



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

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA.

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el colegio “Paulo Freire”, cantón Gualaquero, provincia del Azuay, durante el período 2011-2012”.

Tesis de Grado.

AUTOR:

Sánchez Calderón Willam Alfonso, Lic.

DIRECTORA:

Ramírez Zhindón Marina Del Rocío, MGS.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2012

CERTIFICACIÓN

Magister.

Marina del Rocío Ramírez Zhindón.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo, denominado: **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el colegio “Paulo Freire”, cantón Gualaceo, provincia del Azuay, durante el periodo 2011-2012”** realizado por el profesional en formación: Willam Alfonso Sánchez Calderón; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, junio de 2012

.....

Mgs. Marina del Rocío Ramírez Zhindón.

DIRECTORA DE TESIS

CESIÓN DE DERECHOS

“Yo **Willam Alfonso Sánchez Calderón**, declaro ser autor (a) del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente 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”

f.....

Willam Alfonso Sánchez Calderón

CI: 0101676237

AUTORÍA

Yo, WILLAM ALFONSO SÁNCHEZ CALDERÓN como autor del presente trabajo de investigación, soy responsable de las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos, así como de las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de investigación.

f.....

Willam Alfonso Sánchez Calderón

CI: 0101676237

AGRADECIMIENTO

Expreso mis sinceros agradecimientos a la Universidad Técnica Particular de Loja, a todos sus maestros y directivos, en especial a la Mgs. Rocío Ramírez, por la orientación y apoyo brindado para la culminación de este trabajo, a la Ing. Diana Padilla Rectora del colegio “Paulo Freire”, a los Docentes, Estudiantes y Padres de Familia, quienes colaboraron en esta labor de investigación brindando información y conocimientos en el campo investigativo.

EL AUTOR

DEDICATORIA

Esta tesis la dedico a la memoria de mis padres, de manera especial a mi madre, pues fue su gran sueño, que empieza a culminarse; a mis hijos fuentes de inspiración y amor para seguir adelante, recordando que nunca es tarde para emprender un sueño y conseguir la meta trazada. Pero sobre todo a Dios que me ha permitido llegar hasta esta etapa de mi vida.

Willam Sánchez Calderón.

Autor

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
ACTA DE SESIÓN	iii
AUTORÍA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
1. RESUMEN EJECUTIVO.	x
2. INTRODUCCIÓN	1
3. SUSTENTO TEÓRICO	7
3.1 Calidad de las instituciones educativas	7
3.1.1 Calidad y Calidad Total.	7
3.1.2 Calidad de las Instituciones educativa.	8
3.1.3 La calidad de la educación de las Instituciones desde la perspectiva del Estado Ecuatoriano.	9
3.1.4 Estándares de calidad educativa.	13
3.2 Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.	15
3.2.1 Evaluación de las instituciones educativas.	15
3.2.2 Bases conceptuales de la evaluación institucional.	18
3.2.3 La evaluación según su aplicación en el tiempo.	20
3.2.4 La evaluación según los criterios para emitir juicios de valor.	20
3.2.5 La evaluación según su orientación o propósito.	21
3.2.6 Protagonistas de la evaluación educativa.	21
3.2.7 Proceso de evaluación en las instituciones educativas	22
3.3 Evaluación del desempeño profesional de los docentes.	23
3.3.1 Evaluación del desempeño docente desde la propuesta ministerial.	24

3.3.2 Metodología de la evaluación	26
3.3.3 Estándares de desempeño docente	26
3.3.4 Dimensiones de la evaluación del desempeño docente	27
3.3.5 Características de la evaluación del desempeño docente	27
3.3.6 Procedimientos de evaluación interna del desempeño docente	27
3.3.7 Procedimientos para obtener los resultados de la evaluación del desempeño docente	28
3.3.8 Niveles de calificación de la evaluación del desempeño docente	28
3.3.9 Consecuencias de los resultados de la evaluación del desempeño docente	29
3.3.10 Estímulos para los docentes por su desempeño profesional	29
3.4 Evaluación del desempeño profesional de los directivos.	32
3.4.1 Funciones de la evaluación directiva.	32
3.4.2 Estándares de desempeño directivo	35
3.4.3 Características de la evaluación del desempeño directivo	35
3.4.4 Procedimientos de evaluación interna del desempeño directivo	36
3.4.5 Procedimientos para obtener los resultados de la evaluación del desempeño docente	36
3.4.6 Niveles de calificación de la evaluación del desempeño directivo	37
3.4.7 Estímulos para los docentes por su desempeño profesional	37
4. METODOLOGÍA	38
4.1. Población investigada	38
4.1.1 Muestra investigada.	38
4.2. Técnica de la encuesta	41
4.3 Observación	43
4.4 Técnica bibliográfica	43
4.5 Instrumentos de investigación:	43
4.5.1 Cuestionario	43
4.5.2 Ficha bibliográfica	43
4.6 Diseño y procedimiento	43
4.6.1 Procesamiento de la información.	45

4.6.2	Análisis de los resultados.	46
5.	RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.	48
5.1	Evaluación del desempeño docente	48
5.2	Evaluación del desempeño directivo	110
5.3	Discusión.	180
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES.	194
6.1	Conclusiones	194
6.2	Recomendaciones.	196
7.	PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	198
7.1.	Título.	198
7.2.	Justificación-	198
7.3.	Objetivos de la propuesta.	202
7.3.1	Objetivo general	202
7.3.2	Objetivos específicos	202
7.4.	Actividades	203
7.4.1	Modalidad de los talleres	204
7.5.	Localización y cobertura espacial	220
7.6.	Población Objetivo	220
7.7.	Sostenibilidad de la Propuesta	221
7.8.	Presupuesto	222
7.9.	Cronograma de actividades	223
8.	BIBLIOGRAFÍA	224
9.	ANEXOS	226

1. RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo se realizó en el colegio “Paulo Freire” cantón Gualaceo, provincia del Azuay, investigando a la totalidad de docentes, directivos, con una muestra del 95% de confiabilidad, cumpliendo el objetivo general: “desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente, directivo”.

Aplicando una encuesta al 100% de directivos, docentes; una muestra aleatoria simple a: padres de familia, estudiantes. Verificando los desempeños docentes: habilidades didácticas, la sociabilidad pedagógica, el desarrollo emocional, la atención a estudiantes con necesidades especiales, el cumplimiento de normas, reglamentos, relaciones con la comunidad, clima de trabajo, la práctica en el aula; desde una perspectiva de aprender a “mirarse” (autoevaluación) y “ser mirado por los demás” (coevaluación y heteroevaluación). Paralelamente determina las habilidades directivas: Gerenciales, pedagógicas, y liderazgo; en sus múltiples formas de administrar.

Finalmente, se pone a consideración de las personas interesadas el presente informe, el proyecto de mejora como apoyo al desarrollo profesional, que pretende mejorar las prácticas docentes, directivas, con una visión proactiva, en base a una comunicación interactiva.

INTRODUCCIÓN

La era del conocimiento en que vivimos, presenta a las sociedades modernas desafíos sin precedente histórico, los vertiginosos avances en tecnología y las comunicaciones instantáneas acercan a la gente, a las sociedades como jamás había sucedido, estas causan profundo impacto en la educación. Surge la interrogante: ¿cómo vamos a educar a nuestros alumnos para que desarrollen la capacidad de ser funcionales y productivos en un mundo donde el cambio continuo es la única constante? Difícil respuesta, que se convierte en un desafío, y la educación debe responder en la práctica.

Ante esta nueva concepción de la educación como un desafío, que esta se convierta en fuente del desarrollo humano integral, el cambio permanente de la sociedad en vías de desarrollo, el acelerado progreso de la ciencia, la tecnología; se hace indispensable un cambio mucho más profundo, complejo, que el que actualmente lo están viviendo las instituciones educativas, transformación que debe estar enmarcado desde sus bases. Entonces la evaluación del desempeño directivo, docente; se debe enfocar como un proceso dinámico, ubicarla como parte integral, fundamental en el quehacer educativo.

En el Ecuador esta valoración se ha reducido en todos sus niveles, los maestros sujetan su campo de acción al promedio de varios exámenes parciales, a una calificación subjetiva de la actuación del alumno; cuando en la actualidad el proceso pasa de un extremo a otro, exige actividades verdaderamente evaluadoras, en tanto la labor docente debe estar enfocado en este cambio, buscando formar seres participativos, críticos, creativos y actores de su propio aprendizaje; como lo manifiesta (Chavarría, 2004), *“El ser humano aprende lo que tiene relevancia con su vida y potencial de mejorar su existencia”*. Por lo que, de una buena evaluación del desempeño docente, directivo al interior de un centro educativo, depende significativamente la calidad de la enseñanza que imparte, el servicio educativo que presta.

Con estas consideraciones, un centro bien dirigido, liderado con altos estándares de desempeño profesional, es el núcleo de una comunidad educativa donde los

profesores trabajan con agrado, donde los padres participan y donde los alumnos también cumplen con su deber del trabajo diario con agrado.

Entonces es fundamental que los maestros estén consientes de estos procesos y dispuestos a aprender a “mirarse” (autoevaluación) y lo trascendental, “ser mirado por los demás” (coevaluación y heteroevaluación). Con esta posición, renovar los conocimientos, de manera especial en los procesos de Actualización y Fortalecimiento Curricular, establecido, dispuesto por el Ministerio de Educación, con la utilización de recursos didácticos, tecnológicos, audiovisuales, lo fundamental la aplicación de nuevas técnicas, métodos y modelos activos de interaprendizaje.

También, enfatizar que las evaluaciones dependen de las decisiones que se tomen en relación al “para qué evaluar”, tal pregunta es central, porque define una idea sobre la sociedad que se pretende construir. Esto, porque hay modelos que ponen la idea de equidad en el centro del debate, otros que ponderan el concepto de competitividad, aquellos que se centran en la idea de eficiencia, por lo tanto, todos ellos tendrán distintas respuestas a la hora de pensar las políticas de evaluación de desempeño, aunque todos digan que pretenden medir la calidad de la educación.

Es así que se evaluará para mejorar la eficiencia de la inversión educativa, para orientar la demanda, para compensar las diferencias sociales, para comprobar los niveles de segmentación social, para poder tomar medidas para superar la inequidad, en suma, para medir la calidad de la educación ofrecida a los estudiantes.

En el Ecuador, (Ministerio de Educación, 2008), en los últimos tres años, a través de la Subsecretaría de Planificación, con la División de Evaluación, son los responsables de diseñar e implementar el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas del Sistema Educativo Nacional, en el marco de la Política Sexta del Plan Decenal de Educación. El Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas que incluye, el desempeño de los docentes, directivos y el desempeño de los estudiantes. Su objetivo fundamental es el de: “Monitoreo de la calidad de la educación que brinda el sistema educativo ecuatoriano y la definición de políticas que permitan mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje, ya que este sistema tiene como centro de atención la formación del nuevo ciudadano ecuatoriano”.

Entonces, uno de los componentes básicos de este modelo de evaluación del desempeño docente es la que constituye un conjunto de directrices orientadas a la evaluación interna, externa del funcionamiento de las instituciones educativas, que establece, determina estándares, criterios e indicadores de calidad, propuestas de políticas de desarrollo y planes de mejoramiento continuo explicados en el sustento teórico.

La evaluación interna, aborda la gestión institucional del desempeño docente, directivo, ejecución curricular, que esta investigación ejecutó; mientras que la evaluación externa evidencia el nivel de impacto e interrelación y complementariedad de los elementos y componentes del sistema educativo a través del desarrollo humano, macroeconómico del país que lleva adelante el Ministerio de Educación. Es así que hasta la actualidad según datos del Ministerio de Educación, el 50% de los docente, directivos del país, han rendido su evaluación del desempeño docente y profesional, programando que el 25% siguiente realice la evaluación interna la tercera semana de Mayo del 2012 y la evaluación externa el segundo sábado de junio del 2012.

Con estos antecedentes la Universidad Técnica Particular de Loja, consecuente de la formación integral de sus estudiantes, establece criterios hacia una verdadera cultura de la evaluación de las instituciones educativas, esto es, que se tiene que evaluar la gestión: de los aprendizajes, de los docentes, de los directivos, de la vinculación con la colectividad. Por lo que, se realiza la evaluación del desempeño profesional docente, directivo, en el colegio "Paulo Freire" de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, que permitió conocer la realidad del centro educativo, a través de: autoevaluación, de los docentes, coevaluación entre pares, la evaluación del rector, la heteroevaluación realizada por los estudiantes, padres de familia; lo que se complementó con la observación técnica de las clases impartidas a los docentes, observados por el autor de este trabajo investigativo. Para la evaluación directiva, se realizó la autoevaluación del rector, vicerrector e inspector general, las evaluaciones por parte del consejo directivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia, supervisor escolar.

Para luego del procesamiento de la información, poniendo énfasis en las debilidades institucionales, académicas, administrativas, se formula una propuesta de

mejoramiento educativo, que se espera contribuya al desarrollo educativo, al logro de la tan ansiada calidad educativa.

Proceso que tiene la finalidad de establecer una cultura de evaluación tanto para el colegio, como para la vida profesional que desempeño como Supervisor; supone un fuerte empeño, no tan sólo en llevar a cabo mediciones, emisión de juicios de valor, sino en tratar de descentralizar las tareas de evaluación del desempeño, mediante procesos de investigación, desarrollo de innovaciones pedagógicas que logren mejorar las estrategias para superar la discriminación; realizar intervenciones para remediar situaciones desfavorables; promover la excelencia en la formación pedagógica articulada a la investigación y a la evaluación; afinar la gestión para responder a las demandas de rendición social de cuentas de todos los agentes del proceso educativo, dentro y fuera de la institución.

Al mismo tiempo se presenta la planificación de una propuesta de mejoramiento profesional docente, que ha sido elaborada en base a los datos recogidos de los directivos, docentes, alumnos y padres de familia; propuesta que busca optimizar el desempeño docente, directivo.

De igual forma, el presente trabajo de investigación realizado en el Colegio “Paulo Freire”, está organizado, fundamentado en varias técnicas de investigación, entre ellas: la observación, la entrevista, la encuesta; por lo que los resultados obtenidos cumplen con la característica de confiabilidad, validez. La motivación y la colaboración constante por parte de la rectora, docentes padres de familia y alumnos de la institución, ha sido un medio que ha facilitado en gran medida la elaboración de este trabajo de investigación, pues prestaron toda la colaboración para su realización, lo que permitió el logro de los objetivos propuestos por la U.T.P.L.:

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

- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en la institución investigada.

Objetivos que se cumplieron, en medida en que se desarrolló el marco teórico, como sostén de la investigación, basados en documentos científicos de reconocidos autores, apoyados en documentos del Ministerio de Educación del Ecuador como base del proceso de “Evaluación del desempeño docente directivo”, que como entidad rectora de la educación en el país, viene implementando desde el año 2008.

De igual manera con la socialización a directivos, docentes, estudiantes, padres de familia para en un acto serio y responsable proceder a la realización de las encuestas y posteriormente la clase práctica, lo que permitió verificar en los docentes las: habilidades profesionales didácticas, pedagógicas, la sociabilidad pedagógica, el desarrollo emocional, la atención a estudiantes con necesidades especiales, el cumplimiento de normas, reglamentos, relaciones con la comunidad, clima de trabajo, la práctica diaria en el aula; con una perspectiva de aprender a “mirarse” (autoevaluación) y lo trascendental de la función docente, “ser mirado por los demás” (coevaluación y heteroevaluación), desde una posición reflexiva, madura, que permita emitir juicios de valor para poder tomar decisiones coherentes de mejoramiento. Es decir, tomar conciencia de los resultados que el profesor obtiene, su efectividad, de qué competencias está dotado, cuales tiene que poner en práctica y lo fundamental del proceso: determinar qué tan motivado está para ponerlas en práctica; en qué contexto desempeñan su labor.

Paralelamente determina las habilidades directivas: Gerenciales, pedagógicas, liderazgo en la comunidad educativa desde: mirarse (autoevaluación) y ser mirados (Coevaluación y heteroevaluación), en sus múltiples formas de administrar. Verificando sus debilidades, fortalezas, al mismo tiempo que suministra amplia información sobre diferentes temas que para los directivos – gestores tiene importancia relevante.

Lo expuesto permitió entonces, estructurar el presente informe de investigación y poder formular una propuesta coherente de mejoramiento del desempeño profesional directivo y docente.

Finalmente, en la presente investigación, en base a los resultados obtenidos en el colegio "Paulo Freire": tabla 48, indican un 78.81/100 lo que representa un nivel tipo "A", de categoría EXCELENTE, tanto para el desempeño directivo como para el docente; se contraponen con los supuestos planteados en las hipótesis que indicaban: El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad y El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad, por lo que estas hipótesis son nulas y se establece la hipótesis alternativa.

3. SUSTENTO TEÓRICO

3.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

3.1.1 Calidad y Calidad Total.

No existe una definición exacta sobre lo que significa calidad; pues el tema sobre calidad es subjetivo, relativo, difícil de precisar, se puede considerar que la calidad consiste en: hacer bien el trabajo desde el principio, responder a las necesidades de los usuarios; administrar óptimamente; actuar con coherencia un proceso o modo de actuar; satisfacer al cliente o usuario; disfrutar con el trabajo y ofrecer lo mejor de uno mismo; reducir costos, esfuerzos inútiles; evitar faltas; ser más eficaces, eficientes y productivos.

Así también, una mayoría de autores coinciden en afirmar que la calidad está muy relacionada al desarrollo del ser humano, por lo tanto es un concepto dinámico sujeto a diferentes definiciones según la época y el entorno en que se desenvuelve. Tomemos dos conceptos:

“Atributo, propiedad o característica que distingue a las personas, a bienes y a servicios” (Diccionario de la Lengua Española, 2007).

“Totalidad de características de un producto o servicio que le confieren la aptitud para satisfacer necesidades expresas e implícitas” (ISO8402:1994)

Entonces podemos concluir que la calidad es un atributo de un ente (cosa, persona, organización), es decir, en el concepto moderno de calidad se lo orienta hacia como aprecian estos atributos los clientes externos o internos de una organización. Pero no se debe olvidar que en un concepto netamente comercial, la calidad depende mucho de cómo es percibida y no solo de lo que realmente es.

De igual manera, se puede considerar a la Calidad Total (Valdés 2009), como: “una estrategia administrativa que busca de manera sistemática y con la participación organizada de todos los miembros de una institución”, por tanto lo que se busca es elevar la calidad de todos sus procesos, productos, servicios; previendo el error y haciendo un hábito la mejora continua para satisfacer las necesidades y expectativas del cliente externo o interno. Sin olvidar lo que plantea el (Ministerio de

Educación Nacional de Colombia 2008), citando a Kaoru Ishikawa *“La Calidad Total empieza con la capacitación y termina con la capacitación”*.

3.1.2 Calidad de las Instituciones educativa.

La calidad de la educación se define de modo diferente según el punto de vista de aquellos que definen la política nacional, los directores, responsables de las instituciones educativas, los profesores, los estudiantes, los padres de familia, aunque tiende a haber un centro de interés común en relación a los resultados educativos relevantes para todos.

