTADOS COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD A LA PRUEBA DE EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

Para los padres de familia está integrada por 10 indicadores, en general, registran un valor superior a bueno, pero entre estos hay 3 que se encuentran más bajos, estos son “La promoción del desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos” que registra un valor absoluto de 0.212, “La promoción del desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas” que registra un valor absoluto de 0.231 y el “Relacionamiento de acciones del plantel con el desarrollo comunitario” que registra un valor absoluto de 0.252.

Los tres indicadores corroboran el bajo nivel de liderazgo en la comunidad que evidencian los directivos, pues si no hay inclusión y participación de los padres de familia en planificación y actividades institucionales, entonces menos va haber acciones y desarrollo comunitario con los actores educativos

Tabla 45: Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar: *Competencias Gerenciales*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,446	2	0,446	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,446	2	0,446	0,223
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,112	0	0,223	2	0,335	0,168
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,112	0	0,223	2	0,335	0,168
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,056	0	0	0	0,223	2	0,279	0,140
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0,056	0	0	0	0,223	2	0,279	0,140
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0,056	0	0	0	0,223	2	0,279	0,140
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0,056	0	0	0	0,223	2	0,279	0,140
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0,056	0	0	0	0,223	2	0,279	0,140
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,056	0	0	0,167	0	2	0,223	0,112
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0,056	0	0	0,167	0	2	0,223	0,112
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0,056	0	0	0,167	0	2	0,223	0,112
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0,056	0	0	0,167	0	2	0,223	0,112

1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,112	0,167	0	2	0,279	0,140
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,446	2	0,446	0,223
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,056	0	0	0	0,223	2	0,279	0,140
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,056	0	0	0,167	0	2	0,223	0,112
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0,056	0	0	0,167	0	2	0,223	0,112
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,224	0	0	2	0,224	0,112
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,446	2	0,446	0,223
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0,056	0	0	0	0,223	2	0,279	0,140
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,056	0	0	0	0,223	2	0,279	0,140
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,224	0	0	2	0,224	0,112
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,056	0	0	0,167	0	2	0,223	0,112
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0,056	0	0	0	0,223	2	0,279	0,140
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0,056	0	0	0,167	0	2	0,223	0,112
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,446	2	0,446	0,223
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0,056	0	0	0,167	0	2	0,223	0,112

1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0,056	0	0	0,167	0	2	0,223	0,112
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,056	0	0	0,167	0	2	0,223	0,112
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0,132	0	0,167	0	2	0,299	0,150
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0,056	0	0	0	0,223	2	0,279	0,140
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0,056	0	0	0	0,223	2	0,279	0,140
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0,167	0,223	2	0,39	0,195
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0,056	0	0	0	0,223	2	0,279	0,140
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0,056	0	0	0,167	0	2	0,223	0,112
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,056	0	0	0,167	0	2	0,223	0,112
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0,223	2	0,39	0,195
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,446	2	0,446	0,223
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0,112	0,167	0	2	0,279	0,140
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0,112	0	0	0	0	2	0,112	0,056
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0,056	0	0	0,167	0	2	0,223	0,112
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,056	0	0,112	0	0	2	0,168	0,084
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,056	0	0,112	0	0	2	0,168	0,084

1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0,056	0	0	0	0,223	2	0,279	0,140
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0,112	0	0	0	0	2	0,112	0,056
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0,056	0	0	0	0,223	2	0,279	0,140
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0,112	0	0	0	0	2	0,112	0,056
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,056	0	0	0	0,223	2	0,279	0,140
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0,112	0	0	0	0	2	0,112	0,056
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0,112	0	0	0	0	2	0,112	0,056
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.	0,112	0	0	0	0	2	0,112	0,056
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0,056	0	0	0	0,223	2	0,279	0,140
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0,112	0	0	0	0	2	0,112	0,056
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0,112	0	0	0	0	2	0,112	0,056
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.	0,112	0	0	0	0	2	0,112	0,056
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,112	0	0	0	0	2	0,112	0,056

1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0,112	0	0	0	0	2	0,112	0,056
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0,112	0	0	0	0	2	0,112	0,056
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0,056	0	0	0	0,223	2	0,279	0,140
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,646	8,323

Fuente: Encuesta de evaluación del director o rector por parte del Supervisor

Elaborado por: La Autora

Total de Supervisores encuestados: 1 (solo evaluó al rector y vicerrector)

ANÁLISIS DE RESULTADOS COMPETENCIAS GERENCIAS A LA PRUEBA DE EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR

Esta dimensión está integrada por 65 indicadores, el evaluador es el supervisor escolar en general, el valor absoluto promedio está bajo el valor de bueno y se evidencian con valor absoluto de 0.056, 12 indicadores, los que a continuación se detallan: “Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales”, “Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes”, “Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal”, “Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente”, “Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución”, “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”, “Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución”, “Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución”, “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”, “Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento”, “Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución”, “Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución”.

El supervisor evidencia un tema que ya se viene tratando hace un tiempo atrás que es el tiempo de dedicación de los directivos en la actividad docente, la carga horaria del rector y vicerrector está dedicada íntegramente a la actividad administrativa con la salvedad de los miembros del consejo directivo que son profesores activos.

Se evidencia que existe bajo nivel de control financiero por parte del ordenador de gasto y de pago, pues no se realiza al parecer con frecuencia arqueos de caja, según lo prevén las normas de control interno vigentes de la Contraloría General del Estado, esto puede deberse a la falta de formación en gestión pública, igual sucede con el seguimiento y evaluación de la ejecución presupuestaria. No existe el cuidado debido por el manejo, uso y mantenimiento de bienes y libros de la institución lo que corrobora la debilidad gerencial antes indicada, la rendición de cuenta como política institucional en la práctica ha merecido una baja valoración por parte de supervisión, se evidencia poca percepción de la transparencia administrativa; así mismo, se percibe práctica de discrecionalidad en la priorización del gasto.

Tabla 46: Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar: *Competencias Pedagógicas*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012
EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	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.	0,056	0	0	0,167	0	2	0,223	0,112
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0,056	0	0	0	0,223	2	0,279	0,140
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0,056	0	0	0,167	0	2	0,223	0,112
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0,056	0,132	0	0	0	2	0,188	0,094
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0,112	0	0	0	0	2	0,112	0,056
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0,056	0,132	0	0	0	2	0,188	0,094
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0,056	0,132	0	0	0	2	0,188	0,094
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,056	0,132	0	0	0	2	0,188	0,094
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0,056	0,132	0	0	0	2	0,188	0,094
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,056	0	0,112	0	0	2	0,168	0,084

2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0,056	0	0,112	0	0	2	0,168	0,084
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,446	2	0,446	0,223
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0,056	0	0,112	0	0	2	0,168	0,084
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,056	0	0	0,167	0	2	0,223	0,112
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,950	1,475

Fuente: Encuesta de evaluación del director o rector por parte del Supervisor

Elaborado por: La Autora

Total de Supervisores encuestados: 1 (solo evalúo al rector y vicerrector)

ANÁLISIS DE RESULTADOS COMPETENCIAS PEDAGOGICAS A LA PRUEBA DE EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR

Está integrado por 14 indicadores y su valor promedio absoluto está muy por debajo de la valoración de bueno, teniendo en cuenta que el valor máximo es 3,11 y que lo obtenido es 1,475. Al respecto se evidencia que hay 4 indicadores en condición de más bajos, a saber: “Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes”, “Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución”, “Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran”, estos 3 primeros con valor absoluto promedio de 0.084 y “Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales” con un valor absoluto promedio de 0.056.

El indicador 2.10 y 2.11 corroboran la baja acción de los directivos sobre el problema de la deserción estudiantil, así como la baja calidad del trato a los estudiantes en la Institución.

Merece la baja valoración obtenido en la garantía que deben prestar los directivos para realizar las adaptaciones curriculares que el encargo docente demanda, esto se explica por la baja cultura de evaluación así como posiblemente a la rígida sujeción a los planes curriculares del Ministerio de Educación. Relacionado está este indicador con la baja asesoría directa que se da al personal docente en metodología de enseñanza lo que demuestra que falta capacitación continua para mantener el mejoramiento institucional.