Al respecto, (Uquillas 2005) manifiesta *“La evaluación institucional es un proceso de análisis crítico, reflexión que realiza una institución determinada, sobre la totalidad de sus funciones y actividades, con la finalidad de comprender y valorar sus logros y limitaciones, consolidar unos y superar otros, en congruencia con la misión, objetivos que se han propuesto y las expectativas sociales”*.

Entonces, la calidad de las instituciones educativas se convierte en un tema de total actualidad, dada la importancia que se reconoce a la misma, como base de las sociedades futuras. Si esto es así, importa especialmente valorar hasta qué punto se van alcanzando las metas educativas previstas, buscando mejorar permanentemente los procesos que se producen en los sistemas así como los resultados de su acción.

Por lo tanto, la calidad de la educación en las Instituciones, forzosamente deberá referirse a la multiplicidad de elementos de los procesos educativos, donde la calidad se asocia con el nivel en que se alcanzan unos objetivos; el valor añadido; el nivel de satisfacción del usuario; la excelencia de los procesos y resultados; el desarrollo adecuado de habilidades, aptitudes, una buena preparación, práctica para desempeñar un puesto docente y/o directivo. Debemos entonces, entender la calidad de la educación como un nivel de exigencia, que como acción pretende alcanzar con el ofrecimiento de una “educación de calidad”, que afirme la nacionalidad y el mejoramiento de las condiciones de vida y del desarrollo individual, colectivo de los actores. Desde estas consideraciones, una Institución Educativa es de calidad, resumiendo lo planteado (M.E. Quito 2008) por el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas, cuando:

- Establece un currículo adecuado a las circunstancias de los estudiantes y la sociedad.
- Logra que los estudiantes accedan a las instituciones educativas, permanezcan en ella y alcancen los objetivos de aprendizaje establecidos en los tiempos previstos para ello.
- Consigue que los aprendizajes sean asimilados y se traduzcan en una vida adulta plena.
- Cuenta con recursos suficientes y los usa eficientemente.
- Tiene en cuenta la desigual situación de estudiantes e institución educativa, y ofrece apoyos especiales a quienes lo requieren, para que todos alcancen los objetivos.
- Cuenta con un programa de mejoramiento de la formación inicial y continua de forma sistemática y permanente de todos los actores.

3.1.3 La calidad de la educación de las Instituciones desde la perspectiva del Estado Ecuatoriano.

El Estado ecuatoriano(M.E. 2009), en su Plan Decenal(mejoramiento de la calidad y equidad de la educación), cumple diversas acciones orientadas a la definición colectiva de los fines de la educación, velar por su cumplimiento mediante la implementación de políticas, programas, estrategias que involucren la participación ciudadana; por lo que en los últimos 4 años se aplica el proyecto educativo de evaluación del desempeño docente, directivo, mismo que permite comprender que la calidad de la educación es responsabilidad de todos sus actores comprometidos en los procesos educativos, de todas las instancias que comprenden la institución escolar, pues estos, se interrelacionan y complementan en variados aspectos en busca de un fin común; “Una Educación de Calidad”, que se puede concluir: Una comunidad educativa: estudiantes, docentes, directivos, padres de familia, sociedad; sólidamente constituida y comprometida en el desarrollo de los procesos educativos, en el alcance de los logros propuestos en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes, de los niveles eficientes en el desempeño de los directivos, docentes, en la eficiencia y eficacia de la organización, administración, gestión educativa, en el bienestar de los integrantes de la comunidad educativa.

Todos estos aspectos y muchos otros, pueden aportar elementos relevantes de acuerdo con las características definidas, priorizadas previamente para cada situación o aspecto, así se podrá identificar la calidad de la educación que ofrece la institución.

Para conseguir estos efectos, el Estado Ecuatoriano implementa “el Sistema Nacional de Evaluación”, sustentado en los instrumentos legales que amparan y estimulan la creación del mismo; entre los más importantes se puede considerar a los siguientes:

1. La sexta política del Plan Decenal de Educación (M.E. 2009),, *“Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas”*
2. De: (Constitución del Ecuador, 2009): El artículo 346; dispone: “Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación”. El artículo 349, “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente”. Artículo 70.- “La Ley establecerá órganos y procedimientos para que el Sistema Educativo Nacional rinda cuentas periódicamente a la sociedad sobre la calidad de la enseñanza y su relación con las necesidades de desarrollo nacional”. Artículo 73.- La ley regulará la carrera docente y la política salarial, garantizará la estabilidad, capacitación, promoción y justa remuneración de los educadores en todos los niveles y modalidades, a base de la evaluación de su desempeño.
3. Acuerdo Ministerial 0025-09, que institucionaliza el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas.

4. Ley Orgánica de Educación: (M.E., 2011), Artículo 43 “Deberes y atribuciones de la Subsecretaría de Planificación: Literal e) Realizar los estudios, análisis y evaluación de los recursos del Sistema Educativo, con fines de planificación
5. Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública”. (M.E., 2011): Artículo 7 “Por la transparencia en la gestión administrativa que están obligadas a observar todas las instituciones del Estado que conforman el sector público...”. Literal m) “Mecanismos de rendición de cuentas a la ciudadanía, tales como metas e informes de gestión e indicadores de desempeño”.
6. Ley de Presupuestos del Sector Público”. (M.E., 2011): Artículo 61.- Cobertura de la evaluación “La evaluación presupuestaria comprenderá básicamente la medición de los resultados físicos y financieros obtenidos y los efectos producidos, el análisis de las variaciones observadas, con la determinación de sus causas y las recomendaciones de medidas correctivas”. Artículo 62. Evaluación del proceso presupuestario; “Se realizará la evaluación de los presupuestos del sector público, en función de sus objetivos y metas, considerando la situación económica y de las finanzas públicas”. Artículo 68.- Responsabilidades “La máxima autoridad de cada entidad y organismo público y los responsables del manejo presupuestario deberán cumplir los objetivos y metas de sus presupuestos y observará estrictamente las asignaciones aprobadas, aplicando las disposiciones contenidas en la presente Ley”.
7. Decreto Ejecutivo No 708 del 5 de noviembre de 2007: Art. 8: “Las políticas y procedimientos de la evaluación docente serán definidos y establecidos por el Ministerio de Educación mediante Acuerdo Ministerial”.

Con base en lo expuesto en el marco legal vigente, se legitima la creación del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas, con lo que se pretende mejorar la calidad de la educación, con retroalimentación para los dirigentes, profesores, familia, sociedad en general, para consolidar los logros obtenidos. Con este propósito, (MEC-DINAMEP, 2006), acepta que *“evaluar corresponde a un proceso integral y permanente que identifica, analiza y toma decisiones con respecto a los logros y deficiencias en los procesos, recursos y*

resultados”, que será necesario contar con informaciones válidas y confiables, criterios de comparación (*estándares*) y una finalidad definida”. Así, (M.E, 2008), cita a Scriven, al referirse a la evaluación educativa: “*La evaluación consiste en un proceso sistemático de recogida de datos, incorporado al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor acerca de una situación. Estos juicios, a su vez, se utilizarán en la toma de decisiones con objeto de mejorar la actividad educativa valorada*”.

En resumen, la Calidad de la Educación ha de ser *relevante*, debe habilitar a las personas para un ejercicio competente de su libertad y condición ciudadana. La educación sólo puede lograr este propósito, si es *pertinente* a las condiciones concretas en las que las personas actúan. Hace que la *equidad* sea un factor consustancial a una educación de calidad y requiere ser *eficaz* al alcanzar los objetivos o metas que se plantea en el ámbito del accionar público.

Además de la calidad, se considera un factor fundamental, el darle especial atención a la equidad que, en la última década, a partir de las conferencias mundiales sobre educación, que se refiere a la magnitud o intensidad de asociación entre rendimiento y origen socioeconómico del estudiante, siendo que puede referirse a cualquier variable, como edad, género, repetición, etc.; entonces, las instituciones más equitativas dependen menos del origen socioeconómico del estudiante. Así, la calidad y la equidad, están intrínsecamente unidos, pasando a ser dos dimensiones de un único concepto: eficacia institucional, con la que se logra un rendimiento más alto que el esperado (calidad) y una mayor compensación de los efectos del origen socioeconómico sobre el rendimiento (equidad).

En conclusión, se pueden resumir los aspectos fundamentales de la calidad educativa (Crespo, 2006), en:

- Pertinencia: educación acorde a las necesidades de los estudiantes.
- Relevancia: educación acorde a las necesidades sociales.
- Eficacia interna: aprovechamiento óptimo de la educación por parte de la población.
- Eficacia externa: correspondencia entre resultados y objetivos de la educación.
- Suficiencia: recursos necesarios y adecuados.

- Eficiencia: óptima utilización de los recursos.
- Equidad: búsqueda de igualdad reconociendo las diferencias.
- Impacto: contribuciones duraderas de la educación a la sociedad.

3.1.4 Estándares de calidad educativa.

El Estado Ecuatoriano a través del Ministerio de Educación, Institución rectora de la educación en el país, establece criterios, niveles de cumplimiento, denominados estándares, que servirán para orientar, apoyar a los actores del sistema en su desempeño, también para monitorear la calidad de su actuación a través de un sistema de evaluación adecuado y pertinente.

En las Instituciones educativas (Ministerio de Educación, 2010) *“los estándares permitirán identificar los procesos y prácticas consideradas necesarias para ofrecer una educación de calidad”*. A los docentes directivos, estudiantes les permitirán verificar sus conocimientos, habilidades, actitudes que se evidencien en acciones y desempeños que pueden ser observados en los contextos que estos se desenvuelva. Los estándares de los docentes, directivos; objetivo de esta investigación se lo ampliará en el capítulo denominado evaluación del desempeño docente y directivo.

Con esta posición, los estándares cumplen la importante función de ser apoyo para la acción, permitirán enfocar las acciones de soporte técnico, pedagógico que se puedan desarrollar para orientar el trabajo cotidiano de los centros escolares hacia lo verdaderamente importante, conseguir que las evaluaciones sean de verdad auténticas para fundamentar juicios de valor sobre distintos aspectos del desempeño de los actores, de las instituciones y, permitan mejorar la calidad de la educación.

Pero es muy importante reflexionar sobre lo que plantea (Ministerio de Educación 2010); *“¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?”* Al responder esta interrogante se puede concluir: los estándares son los conocimientos (saberes), deben saber y ser capaces de aplicar en una determinada función, área y grado. Por ello los estándares tienen relaciones de semejanza y diferencia con las competencias, logros; de semejanza por que

tienen que ver con el conocimiento (saberes); de diferencia, porque mientras las competencias son habilidades intelectuales, los estándares son dominios conceptuales, los logros: niveles de avance hacia la consecución de los estándares.

3.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

3.2.1 EVALUACIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Buscan determinar tanto la efectividad como la eficacia de una institución educativa como centro de trabajo y prestadora de servicios a la sociedad, en lo concerniente al desempeño docente, directivo, de los estudiantes. En la actualidad la evaluación de las instituciones educativas sigue siendo materia de observación, debate en lo referente a los criterios, estándares a ser tomados en cuenta en el mejoramiento de la calidad de la educación. Por lo que es importante desde la perspectiva del Ministerio de Educación, de entre los diferentes criterios tener en cuenta lo siguiente (M.E., 2009):

1. La gestión de las instituciones educativas que se orientan al: desempeño estudiantil, desempeño docente, aplicación del currículo vigente, el cumplimiento de los objetivos del Proyecto Educativo Institucional, la participación activa de la comunidad y el desarrollo educativo institucional.
2. Objeto de la evaluación de la gestión escolar a través de: actividades, competencias de las autoridades de las Instituciones Educativas: directores y subdirectores; rectores, vicerrectores, inspectores generales, consejo directivo y consejo técnico; en los cuatro aspectos de la gestión: gerencial, pedagógica, comunitaria y financiera.
3. Desempeño de los directivos
4. Desempeño de los docentes
5. Resultados del desempeño de los estudiantes
6. Aplicación del currículo vigente
7. Participación de padres o representantes y estudiantes.

Por consiguiente, la evaluación de las instituciones educativas desde la propuesta del Ministerio (M.E., 2009), tiene como propósito u objetivo general: *“Asegurar el funcionamiento efectivo y eficaz de la institución educativa”*, como indica la disposición ministerial en el documento: Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas.

Entonces se pueden clarificar al tener siempre presente los siguientes objetivos específicos:

- Evaluar el desarrollo organizacional.
- Verificar el cumplimiento de objetivos, metas institucionales y todo lo que le corresponda de las políticas educativas nacionales.
- Verificar el estado de avance de la planificación institucional y curricular.
- Establecer el nivel de desempeño de estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo, de servicio.
- Determinar la disponibilidad y uso óptimo de los recursos económicos asignados por el Estado y otras fuentes de financiamiento.
- Medir el grado de participación, satisfacción de la comunidad educativa con el directivo.

La evaluación de las instituciones educativas, entonces, corresponde a la medición de las acciones que se llevan a cabo en el espacio que propicia la formación de sujetos creativos, solidarios, que avancen en la consolidación de procesos participativos democráticos, autónomos; la construcción de conocimientos que respondan a requerimientos, necesidades reales, que aporten en la solución de problemas, en la toma de decisiones. La institución educativa debe garantizar la adecuación de los asuntos pedagógicos a la realidad social que la circunda.

En conclusión, la evaluación de las instituciones educativas está concebida como el conjunto de actuaciones que permiten un desempeño estudiantil, docente pertinente con las necesidades personales y relevantes, respecto a las necesidades sociales; la aplicación del currículo vigente en el contexto institucional, el cumplimiento de los objetivos del Proyecto Educativo Institucional, la participación activa de la comunidad en el desarrollo educativo institucional. El modelo de gestión de calidad contemplado en el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas pone como núcleo central de su accionar, al ser humano y los procesos de su aprendizaje.

En concordancia, se evaluará la gestión escolar a través de los resultados del desempeño de los estudiantes, desempeño de los docentes, desempeño de los directivos, nivel de aplicación del currículo vigente, nivel de participación de padres o representantes, estudiantes, las actividades, competencias de las autoridades de las instituciones educativas (directores, subdirectores; rectores, vicerrectores e

inspectores generales) en los cuatro aspectos de la gestión: gerencial, pedagógica, comunitaria y financiera, que el (M.E., 2008) en breve resumen manifiesta:

En el aspecto gerencial, se medirán las actividades que facilitan la conducción, el funcionamiento de la institución, en la administración y gestión de la misma, a través del liderazgo, la motivación, compromiso, desarrollo del talento humano; del fortalecimiento del desarrollo técnico, físico, financiero de la institución, orientadas al logro de los resultados explicitados en el proyecto educativo de la institución. En este aspecto, también se incluyen las relaciones e interacciones entre estudiantes, docentes, padres de familia y demás integrantes de la comunidad educativa, las diferentes formas de avanzar hacia la promoción, el desarrollo humano de los estudiantes y demás miembros de la comunidad.

En el aspecto pedagógico, se hace referencia a las diferentes acciones previstas de acuerdo con el proyecto educativo para la construcción de los conocimientos, experiencias educativas. Los logros previstos en el desarrollo de los procesos curriculares deben reflejarse en los aprendizajes, en la eficiencia de las metodologías utilizadas, en la eficacia de los modelos pedagógicos implementados en la institución educativa, su relación con el contexto nacional, provincial y local.

En el aspecto comunitario, grado de participación, satisfacción de la comunidad educativa, planificación, desarrollo, evaluación en el proyecto educativo institucional, nivel de compromiso, apoyo de actores comunitarios, impacto social de las políticas establecidas en el Plan Decenal de Educación y relaciones e interacciones con la comunidad educativa.

En el aspecto financiero se constatará que el presupuesto esté estructurado de acuerdo a las necesidades institucionales, aprobado por el organismo correspondiente en los plazos previstos por la Ley.

3.2.2 Bases conceptuales de la evaluación institucional.

(Ruiz, 2004), plantea “*Se evalúa al alumno para darle una información sobre su aprendizaje, se evalúa al profesor para que conozca los resultados de su acción y se evalúa el sistema para certificar los resultados de los alumnos*”, partiendo de este

planteamiento, la evaluación ya no se circunscribe al sistema tradicional de calificar el nivel de conocimientos adquiridos con la finalidad exclusiva de promocionar o no a los alumnos a un grado superior, sino como un elemento fundamental del proceso del aprendizaje. En este contexto, la evaluación es entendida como una función pedagógica en donde la reflexión, los criterios, la toma de decisiones sirven para reorientar sobre la marcha el proceso. La evaluación es conceptualizada como un elemento que genera comunicación y confianza.

Si el centro de atención del currículo vigente es la adquisición, desarrollo de destrezas, capacidades; el referente evaluador está en función de los componentes internos de los actores educativos que se explican al momento de actuar. Es por esta razón que son evaluado antes, durante el proceso y al finalizar un aprendizaje. Según la temporalización, la evaluación es considerada de acuerdo al momento de su aplicación. Inicial o diagnóstica, antes de emprender con una acción de aprendizaje. Formativa o procesal, durante la realización del aprendizaje. Sumativa o final, como un espacio apropiado para la toma de decisiones.

Desde las personas que intervienen en ella, es considerado como un espacio donde hay un proceso de autoevaluación realizada por los propios actores con respecto a sus logros, una coevaluación o evaluación mutua realizada entre pares iguales; y una heteroevaluación que no es sino la evaluación que realiza el maestro o la maestra al desempeño de los alumnos, al directivo, a los padres de familia y viceversa.

Así la Evaluación de la enseñanza aprendizaje:(ICE 2010). *"Es un proceso permanente, colectivo, participativo de revisión crítica de la práctica pasada, presente, para extraer de ella enseñanzas que permite enfrentar con nuevos criterios, eficiencia y eficacia la práctica futura"*.

Por consiguiente, la evaluación aplicada a las Instituciones educativas en un proceso sistemático, riguroso de recogida de datos, incorporado al proceso educativo desde su comienzo, de manera que sea posible disponer de información continua y significativa para conocer la situación, formar juicios de valor con respecto a ella y tomar las decisiones adecuadas para proseguir la actividad educativa mejorándola permanentemente, que en resumen responda, entre otros, a los planteamientos considerados(Ministerio de Educación y Ciencia de España, 2003) :

1. **¿Por qué evaluar?**

Necesidad de saber si se está cumpliendo el objetivo, metas, procesos propuestos. Conocer la situación o estado situacional de la Institución.

2. **¿Para qué evaluar?**

La evaluación busca proporcionar la información que la institución necesita para planificar, tomar decisiones y que permita identificar:

- ❖ Aciertos o logros de los procesos implementados para reforzarlas, continuarlas o repetirlas.
- ❖ Contradicciones, obstáculos, errores, causas para enfrentarlos, corregirlos y evitarlos en el futuro.
- ❖ Necesidades de recursos materiales o técnicos.
- ❖ Determinar el significado, efectos, beneficios de la puesta en práctica de los procesos al interior de la institución.

3. **¿Qué evaluar?**

Por lo general las evaluaciones educativas se hacen desde algunas perspectivas: el entorno en el que se desenvuelve la educación, los logros académicos de los alumnos, actores involucrados en el proceso.

4. **La Eficacia.**

Tratar de medir el cumplimiento de las acciones, metas propuestas en términos cuantitativos de los resultados tangibles.

5. **La Eficiencia.**

En el manejo o la dinámica institucional, como se combinan los diferentes tipos o niveles de recursos con que se cuentan para lograr los objetivos planeados.

6. **Participación de los padres de familia.**

Los padres, madres de familia de la institución constituyen el eje central del trabajo de la institución. Toda labor educativa cultural o social que se realice, debe contar

con el apoyo directo de ellos. Su participación, apoyo es fundamental, desde el momento mismo de la elaboración del proyecto educativo anual de la institución, pues ellos constituyen el referente principal para el diseño de un currículo que sea pertinente, apropiado, conforme a las necesidades y requerimientos de las familias donde proceden los alumnos.

3.2.3 La evaluación según su aplicación en el tiempo.

Diagnóstica, se emplea para determinar la situación inicial en la que se encuentra un proceso educativo

Formativa, refiere a evaluar el proceso educativo con fines de retroalimentación,

Sumativa, refiere a evaluar la efectividad, eficacia final de una intervención educativa, se realiza una evaluación sumaria de todo un programa educativo, con el fin de tomar decisiones sobre el mismo.

3.2.4 La evaluación según los criterios para emitir juicios de valor:

Evaluación con base de un criterio de referencia, es la que define a priori un criterio claro, preciso para evaluar al proceso educativo pueden ser ellos: objetivos logrados versus los objetivos deseados, establecidos al inicio de un programa.

Evaluación con base en una norma de referencia, es la que para interpretar el valor de un proceso educativo se hace una comparación con procesos similares.

3.2.5 La evaluación según su orientación o propósito:

Orientada a la toma de decisiones, es una evaluación orientada a proporcionar información a personas clave para realizar una toma de decisiones ejemplo si evaluamos un programa la información va al director del mismo para que el tome decisiones pedagógicas oportunas.

Orientada a la investigación, está orientada a aportar nuevos conocimientos a la comunidad científica.

Orientada al valor, está orientada a proporcionar información sobre los méritos del proceso educativo

3.2.6 PROTAGONISTAS DE LA EVALUACIÓN EDUCATIVA.

(Valenzuela, 2009), entre varios aspectos, nos habla de la importancia de los protagonistas de un proceso de evaluación educativa coherente, objetivo, válido, que en resumen plantea:

Agentes evaluadores, son las personas que realizan la evaluación, pueden ser agentes internos, cumplen doble función son protagonistas del proceso educativo, actúan como evaluadores del mismo; externos son agentes fuera de la institución, evalúan la misma como agentes neutros, sin embargo es necesario hablar aquí de la credibilidad, el agente interno gana credibilidad por conocer el contexto cultural de la institución pero también la pierde al ser juez y parte en el proceso de evaluación, en tanto el externo gana credibilidad al ser un agente neutro, pero la pierde al no conocer el contexto cultural.

Usuarios de la información, son las personas a las que va dirigida la información que resulta del proceso de evaluación, aquí el evaluador debe tener principios éticos sobre la información recolectada y darle al usuario respectivo: directivo, docente, supervisor para tomar las mejores decisiones.

Informantes, son las personas que pueden proporcionar información valiosa para un proceso de evaluación, estos actores son determinados por el evaluador de acuerdo al método de evaluación seleccionada, estas personas son los miembros de la comunidad educativa ejemplo: alumnos, profesores, directores, personas externas a la institución, padres de familia, egresados y empleadores.

3.2.7 PROCESO DE EVALUACIÓN EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

El proceso de evaluación da inicio con una necesidad de la institución educativa por ser evaluada, esta necesidad cumple tres etapas: planeación, realización y presentación de resultados, en la medida en que la necesidad por evaluar se encuentre mejor delimitada los objetivos de estudio serán entonces más claros, las preguntas por responder más precisas, los métodos, técnicas por aplicar mejor seleccionados.

PLANEACIÓN, el evaluador diseña el proceso de evaluación como una forma de prever los recursos que va a requerir así como el tiempo para lograr sus objetivos, el

concepto de planeación se lo define como una previsión de todas aquellas actividades y recursos que permiten el logro de ciertos objetivos deseados, la planeación consiste en decidir de antemano qué hacer, cómo, cuándo, dónde y quién lo hará.

La planeación requiere responder a las siguientes preguntas explícitas en el cuadro siguiente:

Cuadro1
Interrogantes de la planeación de la evaluación.

<p>¿Para qué? refiere a los propósitos del proyecto de evaluación, al uso que tendrá la información que de la evaluación resulte</p>	<p>¿Por qué? refiere a la justificación del proyecto de evaluación o a la necesidad que se pretende satisfacer</p>	<p>¿Qué? refiere propiamente a la naturaleza del proyecto de evaluación, precisa la parte de la institución educativa que se intenta evaluar.</p>	<p>¿Quién? refiere a la identificación de todos los protagonistas en el proceso de evaluación</p>
<p>¿Cómo? refiere a lo que debe hacer el evaluador para responder sus preguntas de evaluación, se definen los métodos, técnicas y procedimientos a utilizar</p>	<p>¿Cuándo? refiere a la programación de las actividades de la evaluación en el tiempo</p>	<p>¿Dónde? se refiere al espacio donde se efectuará el proyecto de evaluación</p>	<p>¿Con qué? refiere a los recursos disponibles para realizar el proyecto de evaluación pueden ser: materiales y financieros</p>

Fuente: (Valenzuela, 2009)

Elaboración: William Sánchez Calderón

La realización y ejecución del proceso de evaluación se detalla explícitamente en el capítulo 4 titulado METODOLOGÍA.

3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.

La Evaluación del Desempeño Profesional Docente, corresponde a uno de los elementos de la evaluación de una institución educativa, descrito en el capítulo anterior. **Por Evaluación del Desempeño de los Docentes**, se entiende lo que el profesor hace en el trabajo, ello es el conjunto de conocimientos, habilidades, otros valores específicos que un profesor posee para desempeñar correctamente su trabajo, es necesario hablar en el campo de la evaluación al desempeño docente de efectividad del profesor, eso se refiere a los resultados que el profesor obtiene, la efectividad del profesor depende de qué competencias tiene el profesor, qué tan motivado está para ponerlas en práctica, en qué contexto el profesor desempeña su labor. En el cuadro 2 se detallan las modalidades de evaluación del desempeño docente.

Cuadro 2

Modalidades de evaluación del desempeño docente.

Modalidades de Evaluación del Desempeño docente	
Autoevaluación de los profesores , consiste en que los profesores hagan juicios sobre sus propios procesos de enseñanza, para ello se emplean matrices y varias fuentes como videograbaciones de su desempeño, encuestas, entrevistas, etc.	Observación en el salón de clase , consiste en que algunos observadores estén presentes en el salón de clase cuando el profesor imparte su asignatura para ello se necesita sistemas de observación, registro y capacitar a los observadores
Entrevista a los profesores , refiere a que una o varias personas hacen preguntas al profesor sobre la materia que imparte, el proceso de planificación y evaluación que utiliza	Desempeño académico de los alumnos , consiste en evaluar al profesor en términos de la evaluación del desempeño académico de los alumnos
Portafolios , consiste en coleccionar diversos datos y documentos que permitan evaluar más que los productos de la enseñanza	Encuestas de opinión a los alumnos , refiere a solicitar a un grupo de alumnos que evalúen el desempeño de su

sus procesos	profesor para ello se requiere de instrumentos consistentes en varias preguntas que los alumnos deben evaluar de acuerdo con un cierto criterio
--------------	---

Fuente: (Valenzuela, 2009)

Elaboración: William Sánchez Calderón.

En resumen, se puede inferir que el perfil del profesor ideal en su desempeño sería: una persona que promueve en sus alumnos alcancen los objetivos de aprendizaje, el perfil de un profesor ideal no es el mismo en diferentes contextos así un profesor ideal para una escuela primaria seguramente será diferente del que enseña en secundaria y éste diferente del que enseña en universidad; lo importante es determinar características respecto de las cuales la mayoría de las personas estarían de acuerdo.

3.3.1 Evaluación del desempeño docente desde la propuesta ministerial.

El Ministerio de Educación como ente rector de la educación en el país, plantea que la evaluación del desempeño docente (Ministerio de Educación, 2010): *“Es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas, entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas, entre las normas sociales establecidas y los procesos de desarrollo personal y social de los individuos, orientadas a la formación de los estudiantes como personas y como miembros de la comunidad”.*

Por lo que, dispone que a nivel institucional (evaluación interna) se evaluarán las competencias y actitudes que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa, en los procesos de formación, aprendizaje de los estudiantes, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales, a través de cinco instrumentos: autoevaluación, coevaluación, evaluación por parte del directivo, Observación de una clase, evaluación de padres de familia y evaluación de los estudiantes.

A través de esas estrategias se obtendrá una información de cada docente debidamente ponderada conforme el tipo de instrumento aplicado, que permitirá asignar valores cuantitativos a los docentes, para detectar fortalezas y debilidades.

Las fortalezas detectadas se constituirán en Excelentes Prácticas Docentes, dignas de ser socializadas para contribuir en el mejoramiento de la calidad de la educación. Las debilidades, por el contrario, serán tratadas por medio de programas especiales de capacitación que tendrán la duración de un año, responderán a las necesidades detectadas, también para mejorar la calidad de la educación.

Por consiguiente, la evaluación del desempeño docente juega un papel de primer orden, permite caracterizar al docente por lo tanto, propiciar su desarrollo futuro. La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar, favorecer su permanente perfeccionamiento. Se evalúa el desempeño docente para promover acciones didácticas pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

Como en todas las profesiones, la docente también está sujeta a una valoración por parte de la sociedad. En la actualidad, hay un consenso de que el fracaso o el éxito de todo proceso educativo dependen fundamentalmente, de la calidad del desempeño docente. Sin docentes eficientes no podrá tener lugar una educación de calidad.

En virtud de lo expuesto, se plantea un proceso que en resumen recoge lo siguiente (M.E., 2009): *“Establecer los niveles de calidad del desempeño de los docentes y orientar la definición de políticas en pro de mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje”* a través de:

- ❖ Identificar los niveles de desempeño del docente en las dimensiones personal, pedagógica y sociocultural.
- ❖ Determinar las competencias motivacionales, de gestión, liderazgo en el aula y en la comunidad.
- ❖ Identificar experiencias pedagógicas relevantes (excelentes prácticas).
- ❖ Identificar las debilidades en el desempeño docente para orientar la definición de políticas de superación docente (capacitación, actualización) ligadas al desarrollo profesional.
- ❖ Implementar un proceso de rendición de cuentas a la sociedad sobre todos los aspectos que forman parte de la evaluación del desempeño docente.

- ❖ Elaborar informes en base a los resultados obtenidos, dando énfasis a las recomendaciones para la toma de decisiones en la formulación de políticas educativas.

En conclusión la evaluación del desempeño docente, se refieren a las competencias pedagógicas, didácticas, investigativas, comunicativas, motivacionales. Su gestión en el aula, en la institución y su relación con la comunidad.

3.3.2 Metodología de la evaluación

Las evaluaciones se realizarán utilizando el método de investigación, contrastando los estándares previamente establecidos a partir de la evaluación del desempeño docente y la información recogida por medio de diferentes instrumentos.

6.3.3 Estándares de desempeño docente

Los estándares de desempeño docente (Ministerio de Educación 2010), “*son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente*”, es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes. Los estándares permite establecer las características, prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogías variadas, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos, padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. Como criterios de carácter nacional servirán también para orientar al sistema de educación superior respecto a la formación inicial de los profesionales de la educación.

Ejemplo de estándar de desempeño docente: Los estándares generales y los estándares específicos, se pueden analizar detalladamente en las fichas de evaluación interna aplicados por el Ministerio de Educación a las Instituciones educativas, en el anexo del presente trabajo, como instrumentos de investigación.

3.3. 4 Dimensiones de la evaluación del desempeño docente:

- ❖ Aprender a ser (dimensión personal)
- ❖ Aprender a conocer (dimensión pedagógica)
- ❖ Aprender a enseñar y a aprender (dimensión pedagógico-didáctica)
- ❖ Aprender a vivir juntos (dimensión sociocultural)

3.3.5 Características de la evaluación del desempeño docente:

La evaluación del desempeño docente es forma interna y externa, en este capítulo se referirá únicamente a la evaluación interna.

Evaluación Interna: (M.E.,2008), a nivel institucional, se evaluarán las competencias, actitudes que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa, en los procesos de formación, aprendizaje de los estudiantes, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales, a través de tres instrumentos: autoevaluación, coevaluación, heteroevaluación por parte del directivo, de padres de familia, de estudiantes y observación de una clase, de los instrumentos de planificación, recursos didácticos que utiliza el docente para su gestión de aula.

3.3.6 Procedimientos de evaluación interna del desempeño docente (M:E:, 2009); por disposición ministerial y mediante disposiciones plantea:

Autoevaluación: este procedimiento estimula en el maestro el autoanálisis, la autocrítica, potencia su autodesarrollo. El propio docente debe seleccionar, recoger, interpretar, juzgar la información referida a su propia práctica.

Coevaluación: se realizará entre docentes de una misma institución, que dicten clases preferentemente en los mismos años, ciclos de educación básica, o cursos en el bachillerato, que pertenezcan a la misma especialidad. Posteriormente, serán evaluadores pares los docentes que en la evaluación de su desempeño hayan obtenido la calificación de excelente.

Evaluación por parte de Directivos: este procedimiento estará bajo la responsabilidad de la máxima autoridad de cada institución educativa. Consistirá en la observación de por lo menos una clase, conjuntamente con la revisión de la planificación de la clase y la pertinencia de los recursos didácticos utilizados por el docente y la aplicación de un cuestionario.

Evaluación por parte de los padres de familia: consiste en la aplicación de un cuestionario que será respondido por el padre-madre o representante del estudiante con respecto al docente que dicta clases a su hijo o representado. Se basará fundamentalmente en las relaciones maestro-estudiante-padre de familia.

Evaluación por parte del estudiante: consiste en la aplicación de un cuestionario que será respondido por el estudiante con respecto al docente que le dicta clases, tendrá relación con la metodología que utiliza el docente en sus clases, el dominio de sus conocimientos y su relación con los estudiantes.

3.3.7 Procedimientos para obtener los resultados de la evaluación del desempeño docente:

La calificación de cada docente se obtendrá por la suma de los pesos de cada instrumento (M.E., 2008), conforme se detalla en resumen a continuación:

Autoevaluación: este procedimiento tendrá un peso del 5 por ciento de la calificación total.

Coevaluación: este procedimiento tendrá un peso del 5 por ciento de la calificación total.

Evaluación por parte de los Directivos: este procedimiento tendrá un peso del 10 por ciento de la calificación total.

Evaluación por parte de los padres de familia: este procedimiento tendrá un peso del 8 por ciento de la calificación total.

Evaluación por parte de los estudiantes: este procedimiento tendrá un peso del 8 por ciento de la calificación total.

Prueba de habilidades didácticas: este procedimiento tendrá un peso del 10 por ciento de la calificación total.(El otro cincuenta por ciento lo determina la evaluación externa).

3.3.8 Niveles de calificación de la evaluación del desempeño docente.

El presente modelo de evaluación ubica el desempeño del docente en niveles de calificación que resultan de la sumatoria de los porcentajes obtenidos en las evaluaciones interna y externa (M.E., 2008), en los siguientes niveles:

Excelente: el docente presenta un desempeño que sobresale respecto de los estándares del componente de evaluación del desempeño docente, realiza prácticas innovadoras y obtiene excelentes calificaciones en las pruebas de conocimientos. Se

ubicará en este nivel, el docente que alcance una calificación igual o superior a 90 por ciento de la calificación total, producto de la sumatoria de los puntajes correspondientes a la evaluación interna y externa.

Muy bueno: el docente presenta un desempeño que cumple con casi todos los estándares del componente de evaluación del desempeño docente y obtiene muy buenas calificaciones en las pruebas de conocimientos. Se ubicará en este nivel el docente que alcance un porcentaje entre 80 por ciento y 89 por ciento de la calificación total producto de la sumatoria de los puntajes correspondientes a la evaluación interna y externa.

Bueno: el docente presenta un desempeño adecuado en función del contexto, cumpliendo un mínimo deseable de acuerdo a los estándares del componente de evaluación del desempeño docente y obtiene buenas calificaciones en las pruebas de conocimientos. Se ubicará en este nivel el docente que alcance un porcentaje entre 61 por ciento y 79 por ciento de la calificación total producto de la sumatoria de los puntajes correspondientes a la evaluación interna y externa.

Insatisfactorio: el docente presenta claras debilidades y éstas afectan significativamente su quehacer; no cumple con el mínimo deseable, de acuerdo a los estándares del componente de evaluación del desempeño docente y obtiene bajas calificaciones (menos de 12 puntos sobre 20), en las pruebas de conocimientos. Se ubicará en este nivel el docente que alcance un porcentaje inferior a 60 por ciento de la calificación total, producto de la sumatoria de los puntajes correspondientes a la evaluación interna y externa.

3.3.9 Consecuencias de los resultados de la evaluación del desempeño docente.

El (M.E., 2008), plantea, que los resultados servirán para:

a) Orientar la actualización del currículo de la formación inicial al docente, con base en los resultados obtenidos y la creación de un programa permanente de capacitación, mejoramiento, perfeccionamiento docente, para superar las deficiencias detectadas, sobre la base de los resultados obtenidos.

b) Para efectos de los maestros, con base en los informes de las evaluaciones interna, externa, se elabore un informe detallado para cada docente e institución educativa, de acuerdo con las distintas dimensiones del componente Evaluación del desempeño docente, en el que se establecerá la ubicación de cada docente en alguno de los cuatro niveles de desempeño.

c) Al Ministerio de Educación, los resultados de la evaluación del desempeño docente, le servirán para:

- ❖ Diseñar estrategias tendientes al mejoramiento de la formación inicial de los docentes.
- ❖ Diseñar estrategias tendientes al mejoramiento de la formación continua de los docentes.
- ❖ Proponer un enriquecimiento del macro currículo.
- ❖ Lograr un mayor nivel de compromiso de los docentes en su mejoramiento profesional.
- ❖ Diseñar programas de superación (capacitación, actualización docente) para los docentes de los niveles Bueno e Insatisfactorio, los que tendrán carácter de obligatorio.

3.3.10 Estímulos para los docentes por su desempeño profesional

El Ministerio de Educación, como consecuencia de los resultados de la Evaluación, mediante Acuerdo Ministerial, crea estímulos, elabora planes de superación (capacitación, actualización) a los docentes de acuerdo al siguiente detalle:

Nivel Excelente.- Los docentes que se ubiquen en el nivel de calificación de excelencia, acceden a becas o pasantías, serán maestros en los Programas de Superación, dirigidos a los docentes que se ubiquen en los niveles Bueno e Insatisfactorio, recibirán un estímulo económico anual, (1200 dólares al año), hasta una nueva evaluación que se realizará después de cuatro años.

Nivel Muy Bueno.- Los docentes que se ubiquen en el nivel de calificación Muy Bueno, acceden a becas o pasantías, serán Maestros Tutores, realizarán asesoramiento, acompañamiento a los docentes que hayan obtenido resultados insatisfactorios, serán considerados como Evaluadores Par, recibirán un estímulo

económico anual(900 dólares), hasta una nueva evaluación que se realizará después de cuatro años.