Tabla 47: Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar: *Competencias de Liderazgo en la Comunidad*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,056	0	0	0	0,223	2	0,279	0,140
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,056	0	0	0	0,223	2	0,279	0,140
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0,224	0	0	2	0,224	0,112
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,056	0	0	0	0,223	2	0,279	0,140
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,446	2	0,446	0,223
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,112	0	0,223	2	0,335	0,168
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,112	0	0,223	2	0,335	0,168
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,132	0	0	0,223	2	0,355	0,178
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,132	0	0	0,223	2	0,355	0,178
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,132	0	0,167	0	2	0,299	0,150
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,132	0,112	0	0	2	0,244	0,122
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3,430	1,715
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								11,513

Fuente: Encuesta de evaluación del director o rector por parte del Supervisor

Elaborado por: La Autora

Total de Supervisores encuestados: 1 (solo evaluó al rector y vicerrector)

ANÁLISIS DE RESULTADOS COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD A LA PRUEBA DE EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR

Está conformado por 11 indicadores, su valor promedio absoluto es de bueno y su indicador más bajo es el “Mantenimiento buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad” con un valor absoluto de 0.112, se explica esto por el bajo perfil de liderazgo de las autoridades, bajo nivel de control, alta practica de discrecionalidad administrativa y poca cultura institucional de evaluación.

Tabla 48: Calificación del desempeño Profesional Directivo en el Colegio Nacional Machala, periodo 2011 -- 2012

**CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO NACIONAL "MACHALA", DE LA CIUDAD DE MACHALA,
PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012**

CALIFICACIÓN OBTENIDO POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	%	CATEGORÍA	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los Directivos (Rector, Vicerrector y 3 Vocales Principales del Consejo Directivo)	10,695 / 20	18,11		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	9,537 / 20	16,15		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	14,704 / 20	24,90		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	12,604 / 20	21,34		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	11,513 / 20	19,50		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	59,052 / 100	100,00	B	BUENO

Fuente: Calificación Total de todos los instrumentos aplicados a los Directivos de la Institución.

Elaborado por: La Autora

Ilustración 11: Calificación del Desempeño Profesional Directivo del Colegio Nacional Machala, periodo 2011 - 2012



Interpretación:

Del total de encuestas aplicadas para evaluar a los directivos del Colegio Nacional "Machala", la calificación más alta obtenida por instrumento, pertenece a la *Evaluación por parte del Consejo Estudiantil* con un puntaje favorable de **14,704 / 20 puntos**, que representa el **24,90%** sobre las demás evaluaciones realizadas.

Este indicador demuestra la baja participación de los demás actores educativos ante los problemas de la comunidad educativa y la falta de gestión por parte de entes externos, como los encargados de la supervisión Escolar.

Por lo tanto, mayor credibilidad tiene en su desempeño el Consejo Estudiantil y Comité de Padres de Familia.

La sumatoria de dichos instrumentos, da un total de **59,052 / 100 puntos**, de acuerdo a esto, se puede llegar a calificar el desempeño profesional directivo como **Bueno**, ya que se ubica en el rango de 51 a 75 puntos de la categoría **B (segundo nivel)**.

Tabla 49: Calificación Promedio del Desempeño Profesional del Colegio Nacional Machala, periodo 2011 – 2012

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DE LA CIUDAD DE MACHALA, PROVINCIA EL ORO, durante el año 2011 – 2012

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO	PUNTOS	CATEGORÍA	EQUIVALENCIA
Calificación promedio del Desempeño Profesional Docente	81,658 / 100	A	EXCELENTE
Calificación promedio del Desempeño Profesional Directivo	59,052 / 100	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.	70,355 / 100	B	BUENO

Fuente: Calificación Total de del desempeño Profesional de Docentes y Directivos de la Institución.

Elaborado por: La Autora

Ilustración 12: Calificación Promedio del Desempeño Profesional del Colegio Nacional Machala, periodo 2011 – 2012



Interpretación:

El puntaje promedio de los instrumentos aplicados a docentes y directivos, da un total de **70,355 / 100 puntos**, de la observación de dicho resultado conseguido, se puede llegar a calificar el desempeño de la Institución Educativa Colegio Nacional "Machala" como **Bueno**, ya que se ubica en el rango de 51 a 75 puntos de la categoría **B (segundo nivel)**.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

- ✓ La Información proporcionada por los diferentes integrantes de la comunidad educativa, ha sido el pilar fundamental para el análisis de las posibles deficiencias que se generan en la institución y estos a su vez dieron apertura al diseño de la propuesta.
- ✓ La aplicación de encuestas y observación de clases a cada uno de los miembros que conforman la institución educativa, ha permitido conocer las fortalezas y deficiencias que suscitan en ella en el ámbito del desempeño profesional de directivos y profesores.
- ✓ Existe mucha resistencia a la Evaluación del Desempeño Profesional de directivos y profesores por parte de unos, por temor a ser desacreditados por sus acciones y por otros, por temor a represalias al responder con la verdad.
- ✓ La implementación de la Unidad de Evaluación Interna, UNEVIN, representa en primera instancia un gasto oneroso, pero es considerado una inversión a mediano y largo plazo pues así lo requiere la política de Estado de Aseguramiento de la Calidad Educativa.
- ✓ La inversión en evaluación educativa otorga gran prestigio a nivel Institucional, proporcionando competitividad frente a otras instituciones, debido a la implementación y seguimiento de planes de mejoras para elevar la calidad educativa tanto de docentes como la gestión de los directivos.
- ✓ **IMPORTANTE:** Los instrumentos de Evaluación del Desempeño Profesional a directivos deben estar orientados a las funciones que cumple el Comité Ejecutivo, para obtener resultados más reales. La mayoría de preguntas del mencionado instrumento contenían aspectos que usualmente realiza el Rector del plante y no el resto de miembros del Comité Ejecutivo, por lo tanto los resultados de las mismas fueron más bajos.
- ✓ La interacción entre profesores y directivos es escasa, se evidencia un manejo de comunicación vertical.
- ✓ Los docentes se sienten poco o casi nada estimulados por las autoridades, no les hacen partícipes en la toma de decisiones para elevar el status del colegio, es decir, el cuerpo docente cuenta con muchas ideas para realizar pero sienten que no son consideradas por su superiores, no les incentivan a mejorar en el sentido de capacitaciones o de que sigan estudiando. No se sienten apoyados ya que lo que opinen no lo consideran.
- ✓ El comité de padres de familia, también recibió poco apoyo de parte de las autoridades.

6.2 RECOMENDACIONES

- ✓ El proceso de evaluación educativa es recomendable efectuarlo a mediados de año, donde los estudiantes tienen una idea amplia del desempeño de sus maestros y de sus directivos.
- ✓ Realizar planes de evaluación educativa periódicamente en la institución, implementar planes de mejora y hacerle un seguimiento para controlar su fiel cumplimiento.
- ✓ Hacer más partícipes a los diferentes miembros de la comunidad educativa para un mejor desarrollo y convivencia.
- ✓ Aplicar estándares de calidad educativa para elevar el perfil académico.
- ✓ Informar a la comunidad y ciudadanía ecuatoriana de las gestiones efectuados en la Institución Educativa.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA

UNIDAD DE EVALUACIÓN INTERNA, *UNEVIN*, ANEXO AL DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN EXTERNA DE LA DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN DE LA PROVINCIA DE EL ORO, FUNCIONANDO DENTRO DEL COLEGIO NACIONAL “MACHALA”, DEL CANTÓN MACHALA, DE LA PROVINCIA DE EL ORO, PERIODO 2011-2012.

7.2 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

La investigación realizada en el Colegio Nacional “Machala” permite conocer el nivel de calidad del desempeño profesional de directivos y profesores. Los resultados evidencian una valoración positiva del trabajo de los profesores, por parte de los estudiantes, padres de familia, sus propios compañeros y desde la visión de las autoridades. Las observaciones de clase que se realizaron tienen una reflexión, éstas fueron efectuadas luego de varias presentaciones y conversaciones con los profesores, es decir ellos estaban alertados de la actividad evaluativa, por lo que las clases se observaron que no se planifican cotidianamente, fueron planificadas para pasar la observación, pues los profesores dispusieron horarios para ser observados.

Con respecto al balance final de la visión que tienen los actores educativos de los directivos de la institución, ésta es considerada buena, y por los mismos profesores, como una labor que puede mejorar por el porvenir institucional.

Una de las debilidades detectadas en el trabajo de investigación realizado en el Colegio Nacional “Machala” es la ausencia de un departamento o grupo humano encargados del seguimiento, monitoreo y control pedagógico, con su respectivo marco legal constituido y espacio para el desarrollo de sus actividades; en si, hace falta un departamento de evaluación interna, que impulse el sostenimiento en el tiempo, de los indicadores de calidad del proceso docente educativo de la institución, es decir que contribuya activamente al aseguramiento de la calidad.