Nivel Bueno.- Los docentes que se ubiquen en el nivel de calificación bueno, recibirán acompañamiento ocasional en el aula, por parte del docente con calificación Excelente y Muy Bueno, una nueva evaluación que se realizará después de dos años.

Nivel Insatisfactorio.- Los docentes que se ubiquen en el nivel de calificación insatisfactoria, tendrán dos oportunidades más para someterse a las Pruebas de evaluación

3.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.

Se consideran directivos dentro del sistema educativo ecuatoriano a todas las Autoridades de las Instituciones Educativas: Rectores, vicerrectores, inspectores generales, directores, subdirectores; en los cuatro aspectos de la gestión: gerencial, pedagógica, comunitaria y financiera, descritos en la calidad de la educación.

En la actualidad, la dirección de los centros educativos es uno de los temas que preocupa, pues de una buena dirección, gestión de un centro depende significativamente la calidad de la enseñanza que imparte, el servicio educativo que presta. Por lo tanto, a decir de (Valenzuela, 2009) “*dirigir, significa guiar, indicar el camino a seguirse*”. Entonces, un centro bien dirigido, convenientemente liderado es el núcleo de una comunidad educativa, donde los profesores trabajan con agrado, los padres participan, los alumnos cumplen con su deber del trabajo diario con agrado; será una comunidad educativa que proyecta en su entorno su trabajo.

La Dirección, es la función administrativa donde el directivo, como persona que lidera o encabeza un proyecto educativo gestionado por un equipo. En ese equipo habrá buenos gestores, muchos talentos. Aunque no lo exprese, la institución educativa requiere un directivo dotado de estas características claramente expuestas en la investigación realizada por (Valenzuela, 2009), que se considera importante en un breve resumen poner a consideración las funciones de la evaluación directiva.

3.4.1 Funciones de la evaluación directiva:

1. Funciones Pedagógicas y de Asesoramiento.

- ❖ Que lidere un proyecto al frente de un equipo que realiza una gestión eficaz
- ❖ Que realice un trabajo en equipo, tome decisiones acertadas basadas en una competencia en su trabajo
- ❖ Que cree en lo que hace, proyecta esa credibilidad en su entorno dando a su vez credibilidad al proyecto, a todos los que lo integran y desarrollan

- ❖ Que ejerce la autoridad pedagógica respetando la libertad de trabajo del profesorado, avalando su competencia profesional

2. Funciones de Coordinación y clima social

- ❖ Que administra los recursos con criterios objetivos, conocidos, aprobados por el Gobierno Escolar.
- ❖ Que ejerce su trabajo con autoridad velando por las relaciones humanas fluidas, por un clima de trabajo agradable.

3. Funciones de control

- ❖ Que se preocupa por los resultados, que sabe decidir lo que conviene en cada momento
- ❖ Que se preocupa por el trabajo de los profesores, del personal no docente, fomenta la participación de padres, alumnos, entorno en los órganos de participación, en la vida del centro en general.
- ❖ Que proyecta la actividad del centro más allá del mismo.

4. Función de difusión de información.

- ❖ Una dirección participativa, capaz de animar un modelo organizativo basado en los principios de autonomía del Centro, de participación de la comunidad educativa. Esto implica un perfil capaz de animar e integrar a la comunidad educativa, en torno a un proyecto común.
- ❖ Una dirección con un perfil multidimensional, que integre en su ejercicio la atención a los componentes pedagógicos, técnicos, humanos, culturales, políticos, críticos que configuran el centro educativo como organización, desarrollando las funciones que ello conlleva.

5. Función de gestión y representación.

- ❖ Una dirección capaz de liderar una reestructuración escolar del centro, para que éste se transforme en una organización innovadora, que aprenda, se comprometa con el desarrollo de un proyecto que concibe el aprendizaje como una construcción activa por parte del alumno, al profesor como un

mediador orientador del currículum, al centro como unidad de cambio, abierta a la comunidad.

- ❖ Una dirección que desarrolle su liderazgo en equipo, de manera planificada, ya que la superación de un liderazgo directivo unipersonal, ha evolucionado hacia un reparto del poder y la responsabilidad entre varios cargos directivos que lleguen a estructurarse como un equipo.

Por lo expuesto, la evaluación a los directivos constituye un aspecto fundamental ya que como líderes representan la máxima autoridad, son los responsables de los procesos de formación, aprendizajes de los estudiantes, en un excelente clima institucional, organizativo que contribuyan al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales, esto implica comparación entre los objetivos impuestos a una actividad intencional, con los resultados que produce. Es preciso evaluar no solamente los resultados, sino los objetivos, las condiciones, los medios, el sistema pedagógico, los diferentes medios de su puesta en acción; la gestión del talento humano por su calidad, adaptabilidad, capacidad de desarrollo, los directivos deben, reconocer que son capaces de mejorar sus desempeños, cuando conocen sus debilidades y se les brinda la oportunidad de superarse a través de procesos continuados de desarrollo profesional, así como de apoyo pedagógico según necesidades individuales. El conocimiento de las competencias profesionales solo se lo logrará en la medida en que nos sometamos a un verdadero proceso de evaluación de la gestión como directivos.

Es decir, evaluar a los directivos consiste en valorar las competencias gerenciales, financieras, de liderazgo, esto permite realizar una rendición social de cuentas permitiendo entregar información transparente a los integrantes de tal o cual institución sobre las actividades, capacidades gerenciales, financieras, de liderazgo de sus directivos. La incorporación de la evaluación a los directivos exige dar una mirada del estilo de gestión en la vida organizativa que permita superar la inmediatez, ceguera de las acciones desarrolladas. En efecto, cuando las acciones institucionales fundamentales están precedidas por la previsión, por medio de la planificación, organización, se cualifican. Análogamente, cuando estas acciones están sucedidas, e incluso acompañadas, por la información, conocimiento de las propias acciones con la correspondiente atribución de valor, sentido, por medio de la

valoración y de la evaluación, se reorientan a la superación de dificultades, encaminadas al fortalecimiento de los aspectos positivos.

Así, con la Evaluación del Desempeño de los Directivos se puede encontrar información valiosa sobre el rumbo de la institución, la manera en que está siendo dirigida por ello es importante un proyecto de evaluación institucional. Existe la propuesta Ministerial de un inventario de autoevaluación del desempeño de los directores que consta de 108 reactivos generados a partir de las diferentes concepciones teóricas relacionadas con la dirección, miden varias habilidades de la dirección de una organización como: habilidades orientadas a la realización de la tarea, orientadas a la persona del trabajador y orientadas a la persona del director, una evaluación que realiza el consejo directivo, el comité de padres de familia, el supervisor, el gobierno estudiantil; documentos que se aplican en el presente trabajo de campo y constan en las tablas de Evaluación Del Desempeño Directivo del capítulo 5.

3.4.2 Estándares de desempeño directivo.

Los estándares de desempeño directivo a decir del (Ministerio de Educación, 2010), “*son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente*”; es decir, de las prácticas de gestión, liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Solo así, los estándares de desempeño profesional directivo permiten establecer las características, prácticas de un directivo de calidad, el cual debe, entre otros aspectos: demostrar liderazgo, desempeñarse eficientemente en las áreas pedagógicas, dominar la gestión administrativa, presupuestaria, del talento humano, del desarrollo profesional docente. Los estándares son de tipo general y específico, se pueden analizar detalladamente en las fichas de evaluación interna aplicados por el Ministerio de Educación a las Instituciones educativas, en el anexo del presente trabajo, como instrumento de investigación.

3.4.3 Características de la evaluación del desempeño directivo:

La evaluación del desempeño directivo (M.E., 2008), es interna y externa, este capítulo se referirá únicamente a la evaluación interna.

Evaluación Interna: A nivel institucional, se evalúan las competencias, actitudes que el directivo pone en práctica en la institución educativa, en los procesos de gestión de los recursos, en la formación, aprendizaje de los estudiantes, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales, a través de tres instrumentos: autoevaluación, evaluación por parte del consejo técnico, supervisor, evaluación del comité de padres de familia, del gobierno estudiantil.

3.4.4 Procedimientos de evaluación interna del desempeño directivo:

Autoevaluación: este procedimiento estimula el autoanálisis, la autocrítica, potencia su autodesarrollo. El propio directivo debe seleccionar, recoger, interpretar, juzgar la información referida a su propia práctica.

Evaluación por parte de Directivos: este procedimiento estará bajo la responsabilidad del supervisor. Consistirá en la aplicación de un cuestionario con contenidos de los cuatro niveles de gestión: gerencial, pedagógica, Liderazgo comunitaria.

Evaluación por parte del Consejo Directivos y/o Consejo Técnico: este procedimiento está bajo la responsabilidad del Consejo Directivo y/o Consejo Técnico. Consistirá en la aplicación de un cuestionario con contenidos de los niveles de gestión: gerencial, pedagógica, liderazgo comunitario.

Evaluación por parte del comité de padres de familia: consiste en la aplicación de un cuestionario que será respondido por los miembros del comité de padres. Se basará fundamentalmente en los niveles de gestión.

Evaluación por parte del estudiante: consiste en la aplicación de un cuestionario que será respondido por el gobierno estudiantil con respecto al directivo en los niveles de gestión

3.4.5 Procedimientos para obtener los resultados de la evaluación del desempeño directivo:

La calificación de cada directivo (M.E., 2008), se obtendrá por la suma de los pesos de cada instrumento, conforme se detalla a continuación:

Autoevaluación: este procedimiento tendrá un peso del 5 por ciento de la calificación total.

Evaluación por parte de Directivos: este procedimiento tendrá un peso del 15 por ciento de la calificación total.

Evaluación por parte del comité de padres de familia: este procedimiento tendrá un peso del 10 por ciento de la calificación total.

Evaluación por parte del gobierno estudiantil: este procedimiento tendrá un peso del 10 por ciento de la calificación total.

Evaluación por parte del Consejo Directivos y/o Consejo Técnico: este procedimiento tendrá un peso del 10 por ciento de la calificación total. (El otro cincuenta por ciento lo determina la evaluación externa).

3.4.6 Niveles de calificación de la evaluación del desempeño directivo.

El presente modelo de evaluación ubica el desempeño del directivo en niveles de calificación que resultan de la sumatoria de los porcentajes obtenidos en las evaluaciones interna y externa de forma similar a las descritas en el desempeño docente: Excelente, Muy bueno, Bueno, Insatisfactorio.

3.4.7 Estímulos para los docentes por su desempeño profesional

El Ministerio de Educación, como consecuencia de los resultados de la Evaluación, creará estímulos, elaborará planes de superación (capacitación, actualización) específicos de igual forma que los descritos para el desempeño docente.

4. METODOLOGÍA

4.1 Población investigada.

La investigación, se realizó con el 100% de los directivos, docentes y la población investigada, por estratos, para evaluar tanto el desempeño profesional docente como el desempeño profesional directivo, Como se detalla a continuación:

- ❖ 1 Rector.
- ❖ 1 Vicerrector
- ❖ 1 Inspector General
- ❖ 15 Docentes del 8^o, 9^o y 10^o Año de Educación Básica y 1^o, 2^o y 3^o Año de Bachillerato.
- ❖ 1 Supervisor Provincial de Educación.
- ❖ 106 Estudiantes del establecimiento producto de la muestra: 37 del octavo al décimo de básica y 69 de primero al tercero de bachillerato respectivamente.
- ❖ 73 Padres de familia producto de la muestra.
- ❖ 3 Consejo Directivo o Técnico.
- ❖ 5 Consejo Estudiantil.
- ❖ 7 Comité Central de Padres de Familia

4.1.1 Muestra investigada.

La presente investigación, el tipo de muestreo que se aplicó, es el Probabilístico, con su variante Muestreo Aleatorio Simple (MAS) sin reposición. Este proceso se realizó únicamente para los padres de familia y los estudiantes. La fórmula para calcular el tamaño de muestra según el tipo de muestreo seleccionado es:

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

$$\infty^2 (N - 1) + Z^2 \times P \times Q$$

En donde:

n = Tamaño de la muestra

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

95% = Nivel de confianza

N = Tamaño de la población

P = Probabilidad que en la población se presente cierta característica = 0.5

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

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

Selección de la muestra de estudiantes del 8^o, 9^o y 10^o Año de Educación Básica

N: 41 estudiantes:

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 41}{(0.05)^2 (41 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 41}{(0.0025) (40) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{39.3764}{1.0604} = 37.1335$$

$$n = \mathbf{37 \text{ estudiantes.}}$$

Selección de la muestra de estudiantes del 1^o, 2^o y 3 Año de Bachillerato

N: 84 estudiantes

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 84}{(0.05)^2 (84 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 84}{(0.0025) (83) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{80.6736}{0.2075 + 0.9604}$$

$$n = \frac{80.6736}{1.1679} = 69.0757$$

$$n = \mathbf{69 \text{ estudiantes.}}$$

Selección de la muestra de padres de familia.

N: 90 padres de familia.

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 90}{(0.05)^2 (90 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 90}{(0.0025) (89) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{86.436}{0.2225 + 0.9604}$$

$$\begin{aligned}n &= \underline{86.436} \\ &1.1829 \\n &= 73.07 \\n &= \mathbf{73 \text{ padres de familia.}}\end{aligned}$$

4.1. TÉCNICA DE LA ENCUESTA:

Para la aplicación del instrumento es necesario considerar: Las instrucciones del instrumento: definir el propósito del instrumento, tiempo para contestación, número de preguntas, el criterio de evaluación, etc., cuidar de la presentación física y reproducción del instrumento, proporcionar información previa a las personas que responderán el instrumento, cuidar del lugar donde se aplique el instrumento sea el adecuado, las personas bien distribuidas en el espacio, participantes calmados antes de iniciar la aplicación, las instrucciones sean leídas, entendidas por las personas evaluadas, si el instrumento es largo programar tiempos de descanso, durante la aplicación evitar distracciones, no presionar en los tiempos a los evaluados, disminuir las probabilidades de que las personas cometan actos deshonrosos

Basados en los criterios técnicos expuestos, en el colegio "Paulo Freire", para recopilar información veraz, de parte de las personas inmersas en la problemática de investigación; se utilizó según cada caso a una muestra representativa de sujetos o de una población, en su totalidad en caso de los docentes, directivos, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el objetivo de conseguir resultados cuantitativos que representen a la población. El cuestionario elaborado, aplicado, es el instrumento de la encuesta, sirve para recoger datos rigurosamente estandarizados que operacionalizan las variables objeto de observación e investigación.

Para la evaluación del desempeño profesional docente, que son las competencias pedagógicas, didácticas, investigativas, comunicativas y motivacionales de los

docentes, es la gestión en el aula, en la institución, su relación con la comunidad, se utilizó la técnica de la encuesta, para la que se aplicaron los siguientes cuestionarios:

- 1) Autoevaluación de los docentes
- 2) Coevaluación de los docentes
- 3) Evaluación de los docentes por el rector, vicerrector o delegados del Consejo Directivo.
- 4) Evaluación de los docentes por los estudiantes
- 5) Evaluación de los docentes por los padres de familia.
- 6) Guía de observación de una clase.

Estos instrumentos, permitieron cumplir los siguientes objetivos tanto a los docentes como para los directivos:

- ❖ Identificar los niveles de desempeño del docente en las dimensiones personal, pedagógica, sociocultural.
- ❖ Determinar las competencias motivacionales, de gestión, liderazgo en el aula, en la comunidad.
- ❖ Identificar experiencias pedagógicas relevantes (excelentes prácticas).
- ❖ Identificar las debilidades en el desempeño docente para orientar la definición de políticas de superación docente (capacitación, actualización) ligadas al desarrollo profesional.
- ❖ Implementar un proceso de rendición de cuentas a la sociedad sobre todos los aspectos que forman parte de la evaluación del desempeño docente.
- ❖ Elaborar informes en base a los resultados obtenidos, dando énfasis a las recomendaciones para la toma de decisiones en la formulación de políticas educativas.

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

- 1) Autoevaluación del rector, vicerrector e inspector general.

- 2) Evaluación del rector, vicerrector e inspector general por el Consejo Directivo.
- 3) Evaluación rector, vicerrector e inspector general por el Consejo Estudiantil.
- 4) Evaluación del rector, vicerrector e inspector general por el Comité Central de Padres de Familia.
- 5) Evaluación del rector, vicerrector e inspector general por parte del Supervisor Escolar.

4.2. Observación. En la presente investigación, se llevó a cabo la observación de 15 clases, una a cada uno de los docentes del colegio “Paulo Freire” por parte del maestrante investigador, es decir a la totalidad de la población de docentes. Para realizar la observación de la clase, se utilizó la *Matriz de Evaluación: Observación de Clase* con actividades iniciales, de proceso y de sociabilidad pedagógica.

4.3 Técnica bibliográfica: Permitió recopilar información de diferentes fuentes bibliográficas, relacionadas con la temática de la investigación.

4.4 Instrumentos de investigación:

4.4.1 Cuestionario: Consistió en la aplicación de una serie de preguntas objetivas elaboradas por el Ministerio de Educación, en cascada, de opciones múltiples de selección de respuestas, mismas que se aplicaron.

4.4.2 Ficha bibliográfica: Permitió ordenar, seleccionar, priorizar la información recabada de diferentes fuentes bibliográficas, entre ellas: libros, revistas especializadas, documentos e internet.

4.3 Diseño y procedimiento:

Se realizó en base a la investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico. Se profundizó en la investigación de los ejes teóricos con el propósito de ampliar el ámbito conceptual de los elementos que están involucrados en el objeto de investigación: la evaluación del desempeño docente, directivo. Luego se aplicaron los instrumentos de investigación, cuyos datos se procesaron en tablas de tabulación. Los datos obtenidos son interpretados para identificar los factores inherentes al desempeño docente, directivo.

La investigación de conformidad a su naturaleza, particularidades, es eminentemente la encuesta y la entrevista por medio de cuestionarios; asociada a la observación de procesos de trabajo en aula. Asume características bibliográficas en la medida que se apoyó en referentes teóricos de reconocidos, prestigiosos autores. Además es documental en tanto se analizaron las características, evolución, situación actual del establecimiento educativo seleccionado. También la investigación sobre todo fue de campo, ya que se aplicaron las encuestas y se realizaron las clases de observación a los actores involucrados en el problema objeto de investigación.

Para cumplir con lo expuesto, se utilizaron algunos métodos en la investigación cabe mencionar los siguientes:

Método inductivo: utilizado para la observación, los registros de los hechos, el análisis, la clasificación de los datos, la derivación inductiva a partir de las generalizaciones de los hechos investigados.

Método deductivo: para abordar al problema de investigación desde la problemática general, para llegar a lo particular, se aplican los principios descubiertos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios. El papel de la deducción en la investigación es doble:

- Para encontrar principios desconocidos, a partir de los conocidos.
- Para descubrir consecuencias desconocidas, de principios conocidos.

Entonces, se utilizó el método inductivo-deductivo, puesto que se parte de las hipótesis planteadas, las que serán comprobadas en el desarrollo de la investigación, lo que a su vez permitieron llegar a las conclusiones y recomendaciones.

Método científico: Encierra un conjunto de pasos prefijados con el fin de alcanzar conocimientos válidos, mediante instrumentos confiables, permitió proteger la investigación de la subjetividad en el conocimiento.