El departamento que intenta cumplir con las exigencias educativas a nivel nacional e institucional en el modelo actual es el Vicerrectorado. El directivo recopila diariamente

las planificaciones macro y micro de los docentes y las archiva. Su labor se limita a solicitar a los profesores que entreguen puntualmente las mismas. No existe un seguimiento del cumplimiento de los objetivos propuestos, ni una revisión metodológica de la labor educativa del centro.

Los **espacios** para compartir experiencias en cuanto a las estrategias metodológicas aplicadas en clases o formas de elevar el nivel del aprendizaje en los estudiantes son informales y sus conclusiones no dejan evidencia escrita para ser revisada y valorada.

Cabe indicar, que existe un solo Vicerrector para toda la institución educativa, que controla e interacciona con 59 docentes, con 1307 estudiantes aproximadamente y con las diferentes áreas académicas y administrativas, lo que también influye en el hecho del bajo nivel de control y evaluación interna que existe.

La Propuesta de Mejoramiento Educativo debe tener un carácter integral e integrador; más allá de la serie de necesidades de orden físico, la evaluación y la continua asistencia en temas académicos es un tema que definitivamente se impone al momento de seleccionar un proyecto de mejoramiento institucional, ya que el seguimiento y monitoreo debe ser permanente para corregir falencias y a la vez para conocer sus fortalezas y trabajar en potencializarlas.

Los responsables del UNEVIN deberán promover la evaluación como una herramienta de mejorar continuamente el nivel académico de profesores y estudiantes, y tender a elevar los niveles de autoestima institucional y así contribuir al logro del Buen Vivir.

7.2.1 INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.-

Los profesores han venido recibiendo capacitación por parte del Ministerio de Educación sobre temas relevantes del quehacer educativo, entre ellos de Métodos y Técnicas de Evaluación. Con este antecedente, podemos asegurar que no sería difícil iniciar un proceso permanente de Evaluación Interna y mantener un responsable o responsables en la UNEVIN lo que se requiere es decisión de parte de las autoridades, y compromiso institucional y de docentes, además de predisposición de las partes involucradas, es decir toda la comunidad educativa.

Los instrumentos con los que cuentan en la institución para planificar y evaluar son óptimos, es muy poco lo que se debe hacer con respecto a familiarización y socialización de los mismos, falta llevarlos a la práctica y contar con la revisión y monitoreo permanente, esto es falta el ejercicio efectivo de la función de control de la gestión educativa.

7.3 OBJETIVO DE LA PROPUESTA

Los objetivos que la Propuesta plantea son los siguientes:

7.3.1 Objetivos Generales:

- ✓ Proponer la creación de la Unidad de Evaluación Interna institucional mediante proyectos para que se desarrollen las políticas de mejoramiento continuo y aseguramiento de la calidad educativa.

7.3.2 Objetivos Específicos:

A CORTO PLAZO

- ✓ Mejorar el desempeño docente mediante procesos de autovaloración y perfeccionamiento profesional docente para alcanzar estándares de calidad nacional establecidos por el MEC en un plazo de tres años.
- ✓ Garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad que solicita el Ministerio de Educación y que los mismos sean cubiertos con el talento humano que conforma la institución, trabajando de esta forma en equipo por el mejoramiento del nivel educativo de su lugar de trabajo.

A MEDIANO PLAZO

- ✓ Contribuir al proceso de Reingeniería del Talento Humano del Colegio Nacional “Machala” promoviendo procesos de jubilación para el personal que ha cumplido 60 años de edad y 30 años de servicio, ya que el 80% del personal docente están en el rango de edad de 45 a 60 años de edad según nuestra investigación lo refleja.

- ✓ Reingeniería del Talento Humano: se requiere renovar la planta docente del Colegio Nacional “Machala”. Promoviendo procesos de jubilación de personal que ha cumplido 30 años de servicio o 60 años de edad.
- ✓ Impulsar la creación del Departamento de Evaluación Interna mediante la contrastación empírica de la situación del proceso de evaluación institucional.
- ✓ Mejorar el desempeño profesional docente en especial de quienes han obtenido baja calificación en las evaluaciones.

7.4 ACTIVIDADES

Las siguientes actividades buscan desarrollar el diseño de la Unidad de Evaluación Interna como dependencia que de soporte al trabajo de Evaluación Externa desarrollo por el Ministerio de Educación del Ecuador dentro del Plan Decenal de Educación (2006-2015):

- ✓ Realizar un diagnóstico integral de la institución en materia de evaluación educativa.
- ✓ Diseño de los indicadores que contendrá el Proyecto de Autoevaluación Interna con fines de Acreditación que desarrolle la Unidad de Evaluación Interna UNEVIN del Colegio Nacional “Machala”.
- ✓ Aplicar instrumentos de evaluación certificados por el Ministerio de Educación al 100 % de directivos y personal docente.
- ✓ Solicitar la creación de una partida presupuestaria para el equipo que manejará la UNEVIN.
- ✓ Consensuar y definir las funciones que desempeñarán los miembros del equipo que integrará la UNEVIN.
- ✓ Solicitar un espacio con infraestructura adecuada que se ubique dentro de las instalaciones del Colegio Nacional “Machala” para el funcionamiento de la UNEVIN plenamente en el plazo de un año a partir de la presentación del Proyecto de Mejoramiento Educativo.
- ✓ Intervenir en las reuniones del Consejo Técnico para informar sobre el proceso de Evaluación Interna a sus miembros y determinar un responsable del mismo.
- ✓ Reuniones periódicas para análisis de resultados y tomar medidas correctivas.
- ✓ Presentación de informes parciales por parte del responsable de la UNEVIN.

- ✓ Evaluación de avances y retrasos en la aplicación de instrumentos.
- ✓ Empezar supervisión y asesoramiento pedagógico.
- ✓ Asesora permanentemente a miembros de la comunidad educativa en temas de evaluación de desempeño.
- ✓ Publicar y difundir los resultados de forma anual.

7.5 LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

La Propuesta de Mejoramiento Educativo se realizará en el Colegio Nacional “Machala” ubicado en la parroquia Jambelí, en la prolongación de la avenida 25 de junio y Circunvalación Norte esquina.

Es un centro educativo con 43 años de creación, de estos son 25 con local propio.

Se encuentra circundado por el Barrio “24 de mayo”, Barrio “Venecia” y Lotización “El Coco”.

Todos estos barrios son de habitantes de clase socioeconómica baja.

7.6 POBLACIÓN OBJETIVO

La población objetivo de la Propuesta de Mejoramiento corresponde a una planta docente con profesores que se encuentran en un rango de edad de 45 a 60 años, en su mayoría con títulos de tercer nivel correspondientes a licenciatura en Ciencias de la Educación.

Los docentes que laboran en la institución tienen un promedio de 25 a 40 años de servicio. Según los datos proporcionados por la Secretaría General del plantel.

Además de aproximadamente 1307 estudiantes de las comunidades que circundan el Colegio Nacional “Machala”, con sus respectivas familias quienes se encuentran en un nivel socio-económico medio bajo.

7.7 SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

El Gobierno Nacional se encuentra promoviendo su nueva etapa de evaluación a las instituciones educativas de nivel medio. Por lo tanto, los recursos económicos están garantizados pues es una política de Estado.

Así mismo contamos con 59 docentes activos, 3 autoridades y 5 inspectores de curso que pueden colaborar plenamente en la Propuesta.

La institución cuenta con suficiente espacio físico para construir nuevas unidades departamentales que den soporte al trabajo educativo institucional y para ejecutar la Propuesta.

7.8 PRESUPUESTO

Los siguientes montos son estimados de los gastos que se generarán en la presente propuesta:

Tabla 50: Presupuesto de la propuesta

A. RECURSOS HUMANOS			
NO. DENOMINACION	TIEMPO	COSTO POR DÍA	TOTAL
3 Ejecutores	Tres años	\$50.00	\$59.250.00
1 Coordinador	Tres años	\$10.00	\$11.850.00
1 Técnico en computación	Tres años	\$20.00	\$23.700.00
Subtotal			\$94.800.00
B. RECURSOS MATERIALES			
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	TOTAL
▪ Oficina	1	\$ 4000	\$ 4000,00
▪ Marcadores	4	\$ 1.00	\$ 4,00
▪ Computadora	-	-	-
▪ Proyector	-	-	-
▪ Carpetas	10	\$ 1.00	\$ 10,00
▪ Fotocopias	100	\$ 0.03	\$ 3,00
▪ Cds.	10	\$ 1.00	\$ 10,00
▪ Lápices	10	\$ 0.30	\$ 3,00
Subtotal			\$ 4030.00
C. OTRAS DESCRIPCIONES			
▪ Transporte			\$70.00
▪ Varios			\$150.00
▪ Almuerzos (Break)			\$50.00
Subtotal			\$270.00
TOTAL			\$99.100.00
Imprevistos 5% A+B+C			\$4955.00
TOTAL			\$104.055.00