Método hipotético-deductivo: Permitted hacer de la actividad una práctica científica, viabiliza el cumplimiento de varios pasos esenciales: la observación del fenómeno a estudiar, la formulación de las hipótesis para explicar dicho fenómeno;

la deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis; la verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos, comparándolos con la experiencia.

Método descriptivo: permitió obtener información acerca de los directivos, educadores

Método observacional: detalla los rasgos de la realidad que se observa, dando una idea clara de manera cuantitativa.

Método analítico.- realizar el análisis de cada una de los datos, tabulados sobre los aspectos técnico-pedagógicos que tienen que ver con el desempeño profesional docente, directivo

Método sintético: permite emitir criterios y puntos de vista sobre los aspectos técnico-pedagógicos que tienen que ver con el desempeño profesional docente, directivo

Método hermenéutico: utiliza para interpretación bibliográfica.

Método estadístico: organiza las tablas estadísticas de la entrevista y la encuesta.

4.3.1. Procesamiento de la información:

Análisis de datos. La tarea principal es resolver cómo va a transformar el evaluador los datos en información que le permita responder a sus preguntas de evaluación, los instrumentos son los que se detallan en el cuadro 3:

Cuadro 3

Instrumentos de procesamiento de datos

Instrumentos de procesamiento de datos.
Hojas tabulares, es una hoja de trabajo que se emplea para agrupar y tabular los datos colectados
Cuadros estadísticos, muestra la información resumida que resulta del proceso de tabulación
Cuadros estadísticos de referencia, muestra la información procesada
Representaciones gráficas, es una imagen visual que muestra el comportamiento de los datos en una tabla son: histograma, polígono de frecuencias, pictograma,

gráfica de sectores
Parámetros descriptivos , es un indicador de cierta tendencia que siguen los datos de una muestra: tenemos: medidas de tendencia central son la media, mediana y moda, medidas de dispersión son el rango, la varianza y la desviación estándar y medidas de asimetría o sesgo.
Indicadores , es un valor que se emplea para describir algunas características de un conjunto de datos numéricos en relación con otro tenemos: el porcentaje, proporción, razón, coeficientes, tasas e índices
Técnicas para el análisis de relaciones entre variables , mediante éstas se analizan las relaciones entre variables dependientes e independientes

Fuente: Valenzuela, 2009

Elaboración: William Sánchez Calderón.

4.3.2 Análisis de los resultados y presentación de los resultados de la evaluación.

Es en esta etapa donde el evaluador redacta los informes que entregará a las distintas personas interesadas en los resultados de la evaluación para ello es necesario contar con un listado de destinatarios, contar con una descripción de los intereses, expectativas, valores que los destinatarios pueden tener al revisar los resultados de la evaluación.

Los elementos constitutivos de la comunicación respecto a la elaboración de un informe de evaluación se detallan en el cuadro 4:

Cuadro 4

Emisor , es el evaluador quien emite el mensaje	Receptor , es la persona o institución que ordenó o solicitó la realización del trabajo de evaluación	Mensaje , es la información contenida en el documento	Canal , es el medio por el cual se comunica la información
Codificación , es el empleo de	Retroalimentación , es la respuesta sea	Ruido , es todo aquello que puede confundir la idea que se quiere	

símbolos para representar las ideas que se desea comunicar	positiva o negativa que el receptor proporciona	comunicar
--	---	-----------

Fuente: Valenzuela, 2009

Elaboración: William Sánchez Calderón.

Existen varios estilos de redacción: literario, periodístico, comercial, informal, científico y es precisamente el último que se debe utilizar cuando se presenten los resultados de la evaluación de una institución educativa porque el mensaje va dirigido a una comunidad científica.

Por lo que, una vez recolectada la información empírica, se utilizaron tablas de tabulación simple, de cruces de variables (listas de cotejos), se estimaron porcentajes en relación de proporcionalidad. La información finalmente es representada en cuadros y gráficos estadísticos.

La interpretación de los datos se realiza en base a la descripción de la importancia porcentual haciendo comparación de un ítem respecto a otro u otros, teniendo como eje de análisis a las variables, para la demostración de las hipótesis, en triangulación con el sustento teórico, los resultados obtenidos y los hechos de la realidad. Para proceder a redactar el informe final.

5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

5.1 Evaluación del desempeño docente: La evaluación del desempeño docente: *“Es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas, entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas, entre las normas sociales establecidas y los procesos de desarrollo personal y social de los individuos, orientadas a la formación de los estudiantes como personas y como miembros de la comunidad”* (M.E., 2008), Definición sustentando en el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas Quito, mayo 2008).

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO "PAULO FREIRE, DE LA CIUDAD DE GUALACEO, PROVINCIA DEL AZUAY, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2011-2012

Pregunta 1

AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES: 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.

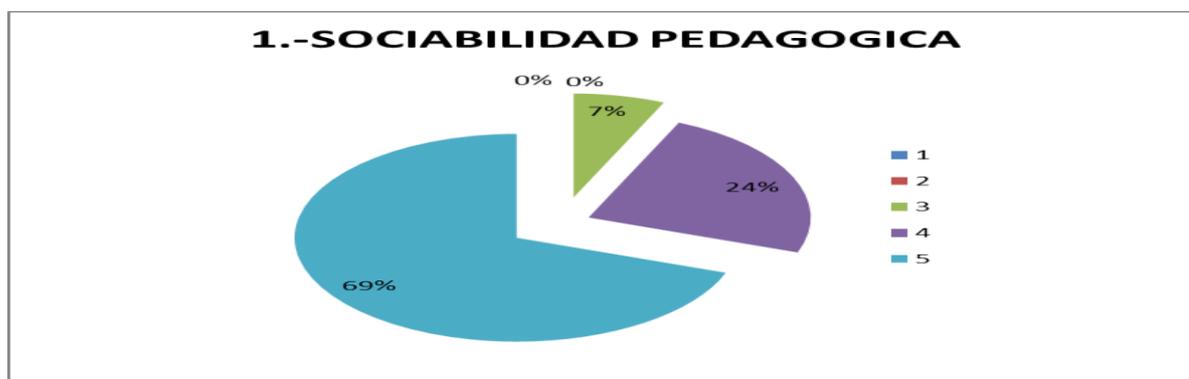
Tabla 1

1.-SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.												
ASPECTOS.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0	0	0	1	6.66	14	93.33	15	100
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0	0	0	7	46.66	8	53.33	15	100
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0	1	6.66	3	20	11	73,33	15	100
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	2	13.33	0	0	13	86.66	15	100
1.5. Propicio la no discriminación	0	0	0	0	0	0	0	0	15	100	15	100

entre compañeros.												
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0	0	0	5	33.33	10	66.66	15	100
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0	0	4	26.66	9	60	2	13.33	15	100
TOTAL	0	0	0	0	7	26.66	25	60	2	13.33	15	100
PUNTAJE	0	0	0	0	0.357	1.95	7.519	0.655	0	0	0.655	0.655
PUNTAJE PROMEDIO %	0	0	0	0	6.66	23.80	69,52	100	0	0	69,52	100

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



Los datos de la autoevaluación docente, en el aspecto correspondiente a la sociabilidad pedagógica nos muestran con claridad que 93.33%, Trata a los estudiantes con cortesía y respeto, un 53.33% Fomenta la autodisciplina en el aula, un 86.66% propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes, un 100% propicia la no discriminación entre compañeros, el 66.66% toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes, y tan solo el 13.13% se preocupa por la ausencia o falta de los estudiantes y llama a los padres de familia y/o representantes. En conclusión, dentro de la sociabilidad pedagógica, el 69.52%, tiene una valoración de 5 que representa que siempre cumple a satisfacción con su labor profesional, el 23.80% con una valoración de 4 que representa que

frecuentemente cumple con su labor profesional; y 6.66% con una valoración de 3 que representa que algunas veces cumple con su labor profesional; con un promedio de 0.655/0,72 puntos, lo que representa una valoración de excelente.

Pregunta 2

AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES: 2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.

Tabla 2.

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
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	0	0	0	6	40	9	60	15	100
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	1	6.66	6	40	8	53.33	15	100
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	1	6.66	0	0	2	13.3	3	20	9	60	15	100
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0	3	20	2	13.33	10	66.66	15	100
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los	0	0	0	0	1	6.66	1	6.66	13	86.66	15	100

estudiantes me comprendan.												
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0	0	0	4	26.66	11	73.33	15	100
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0	2	13.3	7	46.66	6	40	15	100
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0	1	6.66	2	13.33	12	80	15	100
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0	0	0	1	6.66	14	93.33	15	100
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0	0	0	4	26.66	11	73.33	15	100
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0	1	6.66	5	33.33	9	60	15	100
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0	1	6.66	4	26.66	10	66.66	15	100
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	2	13,3	2	13.3	7	46.66	4	26.66	15	100

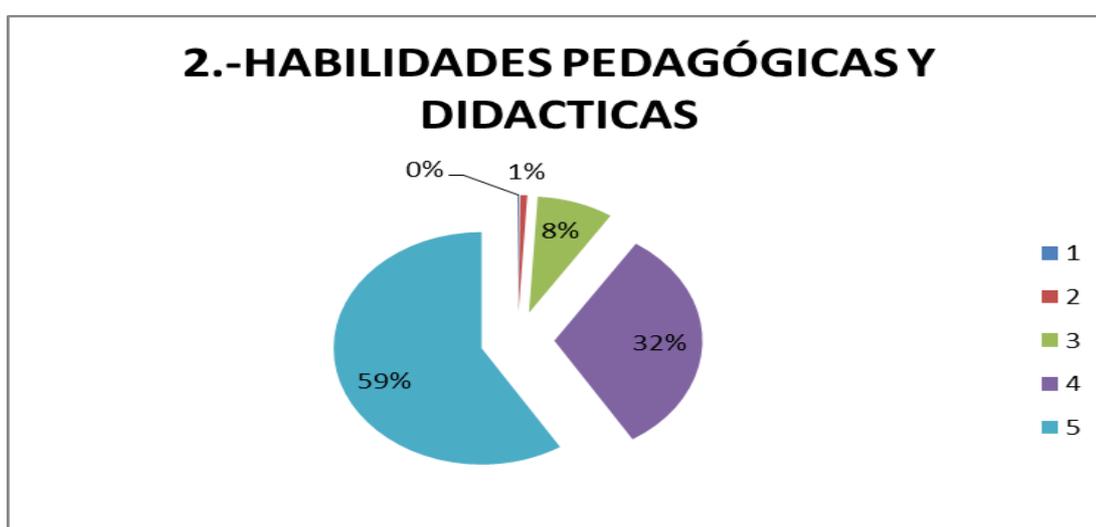
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	0	2	13.3	7	46.66	6	40	15	100
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	2	13.3	4	26.66	9	60	15	100
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0	1	6.66	3	20	11	73.33	15	100
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0	2	13.3	4	26.66	9	60	15	100
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	2	13.3	7	46.66	6	40	15	100
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	0	0	7	46.66	8	53.33	15	100
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0	0	1	6.66	8	53.33	6	40	15	100
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0	0	1	6.66	8	53.33	6	40	15	100
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0	0	1	6.66	6	40	8	53.33	15	100

2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0	0	0	5	33.33	10	66.66	15	100
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:												100
2.24.1. Analizar	0	0	0	0	0	0	4	26.66	11	73.33	15	100
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0	0	0	5	33.33	10	66.66	15	100
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0	0	0	3	20	12	80	15	100
2.24.4. Observar.	0	0	0	0	0	0	1	6.66	14	93.33	15	100
2.24.5. Descubrir.	0	0	1	6.66	1	6.66	5	33.33	8	53.33	15	100
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	1	6.66	3	20	3	20	8	53.33	15	100
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	0	3	20	6	40	6	40	15	100
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0	1	6.66	7	46.66	7	46.66	15	100
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	1	6.66	4	26.66	3	20	7	46.66	15	100
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0	3	20	4	26.66	8	53.33	15	100
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0	1	6.66	2	13.33	12	80	15	100
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0	1	6.66	3	20	11	73.33	15	100
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0	0	0	1	6.66	14	93.33	15	100
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0	2	13.33	5	33.33	8	53.33	15	100
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0	1	6.66	5	33.33	9	60	15	100
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0	2	13.33	2	13.33	11	73.33	15	100

2.24.17. Generalizar.	0	0	0	0	3	20	7	46.66	5	33.33	15	100
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0	2	13.3	5	33.33	8	53.33	15	100
TOTAL	1	5	53	182	374	615						
PUNTAJE	0	1.3	2.703	14.04	38.52	3.770						
PUNTAJE PROMEDIO %	0.148	0.740	7.851	29.96	55.40	100						

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



Los datos de la autoevaluación docente, en el aspecto correspondiente a la sociabilidad pedagógica: nos muestran con claridad que un porcentaje promedio del 80% al 100 %, manifiestan que: Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes y la destreza de Respetar, ante un 20% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

En un porcentaje del 70 al 80% manifiestan que: utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes. Recalco los puntos claves de los temas tratados en la clase, Desarrolla las destrezas de; Analizar. Leer comprensivamente. Concluir, ante un 30% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

Un porcentaje promedio del 50 al 60%, prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria, selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes, da a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura al inicio del año lectivo, explica los criterios de evaluación del área de estudio, estimula el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos, expone las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados, explica la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes, realiza al final de la clase resúmenes de los temas tratados, utiliza en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación, utiliza bibliografía actualizada, desarrolla las destrezas de sintetizar, descubrir, exponer en grupo, escribir correctamente, preservar; ante un 40% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

Un porcentaje promedio menor al 50% manifiesta que: Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática y desarrolla las destrezas de: Redactar con claridad y Generalizar, ante un 50% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

En conclusión, dentro de las habilidades pedagógicas y didácticas, el 55.40%, de los docentes tiene una valoración de 5 que representa que siempre cumple a satisfacción con su labor profesional; el 29.96% tiene una valoración de 4 que representa que frecuentemente cumple a satisfacción con su labor profesional, el 7.85% 3 de los docentes tiene una valoración de 3 que representa que algunas veces cumple a satisfacción con su labor profesional, el 7.40% de los docentes tiene una valoración de 2 que representa que rara vez cumple a satisfacción con su labor profesional y tan solo el 1.48% de los docentes tiene una valoración de 1 que representa que nunca cumple a satisfacción con su labor profesional con un promedio general de las habilidades pedagógicas y didácticas de 3.770/4.23 puntos.

Pregunta 3

AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES: 3. DESARROLLO EMOCIONAL.

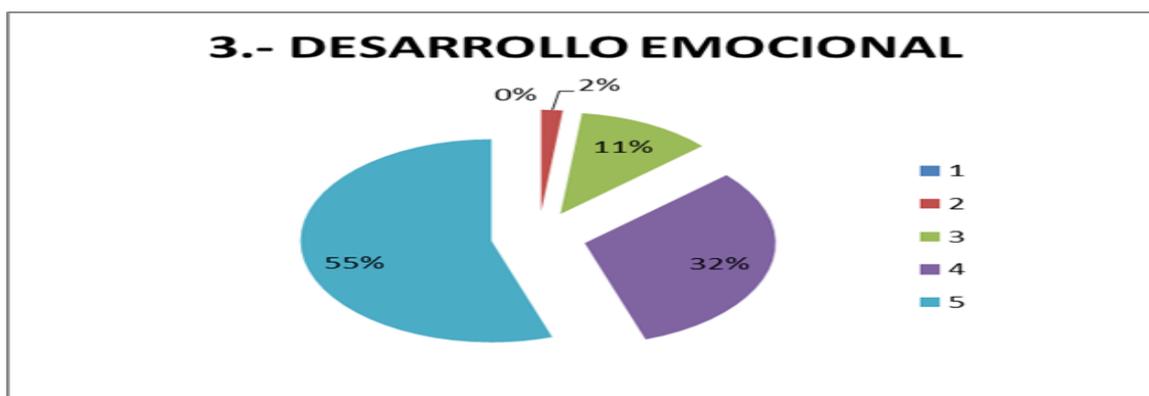
Tabla 3

3.-DESARROLLO EMOCIONAL													
	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0	1	6.66	3	20	11	73.33	15	100	
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0	2	13.3	5	33.3	8	53.33	15	100	
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	13.3	13	86.66	15	100	
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	1	6.6	0	0	3	20	11	73.33	15	100	
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0	0	0	8	53.3	7	46.66	15	100	
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	1	6.6	5	33.3	7	46.6	2	13.33	15	100	
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0	0	1	6.66	4	26.66	4	26.66	6	40	15	100	
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0	0	3	20	6	40	6	40	15	100	
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que	0	0	0	0	3	20	9	60	3	20	15	100	

realizo.													
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	0	0	4	26.6	11	73.33	15	100	
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0	1	6.66	1	6.66	13	86.66	15	100	
TOTAL	0	3	19	52	91	165							
PUNTAJE	0	0.078	0.969	4.004	9.37	0.96							
PUNTAJE PROMEDIO %	0	1.81	11.51	31.51	55.15	1000							

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: el autor.



Los datos de la autoevaluación docente, en el aspecto correspondiente al desarrollo emocional: nos muestran con claridad que un porcentaje promedio del 80% al 100 %, manifiestan que: Siento que a los estudiantes les gusta mi clase. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes. Demuestro seguridad en mis decisiones, ante un 20% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

En un porcentaje del 70 al 80% manifiestan que: Disfruto al dictar mis clases. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor, ante un 30% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

Un porcentaje promedio del 50 al 60% manifiestan que: Siento que a los estudiantes les gusta mi clase. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía, ante un 40% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

Un porcentaje promedio menor al 50% manifiesta que: Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía. Me siento estimulado por mis superiores. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo, ante un 50% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

En conclusión, dentro del desarrollo emocional, el 55.15%, de los docentes tiene una valoración de 5 que representa que siempre tiene equilibrio emocional en su labor profesional; el 31.51% tiene una valoración de 4 que representa que frecuentemente tiene equilibrio emocional en su labor profesional; el 11.51% 3 de los docentes tiene una valoración de 3 que representa que algunas veces tiene equilibrio emocional en su labor profesional; el 1.81% de los docentes tiene una valoración de 2 que representa que rara vez tiene equilibrio emocional en su labor profesional. Con un promedio general del desarrollo emocional de 0.96/1.13 puntos, lo que demuestra que el clima afectivo y social de la Institución está en niveles de intervención, lo que se corrobora con la observación personal durante el trabajo de investigación de campo y las actitudes de los docentes en relación con los directivos y la poca relación con los padres de familia.

Pregunta 4

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

Tabla 4.