Diseñado y Elaborado por: La Autora

BIBLIOGRAFÍA

CONCEPCION CUETARA, P. (2005). *Compendio de Evaluación Educativa. Postgrado en Educación Superior UTSAM-UNICA*. Machala: Postgrado UTSAM-UNICA.

KOONTZ, H. WEHRICH, H. y CANNICE, M. (2008). *Administración una Perspectiva Global y Empresarial*. México: McGraw-Hill Interamericana.

CARRIAZO SALCEDO, M. (2009). *¿Cómo hacer el aprendizaje significativo? Curso para Docentes 1*. Guayaquil: Grupo Santillana S.A.

CLAVIJO, G. y FUENTES GONZALEZ, H. (2002) *Diseño Curricular y Evaluación Basados en Competencias*. La Habana: Universidad de Oriente.

MENA ANDRADE, M. (2009). *¿Qué es enseñar y qué es aprender? Curso para Docentes 2*. Guayaquil: Grupo Santillana S.A.

CEVALLOS ALVARADO, A. (2009). *Evaluación Curso para Docentes 3*. Guayaquil: Grupo Santillana S.A.

TEBAR, L. (2009). *La mediación pedagógica Curso para Docentes 4*. Guayaquil: Grupo Santillana S.A.

ARAUJO MARTINEZ, B. (2009). *Planificación y ciclo de aprendizaje. Curso para Docentes 5*. Guayaquil: Grupo Santillana S.A.

CARRIAZO SALCEDO, M. (2009). *Modelos pedagógicos Teorías. Curso para Docentes 6*. Guayaquil: Grupo Santillana S.A.

CARRIAZO SALCEDO, M. (2009). *Conocimientos previos y prerrequisitos. Curso para Docentes 7*. Guayaquil : Grupo Santillana S.A.

VALLEJO, R. (2006). *Manual de Escritura Académica*. Quito: Corporación Editora Nacional.

VELA, A. y MONTENEGRO, M. (2009). *Lectura y animación. Curso para Docentes 8*. Guayaquil: Grupo Santillana S.A.

RODRIGUEZ CASTELO, H. (2007). *Cómo escribir bien*. Quito: Fundación Hernán Malo.

UDAONDO DURAN, M.(1992). *Gestión de calidad*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos S.A.

OREALC UNESCO. (2005). *Condiciones de Trabajo y Salud Docente*. Santiago: OREALC UNESCO.

FUENTES ELECTRONICAS

Educación en el Ecuador y Calidad. (2010) Revisado el 21 de abril del 2012.
<http://www.dspace.espol.edu.ec/>.

Sacristán, J. (2002). *La Pedagogía por Objetivos. Obsesión por la eficiencia*. Revisado el 21 de abril del 2012 en Internet: <http://books.google.com.ec/books>

Gil Olaya, L. (2008). *El Concepto de evaluación, principios y propósitos de la evaluación, criterios para la evaluación, criterios para la evaluación del aprendizaje*. Revisado el 21 de abril del 2012 en Internet:
http://www.drupal.cvudes.edu.co/files/OI_67.doc

Concepto de Evaluación Aplicada. (2003). Revisado el 21 de abril del 2012 en Internet:
<http://www.colfem.com/rector/concepto.htm>

Carrión Ramos, V. (2008). *Evaluación Educativa: Conceptos y Definiciones*. Revisado el 21 de Abril del 2012 en Internet: <http://preparaciondocente.blogspot.com/2008/01/evaluacin-educativa-conceptos-y.html>

Vargas Purecko, L. (2012). *El valor de la evaluación del aprendizaje*. Revisado el 21 de abril del 2012 en Internet: <http://dieumsnh.qfb.umich.mx/evaluacion.htm>

Corniel, A. y Ribeiro A. (2010). *La Evaluación en el ámbito educativo*. Revisado el 21 de abril del 2012 en Internet: http://educacionevaluacion605.blogspot.com/2010_01_01_archive.html

Romano, E. (2008). *Tecnología y Educación*. Revisado el 21 de abril del 2012 en Internet: <http://mteelsaromano.blogspot.com/2008/05/qu-evaluar.html>

Molnar, G. (2006). *Compilador. Evaluación del Alumno y Docente*. Revisado el 21 de abril del 2012 en Internet: <http://www.chasque.net/gamolnar/evaluacion%20educativa/evaluacion.03.html>

Ministerio de Educación. (2009). *Resultados Pruebas Censales SER Ecuador 2008*. Revisado el 21 de abril del 2012 en Internet: <http://www.educar.ec/noticias/resultadopruuebasweb.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Certificado de Autorización para realizar la investigación en el Colegio Nacional "Machala"

Anexo 2: Certificado de Información de la población a investigarse en el Colegio Nacional “Machala”

Anexo 3: Observaciones de percances presentados en el proceso de la investigación en el Colegio Nacional “Machala”

TOTAL DOCENTES	77	OBSERVACIONES
- JUBILADOS	-2	Ing. Claudio Flores Sánchez Ing. Pablo Mayorca
- RENUNCIA	-1	Lic. Florentina Catalina Castillo Mejía
- AUTORIDADES	-2	Lic. Víctor Elizandro Barzallo Paredes (Rector), Lic. Gary Cristóbal Neira Jaramillo (Vicerrector),
- VOCALES CONSEJO EJECUTIVO (Considerados en el grupo de directivos)	-3	Dra. Noria del Carmen Peñaloza Puglla Ing. Virginia Yovanny Ramírez Rivas, Mgs. Lic. Aurora Magdalena Zerda Reyes, Mgs.
- INSPECTORES	-3	Prof. Elsa Vicenta Urbina Escudero (Insp. General), Sra. Grey Herminia Espinoza Bustamante Sra. Martha Victoria Ortiz Figueroa
- PSICOLOGOS Y ORIENTADORES	-4	Lic. Laura María Campoverde Romero, Lic. Ketty Gladys Nagua Nagua, Psic. Educ. Danny María Fernández Pérez Lic. Rud Victoria Pardo Lalangui
- Docentes ausentes	-2	Lic. Neiva Lily Domínguez Pesantes por uso de licencia de embarazo Lic. Fanny Lucía León Solórzano (salud)
DOCENTES A EVALUARSE	60	

DOCENTES	
PROFESOR	OBSERVACION
<u>AUTOEVALUACIÓN</u>	
Lic. Julio de Jesús Díaz Sánchez	No quiso realizar la autoevaluación debido a que menciona que no cuenta con tiempo para hacerlo
<u>CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (Ejecutivo)</u>	
Dra. Noria Peñaloza Ing. Virginia Ramírez	No evaluaron a los docentes porque nunca han observado una clase. La Lcda. Aurora Zerda estuvo encargada de una comisión donde observó la clase de solo 2 compañeros: Ing. Darwin López y Lcda. Karina Monteros, pero de los demás no.
<u>OBSERVACION DE CLASES</u>	
Ing. John Patricio Izquierdo Matamoros	No quiso dejarse observar la clase, y el día viernes 11 de mayo en que iba a insistir por última vez, sufrió un accidente por lo que está en rehabilitación.
Sr. Galo Joffre Matamoros Molina	No se pudo observar debido a que en este año lectivo 2012 – 2013 fue asignado como inspector de bloque, y se le asignará horas clases pero más adelante, razón por lo cual no fue observado en el tiempo que se realizó la investigación.

Anexo 4: Certificación de docentes ausentes en el proceso de la investigación en el Colegio Nacional “Machala”

Anexo 5: Fotos tomadas en el proceso de investigación en el colegio Nacional “Machala”



FUENTE: Autora

LUGAR: COLEGIO Nacional “Machala”



FUENTE: Autora

LUGAR: COLEGIO Nacional “Machala”



FUENTE: Autora
LUGAR: COLEGIO Nacional "Machala"



FUENTE: Autora
LUGAR: COLEGIO Nacional "Machala"



FUENTE: Autora
LUGAR: COLEGIO Nacional "Machala"



FUENTE: Autora
LUGAR: COLEGIO Nacional "Machala"



FUENTE: Autora

LUGAR: COLEGIO Nacional "Machala"



FUENTE: Autora
LUGAR: COLEGIO Nacional "Machala"