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	2	13.33	7	46.66	6	40	15	100

4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiende en forma personal.	1	6.66	0	0	0	0	9	60	5	33.33	15	100
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	1	6.66	2	13.33	3	20	9	60	15	100
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	1	6.66	2	13.33	6	40	6	40	15	100
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	2	13.33	1	6.66	3	20	5	33.33	4	26.66	15	100
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	1	6.66	2	13.33	3	20	3	20	6	40	15	100
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	2	13.33	0	0	4	26.66	3	20	7	46.66	15	100
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	1	6.66	7	46.66	7	46.66	15	100
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	1	6.66	1	6.66	4	26.66	6	40	3	20	15	100

4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante	1	6.66	0	0	3	20	9	60	2	13.33	15	100
TOTAL	8		6		24		58		55		150	100
PUNTAJE	0		0.156		1.224		4.466		5.665		11.511	0.76
PUNTAJE PROMEDIO %	5.33		4		16		38.66		36.66		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En lo referente a la atención a estudiantes con necesidades especiales los datos de la autoevaluación docente, muestran con claridad que un porcentaje promedio del 40 al 60% manifiestan que: Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase, ante un 40% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

Un porcentaje promedio menor al 40% manifiesta que: Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance

académico y personal del estudiante, ante un 60% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

En conclusión, dentro del desarrollo emocional, el 36.66%, de los docentes tiene una valoración de 5 que representa que siempre atienden a los estudiantes con necesidades especiales en su labor profesional; el 38.66% tiene una valoración de 4 que representa que frecuentemente atienden a los estudiantes con necesidades especiales en su labor profesional; el 16% de los docentes tiene una valoración de 3 que representa que algunas veces atienden a los estudiantes con necesidades especiales en su labor profesional; el 6% de los docentes tiene una valoración de 2 que representa que rara vez atienden a los estudiantes con necesidades especiales en su labor profesional, el 8% de los docentes tiene una valoración de 1 que representa que nunca atienden a los estudiantes con necesidades especiales en su labor profesional. Con un promedio general del desarrollo emocional de 0.76/1.03 puntos, lo que refuerza lo explicado en el cuadro anterior, que el clima afectivo y social de la Institución está en niveles de intervención, lo que se corrobora con la observación personal durante el trabajo de investigación de campo y las actitudes de los docentes en relación con los directivos y la poca o ninguna relación con los padres de familia y la discriminación a los estudiantes con problemas de aprendizaje.

Pregunta 5

AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES: 5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS.

Tabla 5

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS.													
	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0	1	6.66	6	40	8	53.33	15	100	
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0	0	0	4	26.66	11	73.33	15	100	

5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0	1	6.66	1	6.66	13	86.66	15	100
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	2	13.33	4	26.66	9	60	15	100
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	2	13.33	3	20	10	66.66	15	100
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0	1	6.66	4	26.66	10	66.66	15	100
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0	0	0	3	20	12	80	15	100
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	2	13.33	4	40	9	60	15	100
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0	0	0	6	40	9	60	15	100
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	0	0	0	0	1	6.66	14	93.66	15	100
TOTAL	0	0	0	0	9		36		105		150	
PUNTAJE	0	0	0	0	0.459		2.772		10.815		0.9364	
PUNTAJE PROMEDIO %	0	0	0	0	6		24		70		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



Los datos de la autoevaluación docente, en el aspecto correspondiente a la aplicación de normas y reglamentos: nos muestran con claridad que un porcentaje promedio del 80% al 100 %, manifiestan que: Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto. Planifico mis clases en función del horario establecido. Falto a mi trabajo

solo en caso de fuerza mayor, ante un 20% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

En un porcentaje del 70 al 80% manifiestan que: Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales, ante un 30% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

Un porcentaje promedio del 50 al 70% manifiestan que: Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional. Llego puntualmente a todas mis clases, ante un 50% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

En conclusión, dentro de aplicación de normas y reglamentos, el 70%, de los docentes tiene una valoración de 5 que representa que siempre aplican las normas y reglamentos en su labor profesional; el 24% tiene una valoración de 4 que representa que frecuentemente aplican las normas y reglamentos en su labor profesional; el 6.66% de los docentes tiene una valoración de 3 que representa que algunas veces aplican las normas y reglamentos en su labor profesional. Con un promedio general de aplicación de las normas y reglamentos de 0.9364/1.03 puntos, cualidad de suma importancia en el proceso de trabajo docente.

Pregunta 6

AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES: 6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD.

Tabla 6

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0	0	1	6.66	4	26.66	10	66.66	15	100

6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	1	6.66	1	6.66	3	20	5	33.33	5	33.33	35	100
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0	0	1	6,66	10	66.66	4	26.66	15	100
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0	0	3	29	4	26.66	8	53.33	44	100
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	1	6.66	0	0	1	6.66	5	33.33	8	53.33	15	100
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0	1	6.66	7	46.66	7	46.66	15	100
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0	1	6.66	2	13.33	12	80	15	100
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	1	6.66	0	0	6	40	8	53.33	15	100
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo	0	0	0	0	2	13.33	5	33.33	8	53.33	15	100

comunitario.												
TOTAL	2	2	13	48	70	135						
PUNTAJE	0	0.052	0.663	3.696	7.21	11.621	0.77					
PUNTAJE PROMEDIO %	1.48	1.48	9.62	35.55	51.85	100						

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En lo referente a las relaciones con la comunidad los datos de la autoevaluación docente, reflejan con claridad que un porcentaje promedio del 80 al 90% manifiestan que: Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad, ante un 20% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

Un porcentaje promedio del 60 al 80% manifiesta que: Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad, ante un 40% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

Un porcentaje promedio menor del 40 al 60% manifiesta que: Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario, ante un 40% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace

En conclusión, dentro del desarrollo emocional, el 51.85%, de los docentes tiene una valoración de 5 que representa que siempre mantienen relaciones con la comunidad en su labor profesional; el 35.55% tiene una valoración de 4 que representa que frecuentemente mantienen relaciones con la comunidad; el 9.62% de los docentes tiene una valoración de 3 que representa que algunas veces mantienen relaciones con la comunidad en su labor profesional; el 1,48% de los docentes tiene una valoración de 2 que representa que rara vez mantienen relaciones con la comunidad en su labor profesional, el 1.48% de los docentes tiene una valoración de 1 que representa que nunca mantienen relaciones con la comunidad en su labor profesional. Con un promedio general del desarrollo emocional de 0.77/0.93 puntos, lo que refuerza lo explicado, que el clima afectivo y social de la Institución es bajo, lo que se corrobora con la observación personal durante el trabajo de investigación de campo y las actitudes de los docentes en relación con los directivos y la poca o ninguna relación con los padres de familia.

Pregunta 7

AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES: 7. CLIMA DE TRABAJO.

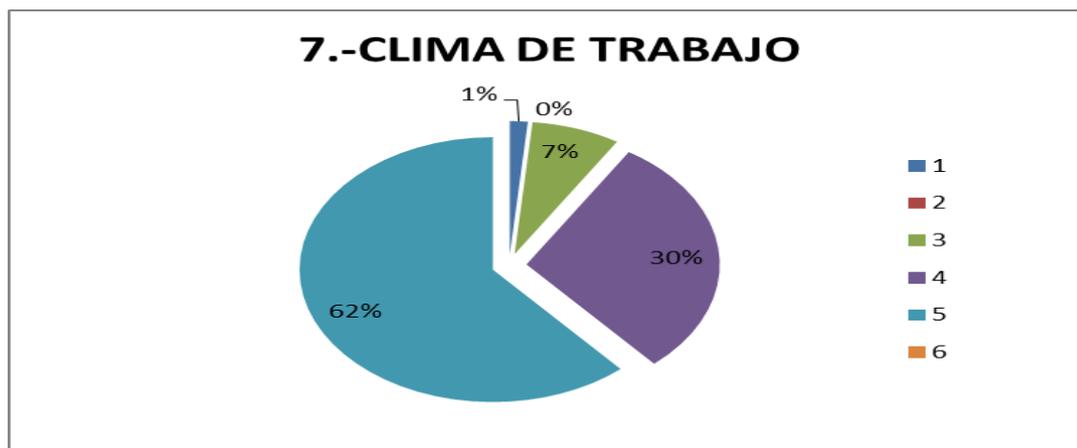
Tabla 7

7. CLIMA DE TRABAJO												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0	3	20	5	33.33	7	46.66	15	100
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0	1	6.66	3	20	11	73.33	15	100
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en	0	0	0	0	1	6.66	1	6.66	13	86.66	15	100

conjunto.												
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0	2	13.33	4	26.66	9	60	15	100
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	1	6.66	6	40	8	53.33	15	100
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0	0	0	6	40	9	60	15	100
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	2	13.33	0	0	1	6.66	8	53.33	4	26.66	15	100
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0	0	0	3	20	12	80	15	100
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0	1	6.66	4	26.66	10	66.66	15	100
TOTAL	2		0		10		40		83		135	
PUNTAJE	0		0		0.51		2.04		8.549		11.09	0.73
PUNTAJE PROMEDIO %	1.48		0		7.40		29.62		61.48		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En lo referente al clima de trabajo de la autoevaluación docente, muestran con claridad que un porcentaje promedio del 80 al 90% manifiestan que: Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías, ante un 20% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

Un porcentaje promedio del 60% al 80% manifiesta que: Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso. Cumpro los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos, ante un 40% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

Un porcentaje promedio del 40% al 80% manifiesta que: Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo, ante un 40% que frecuentemente, algunas veces y/o que nunca lo hace.

En conclusión, dentro del clima de trabajo, el 61.48%, de los docentes tiene una valoración de 5 que representa que siempre mantienen un clima agradable de trabajo en su labor profesional; el 29.62% tiene una valoración de 4 que representa que frecuentemente mantienen un clima agradable de trabajo en su labor profesional; el 7.40% de los docentes tiene una valoración de 3 que representa que algunas veces mantienen un clima agradable de trabajo en su labor profesional; el 1.48% de los docentes tiene una valoración de 1 que representa que nunca mantienen un clima agradable de trabajo en su labor profesional. Con un promedio general del clima de trabajo de 0.73/0.93 puntos, lo que refuerza lo explicado en el

cuadro anterior, que el clima afectivo y social de la Institución está en niveles de intervención, lo que se corrobora con la observación personal durante el trabajo de investigación de campo y las actitudes de los docentes en relación con los directivos.

Pregunta 8

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: 1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.

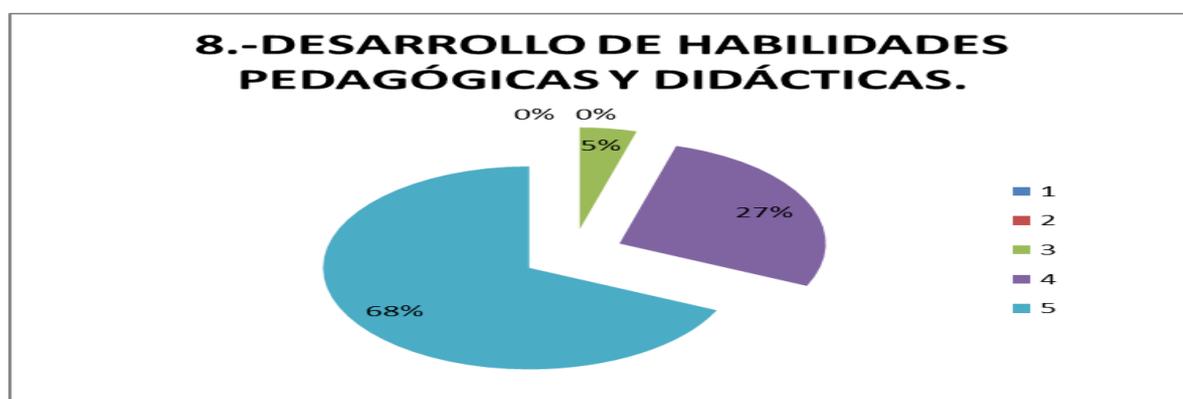
Tabla 8

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0	0	2	6.66	28	93.33	30	100
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	0	0	0	4	13.33	26	86.66	30	100
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	0	0	2	6.66	28	93.33	30	100
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0	2	6.66	8	26.66	20	66.66	30	100
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0	2	6.66	8	26.66	20	66.66	30	100
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	2	6.66	10	33.33	18	60	30	100

1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	0	2	6.66	8	26.33	20	66.66	30	100
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0	0	2	6.66	18	60	10	33.33	30	100
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	2	6.66	14	46.66	14	46.66	30	100
TOTAL	0	0	0	0	12		74		184		270	
PUNTAJE	0	0	0	0	2.304		21.386		70.84		94.53	3.151
PUNTAJE PROMEDIO %	0	0	0	0	4.44		27.40		68.14		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En lo referente a la coevaluación realizada por los docentes del colegio "Paulo Freire", en lo referente al desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, el 68.14%, de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre el desarrollo de las habilidades pedagógicas y didácticas está presente en su labor profesional; el 27.40% tiene una valoración de 4 que representa que frecuentemente el desarrollo de las habilidades pedagógicas y didácticas está presente en su labor profesional; el 4.44% de los docentes tiene una valoración de 3 que representa que algunas veces el desarrollo de las habilidades pedagógicas y didácticas está presente en su labor profesional. Con un promedio general del desarrollo de las

habilidades pedagógicas y didácticas de 3.151/3.6 puntos, en un nivel muy bueno, lo que se corrobora con los datos similares de la autoevaluación.

Pregunta 9

COEVALUACIÓN DE DOCENTES: 2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS.

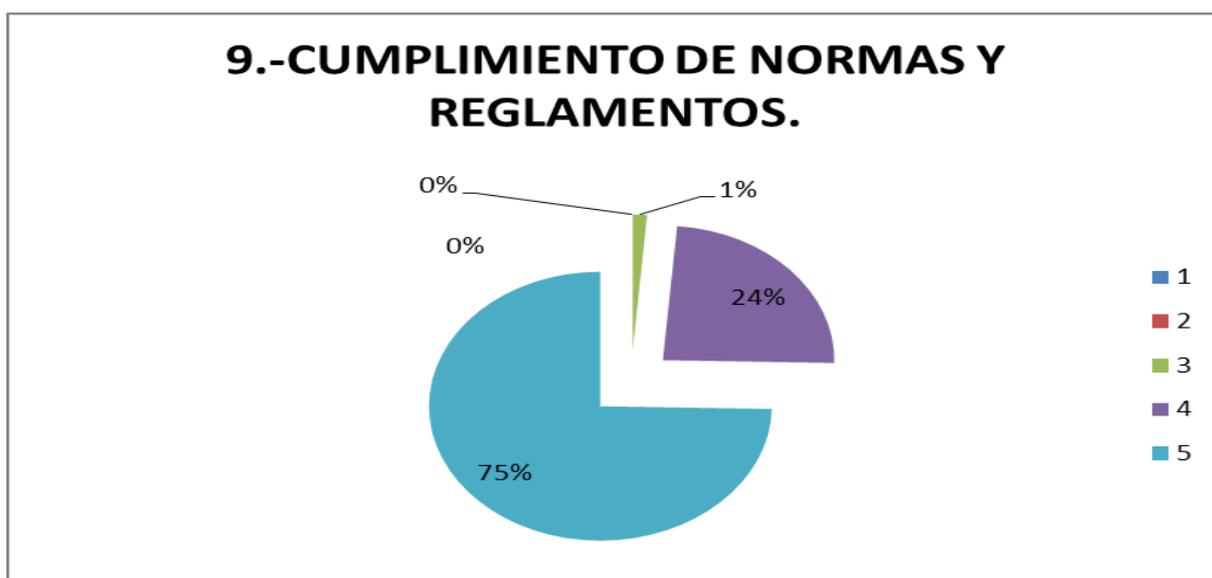
Tabla 9

	2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS.										TOTAL	
	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	0	0	4	13.33	26	86.66	30	100
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	6	20	24	30	30	100
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre.	0	0	0	0	0	0	4	13.33	26	86.66	30	100
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le	0	0	0	0	0	0	6	20	24	80	30	100

convoca.												
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0	2	6.66	16	53.33	12	40	30	100
TOTAL	0	0	0	2	36	112	150					
PUNTAJE	0	0	0.384	10.404	43.12	53.908	1.796					
PUNTAJE PROMEDIO %	0	0	1,33	24	74.66	100						

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En lo referente a la coevaluación realizada por los docentes del colegio "Paulo Freire", en lo referente al cumplimiento de normas y reglamentos, el 74.66%, de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre realiza el cumplimiento de normas y reglamentos en su labor profesional; el 24% tiene una valoración de 4 que representa que frecuentemente realiza el cumplimiento de normas y reglamentos en su labor profesional; el 1.23% de los docentes tiene una valoración de 3 que representa que algunas veces realiza el cumplimiento de normas y reglamentos en su labor profesional. Con un promedio general del

cumplimiento de normas y reglamentos de 1.796/1.92 puntos, en un nivel muy bueno, lo que se corrobora con los datos similares de la autoevaluación.

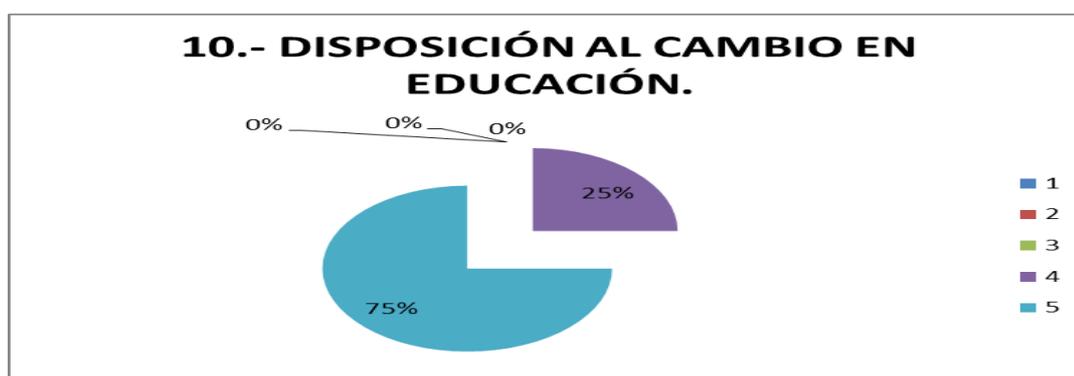
Pregunta 10
COEVALUACIÓN DE DOCENTES: 3.DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN.

Tabla 10

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN.												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	0	0	0	8	26.66	22	73.33	30	100
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	0	0	0	10	33.33	20	66.66	30	100
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0	0	0	8	26.66	22	73.33	30	100
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0	0	0	4	13.33	26	86.66	30	100
TOTAL	0		0		0		30		90		120	
PUNTAJE	0		0		0		8.67		34.65		43.32	1.444
PUNTAJE PROMEDIO %	0		0		0		25		75		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En lo referente a la coevaluación realizada por los docentes del colegio “Paulo Freire”, en lo referente al desarrollo de disposición al cambio en educación, el 75%, de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre está en disposición al cambio en su labor profesional; y el 25% tiene una valoración de 4 que representa que frecuentemente está en disposición al cambio en su labor profesional. Con un promedio general del desarrollo de disposición al cambio en educación de 1.444/1.54 puntos, en un nivel excelente, lo que se corrobora con los datos similares de la autoevaluación y lo estimado en los estándares de calidad planteado por el Ministerio de Educación.

Pregunta 11

COEVALUACIÓN DE DOCENTES: 4. DESARROLLO EMOCIONAL.

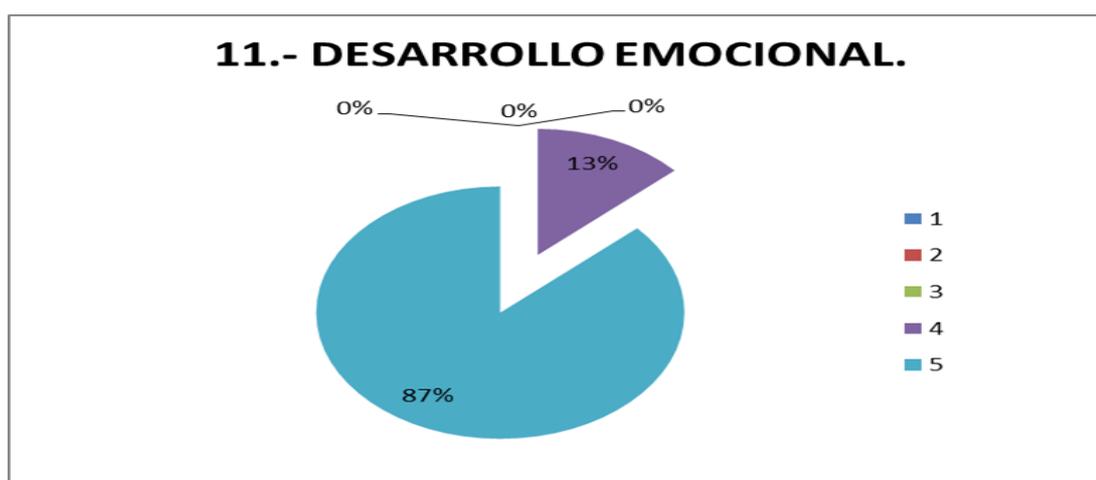
Tabla 11

4. DESARROLLO EMOCIONAL													
	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30	100	30	100
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30	100	30	100
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30	100	30	100
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0	0	0	2	6.66	28	93.33	30	100	

4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	6.66	28	93.33	30	100
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0	0	0	8	26.66	22	73.33	30	100
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	0	0	0	16	53.33	14	46.66	30	100
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	0	0	4	13.33	26	86.66	30	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	32		208		240	
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	9.248		80.08		89.328	2.97
PUNTAJE PROMEDIO %	0	0	0	0	0	0	13.33		86.66		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



La coevaluación realizada por los docentes del colegio "Paulo Freire", en lo referente al desarrollo emocional en educación, el 86.66 %, de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre está en disposición al desarrollo

emocional en su labor profesional; y el 13.33% tiene una valoración de 4 que representa que frecuentemente está en disposición al desarrollo emocional en su labor profesional, fortaleza que se observa siempre en cada una de las entrevistas y reuniones mantenidas con el personal docente. Con un promedio general del desarrollo de las habilidades de desarrollo emocional de 2.97/3.08 puntos, en un nivel excelente, lo que se corrobora con los datos similares de la autoevaluación y lo estimado en los estándares de calidad planteado por el Ministerio de Educación.

Pregunta 12

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.

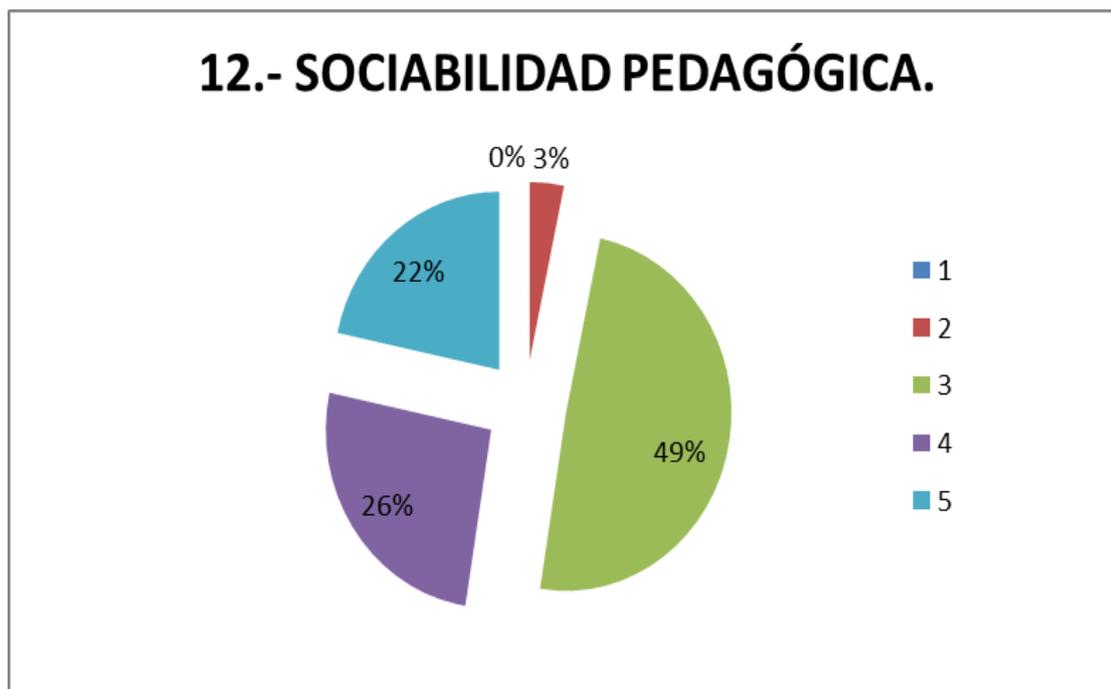
Tabla 12.

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0	7	46.66	5	33.33	3	20	15	100
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	2	13.33	6	40	5	33.33	2	13.33	15	100
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	6	40	4	26.66	5	33.33	15	100

1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0	9	60	1	6.66	5	33.33	15	100
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0	6	40	6	40	3	20	15	100
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	1	6.66	7	46.66	4	26.66	3	20	15	100
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	9	60	4	26.66	2	13.33	15	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	1	6.66	9	60	2	13.33	3	20	15	100
TOTAL	0	0	4		59		31		26		120	
PUNTAJE	0	0	0.296		8.732		6.851		7.67		23.549	1.569
PUNTAJE PROMEDIO %	0	0	3.33		49.16		25.83		21.66		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En la evaluación de los docentes por parte del rector del colegio "Paulo Freire", de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a la sociabilidad pedagógica en educación, el 21.66 %, de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre está en disposición de sociabilidad pedagógica en su labor profesional; el 25.83% tiene una valoración de 4 que indica que frecuentemente está en disposición de sociabilidad pedagógica en su labor profesional; el 49.16 %, de los docentes tiene una valoración de 3, que indica que algunas veces está en disposición de sociabilidad pedagógica en su labor profesional; el 3.33% tiene una valoración de 2 que representa que rara vez está en disposición de sociabilidad pedagógica en su labor profesional. Fortaleza que se observa ausente en cada una de las entrevistas y reuniones mantenidas con el personal docente, hace falta interacción con directivos y especialmente con padres de familia. Con un promedio general del desarrollo de la sociabilidad pedagógica, de 1.569/2.35 puntos, en un nivel regular, lo que se corrobora con los datos similares de la autoevaluación.

Pregunta 13

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: 2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.

Tabla 13

2.- ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	8	53.33	4	26.66	3	20	15	100
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	4	26.66	9	60	2	13.33	15	100
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0	5	33.33	9	60	1	6.66	15	100
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	8	53.33	4	26.66	3	20	15	100
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	1	6.66	2	13.33	6	40	3	20	3	20	15	100
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a	0	0	2	13.33	4	26.66	7	46.66	2	13.33	15	100

través de una entrevista personal.													
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	1	6,66	0	0	4	26.66	10	66.66	15	100	
TOTAL	1		5		35		40		24		105		
PUNTAJE	0		0.037		5.18		8.84		7.08		21.137	1.409	
PUNTAJE PROMEDIO %	0.95		4.76		33.33		38.09		22.85		100		

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En la evaluación de los docentes por parte del rector del colegio "Paulo Freire", de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a la atención a estudiantes con necesidades especiales, el 22.85 %, de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre está en disposición de dar atención a estudiantes con necesidades especiales en su labor profesional; el 38.09% tiene una valoración de 4 que indica que frecuentemente está en disposición de dar la atención a estudiantes con necesidades especiales en su labor profesional; el 33.33 %, de los docentes tiene una valoración de 3, que indica que algunas veces está en disposición de dar la atención a estudiantes con necesidades especiales en su labor profesional; el 4.76% tiene una valoración de 2 que representa que rara vez está en disposición de dar la atención a estudiantes con necesidades especiales en su labor profesional. el 0.95% tiene una valoración de 1

que representa que nunca vez está en disposición de dar la atención a estudiantes con necesidades especiales en su labor profesional Fortaleza en niveles bajos que es manifestada por los mismos maestros, que indican, que son los propios padres de familia y/o representantes los que no se responsabilizan, pues la zona de influencia del colegio es de alta migración y los muchachos están a cuidados de terceras personas que no se responsabilizan, ni implantan verdaderas disciplinas de trabajo y responsabilidad. Con un promedio general del desarrollo de la atención a estudiantes con necesidades especiales, de 1.409/2.06 puntos, en un nivel bueno, lo que se corrobora con los datos similares de la autoevaluación.

Pregunta 14

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: 3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.

Tabla 14

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	9	60	2	13.33	4	26.66	15	100
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	1	6.66	5	33.33	4	26.66	5	33.33	15	100
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	1	6.66	6	40	4	26.66	4	26.66	15	100
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	1	6.66	6	40	3	20	5	33.33	15	100
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo	0	0	0	0	6	40	4	26.66	5	33.33	15	100

nacional.												
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	1	6.66	7	46.66	4	26.66	3	20	15	100
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	2	13.33	7	46.66	2	13.33	4	26.66	15	100
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	1	6.66	5	33.33	4	26.66	5	33.33	15	100
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	5	33.33	4	26.66	4	26.66	2	13.33	15	100
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentará en la vida diaria.	0	0	3	20	6	40	3	20	3	30	15	100
TOTAL	0		15		61		34		40		150	
PUNTAJE	0		1.11		9.028		7.514		11.8		29.452	1.963
PUNTAJE PROMEDIO %	0		10		40.66		22.66		26.66		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En la evaluación de los docentes por parte del rector del colegio "Paulo Freire", de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a las habilidades pedagógicas y didácticas, el 26.66 %, de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre está en disposición de aplicar las habilidades pedagógicas y didácticas en su labor profesional; el 22.66% tiene una valoración de 4 que indica que frecuentemente está en disposición de aplicar las habilidades pedagógicas y didácticas en su labor profesional; el 40.66 %, de los docentes tiene una valoración de 3, que indica que algunas veces está en disposición de aplicar las habilidades pedagógicas y didácticas en su labor profesional; el 10% tiene una valoración de 2 que representa que rara vez está en disposición de aplicar las habilidades pedagógicas y didácticas en su labor profesional. Fortaleza en niveles bajos que es manifestada por los mismos maestros, necesita ser intervenida. Con un promedio general del desarrollo de la aplicar las habilidades pedagógicas y didácticas, de 1.963/2.94 puntos, en un nivel bueno, lo que se corrobora con los datos similares de la autoevaluación.

Pregunta 15

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: 4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS.

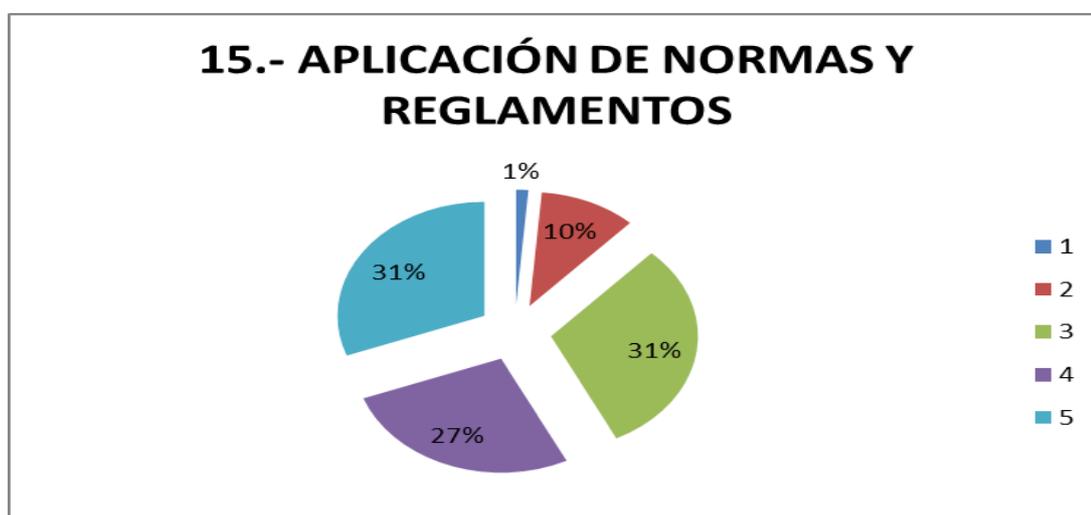
Tabla 15

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS						
	VALORACIÓN					TOTAL
	1	2	3	4	5	

	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	7	46.66	3	20	5	33.33	15	100
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	2	13.33	4	26.66	6	40	3	20	15	100
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	1	6.66	2	13.33	4	26.66	3	20	5	33.33	15	100
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	2	13.33	3	20	6	40	4	26.66	15	100
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	2	13.33	5	33.33	2	13.33	6	40	15	100
TOTAL	1		8		23		20		23		75	
PUNTAJE	0		0.592		3.404		4.42		6.785		14.837	0.989
PUNTAJE PROMEDIO %	1.33		10.66		30.66		26.66		30.66		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En la evaluación de los docentes por parte del rector del colegio "Paulo Freire", de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a la aplicación de normas y reglamentos, el 30.66 %, de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre está en disposición de aplicar las normas y reglamentos en su labor profesional; el 26.66% tiene una valoración de 4 que indica que frecuentemente está en disposición de aplicar las normas y reglamentos en su labor profesional; el 30.66 %, de los docentes tiene una valoración de 3, que indica que algunas veces está en disposición de aplicar las normas y reglamentos en su labor profesional; el 10.66% tiene una valoración de 2 que representa que rara vez está en disposición de aplicar las normas y reglamentos en su labor profesional; el 1.33% tiene una valoración de 1 que representa que nunca está en disposición de aplicar las normas y reglamentos en su labor profesional. Fortaleza en niveles bajos que es manifestada por los mismos maestros, necesita ser intervenida. Con un promedio general del desarrollo de la aplicar las normas y reglamentos, de 0.989/1.44 puntos, en un nivel bueno, lo que se corrobora con los datos similares de la autoevaluación.

Pregunta 16

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: 5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.

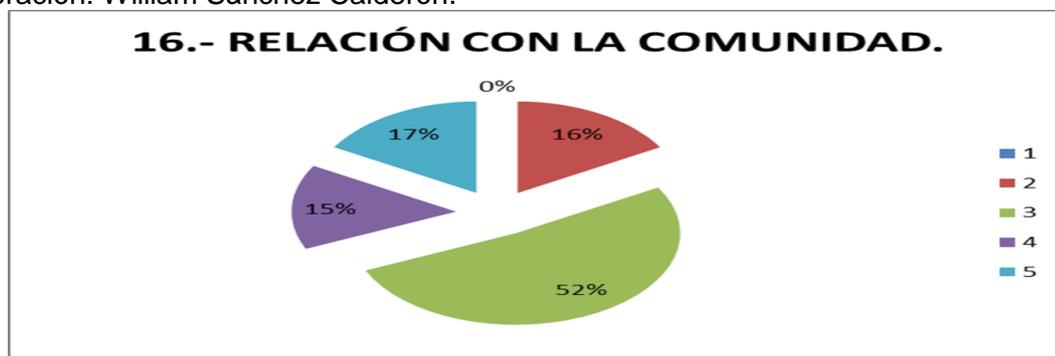
Tabla 16

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	3	20	6	40	3	20	3	20	15	100
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	3	20	6	40	3	20	3	20	15	100
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al	0	0	2	13.33	9	60	1	6.66	3	20	15	100

desarrollo comunitario.													
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	2	13.33	10	66.66	2	13.33	1	6.66	15	100	
TOTAL	0		10		31		9		10		60		
PUNTAJE	0		0.74		4.588		1.989		2.95		10.267	0.684	
PUNTAJE PROMEDIO %	0		16.66		51.66		15		16.66		100		

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En la evaluación de los docentes por parte del rector del colegio "Paulo Freire", de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a la relación con la comunidad, el 16.66 %, de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre está en relación con la comunidad en su labor profesional; el 15% tiene una valoración de 4 que indica que frecuentemente está en relación con la comunidad en su labor profesional; el 51.66 %, de los docentes tiene una valoración de 3, que indica que algunas veces está en relación con la comunidad en su labor profesional; el 16.66% tiene una valoración de 2 que representa que rara vez está en relación con la comunidad en su labor profesional. Fortaleza en niveles bajos que es manifestada por los mismos maestros, necesita ser intervenida. Con un promedio general del desarrollo de la aplicar las relaciones con la comunidad, de 0.684/1.18 puntos, en un nivel regular, lo que se corrobora con los datos similares de la autoevaluación.

Pregunta 17

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.

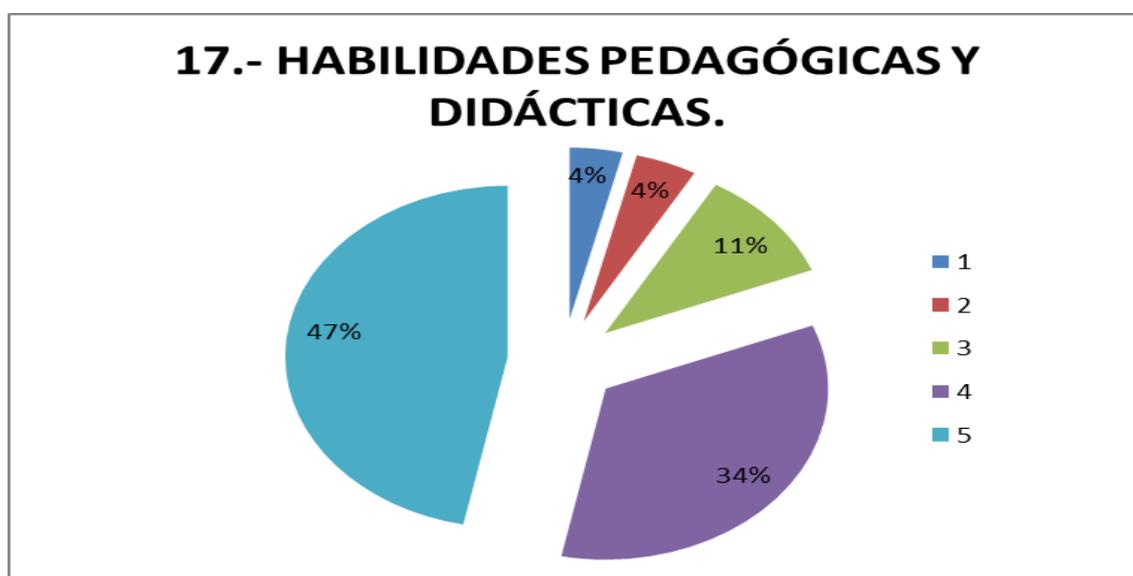
Tabla 17

1.- HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	5	4.71	5	4.71	10	9.43	26	24.52	60	56,60	106	100
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	2	1.88	4	3.77	7	6.60	40	37.73	53	50	106	100
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	4	3.77	5	4.71	15	14.15	30	28.30	52	49,06	106	100
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	10	9.43	4	3.77	10	9.43	34	32.07	48	45,28	106	100
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	5	4.71	3	2.83	8	7.54	36	33.96	54	50,94	106	100
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	4	3.77	7	6.60	15	14.15	30	28.30	50	47,17	106	100
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	6	5.66	8	7.54	22	20.75	28	26.41	42	39,623	106	100

1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:												
1.8.1. Analizar.	5	4.71	4	3.77	9	8,49	35	33.01	53	50	106	100
1.8.2. Sintetizar.	6	5.66	8	7.54	18	16.98	44	41.50	30	28,30	106	100
1.8.3. Reflexionar.	6	5.66	5	4.71	10	9.43	33	31.13	52	49,06	106	100
1.8.4. Observar.	2	1.88	4	3.77	4	3.77	47	44.33	49	46,23	106	100
1.8.5. Descubrir.	0	0	3	2.83	16	15.09	47	44.33	40	37,74	106	100
1.8.6. Redactar con claridad.	2	1.88	4	3.77	10	9.43	38	35.84	52	49,06	106	100
1.8.7. Escribir correctamente.	2	1.88	2	1.88	12	11.32	39	36.79	51	48,11	106	100
1.8.8. Leer comprensivamente.	2	1.88	5	4.71	4	3.77	37	34.90	58	54,72	106	100
TOTAL	61		71		170		544		744		1.590	
PUNTAJE	0		12.141		58.31		279.616		510.384		8.11	
PUNTAJE PROMEDIO %	3.83		4.46		10.69		34.21		46.79		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes del colegio "Paulo Freire", de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a las habilidades pedagógicas y didácticas, el 46.79 %, de los estudiantes valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre aplican las habilidades pedagógicas y didácticas en su labor profesional; el 34.21% de los estudiantes valoran a los docentes con 4 que indica que frecuentemente aplican las habilidades pedagógicas y didácticas en su labor profesional; el 10.69 %, de los estudiantes valoran a los docentes con 3, lo que representa que algunas veces aplican las habilidades pedagógicas y didácticas en su labor profesional; el 4.46% de los estudiantes valoran a los docentes con 2 que indica que frecuentemente aplican las habilidades pedagógicas y didácticas en su labor profesional; el 3.83% de los estudiantes valoran a los docentes con 1 que indica que nunca aplican las habilidades pedagógicas y didácticas en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en muy buenos niveles, que se relaciona con la autoevaluación, coevaluación y la evaluación de los directivos. Con un promedio general del desarrollo de la aplicar las habilidades pedagógicas y didácticas, de 8.11/10.97 puntos, en un nivel excelente.

Pregunta 18

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.

Tabla18

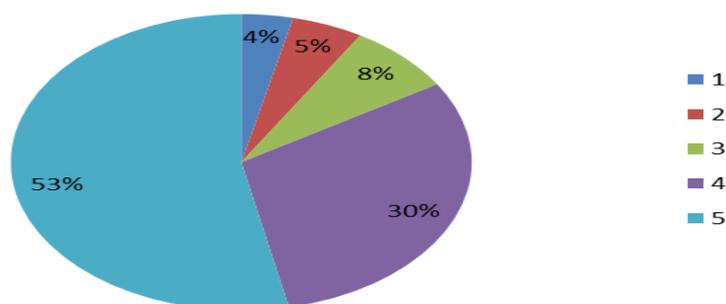
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	5	4,72	7	6,6	8	7,55	20	18,87	66	62,26	106	100
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los	0	0	4	3,77	10	9,43	32	30,19	60	56,60	106	100

estudiantes le comprenan.												
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	0	4	3,77	8	7,55	38	35,85	56	52,83	106	100
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	4	3,77	6	5,66	4	3,77	28	26,42	64	60,38	106	100
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	7	6,60	2	1,89	6	5,66	50	47,17	41	38,68	106	100
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	7	6,60	9	8,49	12	11,32	26	24,53	52	49,06	106	100
TOTAL	23		32		48		194		339		636	
PUNTAJE	0		5.472		16.464		99.716		232.554		354.20	3.341
PUNTAJE PROMEDIO %	3.61		5.03		7.54		30.50		53.30		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.

18.- HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PÉDAGÓGICA.



En la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes del colegio "Paulo Freire", de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a las habilidades de sociabilidad pedagógicas, el 53.30%, de los estudiantes valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre aplican las habilidades de sociabilidad pedagógicas en su labor profesional; el 30.50% de los estudiantes valoran a los docentes con 4 que indica que frecuentemente aplican las habilidades de sociabilidad pedagógicas en su labor profesional; el 7.54 %, de los estudiantes valoran a los docentes con 3, lo que representa que algunas veces aplican las habilidades de sociabilidad pedagógicas en su labor profesional; el 5.03% de los estudiantes valoran a los docentes con 2 que indica que frecuentemente aplican las habilidades de sociabilidad pedagógicas en su labor profesional; el 3.61% de los estudiantes valoran a los docentes con 1 que indica que nunca aplican las habilidades de sociabilidad pedagógicas en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en muy buenos niveles, que se relaciona con la autoevaluación, coevaluación y la evaluación de los directivos. Con un promedio general del desarrollo de la aplicar las habilidades de sociabilidad pedagógica, de 3.341/4.12 puntos, en un nivel excelente.

Pregunta 19

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

3. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.

Tabla 19

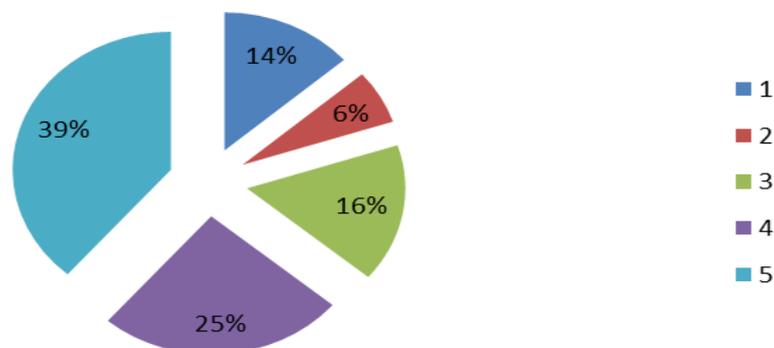
3. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES.												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	15	14,15	9	8,49	24	22,64	15	14,15	43	40,56	106	100

3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	18	16,98	6	5,66	25	23,58	25	23,58	32	30,189	106	100
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	20	18,87	12	11,3	13	12,26	24	22,64	37	34,90	106	100
3.4. Envía tareas extras a la casa.	5	4,717	6	5,66	10	9,434	27	25,47	58	54,71	106	100
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	23	21,7	5	4,72	18	16,98	26	24,53	34	32,07	106	100
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	14	13,21	7	6,6	16	15,09	30	28,3	39	36,79	106	100
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	6	5,66	2	1,89	14	13,21	40	37,74	44	41,50	106	100
TOTAL	101		47		120		187		287		742	
PUNTAJE	0		8.037		41.16		96.118		196.882		342.197	3.228
PUNTAJE PROMEDIO %	13.61		6.33		16.17		25.20		38.67		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.

19.- ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES.



En la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes del colegio "Paulo Freire", de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a la atención a estudiantes con habilidades individuales, el 38.67%, de los estudiantes valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre prestan atención a estudiantes con habilidades individuales en su labor profesional; el 25.20% de los estudiantes valoran a los docentes con 4 que indica que frecuentemente prestan atención a estudiantes con habilidades individuales en su labor profesional; el 16.17 %, de los estudiantes valoran a los docentes con 3, lo que representa que algunas veces prestan atención a estudiantes con habilidades individuales en su labor profesional; el 6.33% de los estudiantes valoran a los docentes con 2 que indica que frecuentemente prestan atención a estudiantes con habilidades individuales en su labor profesional; el 13.61% de los estudiantes valoran a los docentes con 1 que indica que nunca prestan atención a estudiantes con habilidades individuales en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en muy buen nivel, que se relaciona con la autoevaluación, coevaluación y la evaluación de los directivos. Con un promedio general del desarrollo de la aplicar las habilidades de sociabilidad pedagógica, de 3.228/4.80 puntos, en un nivel bueno.

Pregunta 20
EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES
4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES.

Tabla 20

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES.												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	2	1,88	2	1,89	6	5,66	21	19,81	75	70,75	106	100
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	7	1,89	3	2,83	2	1,887	39	36,79	55	51,88	106	100
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	3	1,90	7	6,6	6	5,66	39	36,79	51	48,11	106	100
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	3	1,91	1	0,94	7	6,604	40	37,74	55	51,88	106	100
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	11	1,92	4	3,77	8	7,547	38	35,85	45	42,45	106	100
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	3	1,93	3	2,83	10	9,434	20	18,87	70	66,03	106	100
TOTAL	29		20		39		197		351		636	
PUNTAJE	0		3.42		13.377		101.258		240.786		358.801	3.38

PUNTAJE PROMEDIO %	4.55	3,14	6.13	30.97	55.18	100
---------------------------	-------------	-------------	-------------	--------------	--------------	------------

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes del colegio "Paulo Freire", de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a la relación con los estudiantes, el 55.18%, de los estudiantes valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre mantienen la relación con los estudiantes en su labor profesional; el 30.97% de los estudiantes valoran a los docentes con 4 que indica que frecuentemente mantienen la relación con los estudiantes en su labor profesional; el 6.13 %, de los estudiantes valoran a los docentes con 3, lo que representa que algunas veces mantienen la relación con los estudiantes en su labor profesional; el 3.14% de los estudiantes valoran a los docentes con 2 que indica que rara vez mantienen la relación con los estudiantes en su labor profesional; el 4.55% de los estudiantes valoran a los docentes con 1 que indica que nunca mantienen la relación con los estudiantes en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en muy buen nivel, que se relaciona con la autoevaluación, coevaluación y la evaluación de los directivos. Con un promedio general del desarrollo de la relación con los estudiantes, de 3.38/4.11 puntos, en un nivel muy bueno.

Pregunta 21
EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

Tabla 21.

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	13	17,80	9	12,3	21	28,77	17	23,29	13	17,80	73	100
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	3	4,10	15	20,5	17	23,29	26	35,62	12	16,43	73	100
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	3	4,10	7	9,59	17	23,29	26	35,62	20	27,39	73	100
TOTAL	19		31		55		69		45		219	
PUNTAJE	0		6.541		23.155		43.608		37.935		11.239	1.52
PUNTAJE PROMEDIO %	8.67		14.15		25.11		31.50		20.54		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia del colegio "Paulo Freire", de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a la relación con la comunidad, el 20,54%, de los padres de familia valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre mantienen la relación con la comunidad en su labor profesional; el 31.50% de los padres de familia valoran a los docentes con 4 que indica que frecuentemente mantienen la relación con los comunidad en su labor profesional; el 25.11 %, de los padres de familia valoran a los docentes con 3, lo que representa que algunas veces mantienen la relación con los comunidad en su labor profesional; el 14.15% de los padres de familia valoran a los docentes con 2 que indica que rara vez mantienen la relación con los comunidad en su labor profesional; el 8.67% de los padres valoran a los docentes con 1 que indica que nunca mantienen la relación con la comunidad en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en nivel mediano, que se relaciona con la autoevaluación, coevaluación y la evaluación de los directivos. Con un promedio general del desarrollo de la relación con los estudiantes, de 1.52/2.53 puntos, en un nivel medio, pues algunas de las actividades de interrelación, por costumbre solamente lo hacía el departamento de Orientación o Inspección.

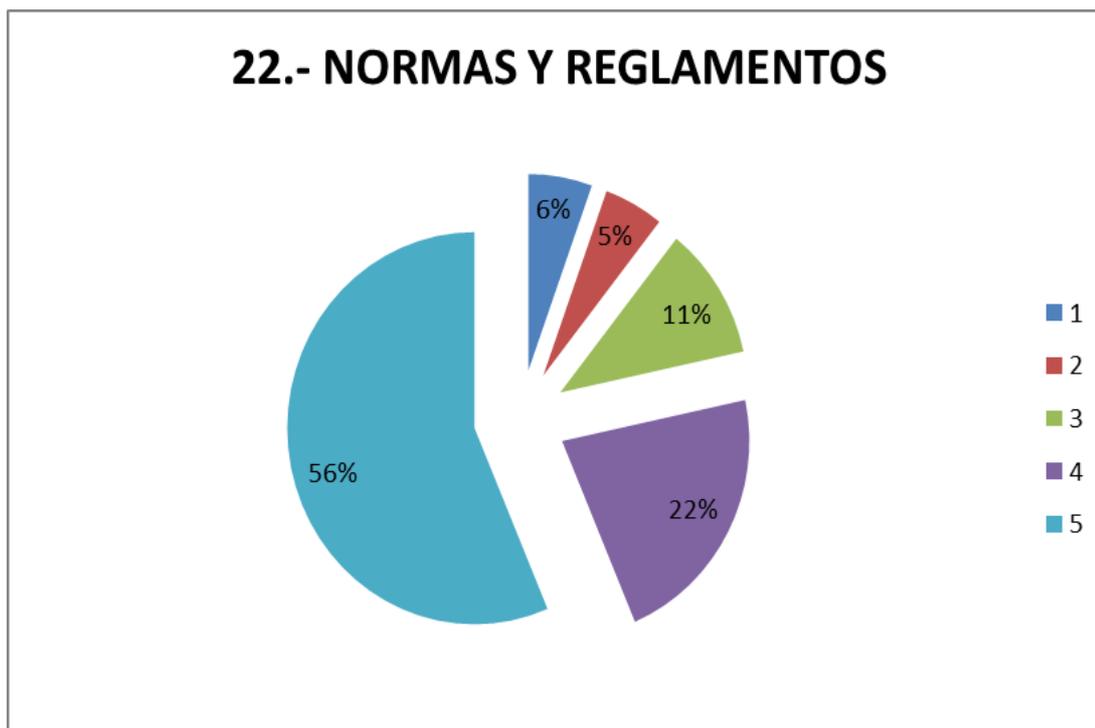
Pregunta 22
EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA
2.NORMAS Y REGLAMENTOS.

Tabla 22

2. NORMAS Y REGLAMENTOS												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	2	2,74	4	5,48	4	5,479	16	21,92	47	64,38	73	100
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	1	1,37	2	2,74	6	8,219	14	19,18	50	67,12	73	100
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	3	4,11	3	4,11	8	10,96	15	20,55	44	60,27	73	100
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	10	13,7	6	8,22	14	19,18	19	26,03	24	32,87	73	100
TOTAL	16		15		32		64		165		292	
PUNTAJE	0		3.165		13.472		40.448		138.352		195.43	2.677
PUNTAJE PROMEDIO %	5.49		5,15		10.99		21.99		56.50		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia del colegio "Paulo Freire", de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a las normas y reglamentos, el 56.50%, de los padres de familia valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre respetan las normas y reglamentos en su labor profesional; el 21.99% de los padres de familia valoran a los docentes con 4 que indica que frecuentemente respetan las normas y reglamentos; el 10.99 %, de los padres de familia valoran a los docentes con 3, lo que representa que algunas veces respetan las normas y reglamentos en su labor profesional; el 5.15% de los padres de familia valoran a los docentes con 2 que indica que rara vez respetan las normas en su labor profesional; el 5.49% de los padres de familia valoran a los docentes con 1 que indica que nunca respetan las normas y reglamentos en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en nivel bueno, que se relaciona con la autoevaluación, coevaluación y la evaluación de los directivos. Con un promedio general del desarrollo de la relación con los padres de familia, de 2.676/3.37 puntos, en un nivel muy bueno.

Pregunta 23

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

2. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.

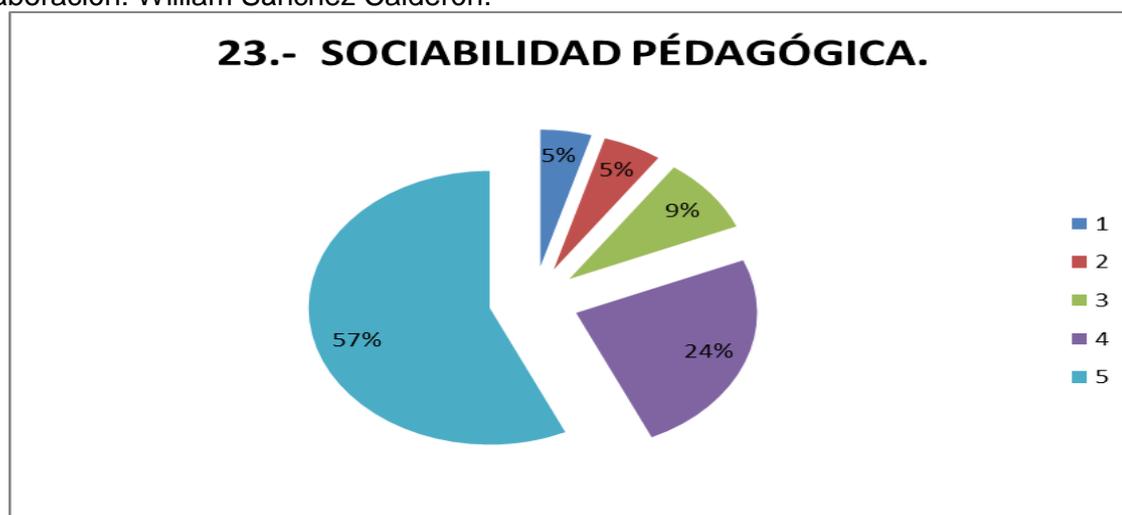
Tabla 23

2. SOCIABILIDAD PÉDAGÓGICA.												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	1	1,37	3	4,11	4	5,47	12	16,44	53	72,60	73	100
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	3	4,11	2	2,74	6	8,21	15	20,55	47	64,38	73	100
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	2	2,74	3	4,11	6	8,21	15	20,55	47	64,38	73	100
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0	6	8,22	6	8,21	17	23,29	44	60,27	73	100
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	4	5,479	1	1,37	5	6,84	24	32,88	39	53,42	73	100
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a	10	13,7	8	11	12	16,4	24	32,88	19	26,02	73	100

través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.												
TOTAL	20	23	39	107	249	438						
PUNTAJE	0	4.853	16.419	67.624	209.907	298.803	4.093					
PUNTAJE PROMEDIO %	4.56	5.25	8.90	24.42	56.84	100						

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia del colegio "Paulo Freire", de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a la sociabilidad pedagógica, el 56.84%, de los padres de familia valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre mantienen sociabilidad pedagógica en su labor profesional; el 24.42% de los padres de familia valoran a los docentes con 4 que indica que frecuentemente mantienen sociabilidad pedagógica; el 8.90 %, de los padres de familia valoran a los docentes con 3, lo que representa que algunas veces mantienen sociabilidad pedagógica en su labor profesional; el 5.25% de los padres de familia valoran a los docentes con 2 que indica que rara vez mantienen sociabilidad pedagógica en su labor profesional; el 4.56% de los padres de familia valoran a los docentes con 1 que indica que nunca mantienen sociabilidad pedagógica en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en nivel muy bueno, que se relaciona con la autoevaluación, coevaluación y la evaluación de los directivos. Con un promedio general del desarrollo de la sociabilidad pedagógica, de 4.096/5.05 puntos, en un nivel muy bueno.

Pregunta 24

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

3. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.

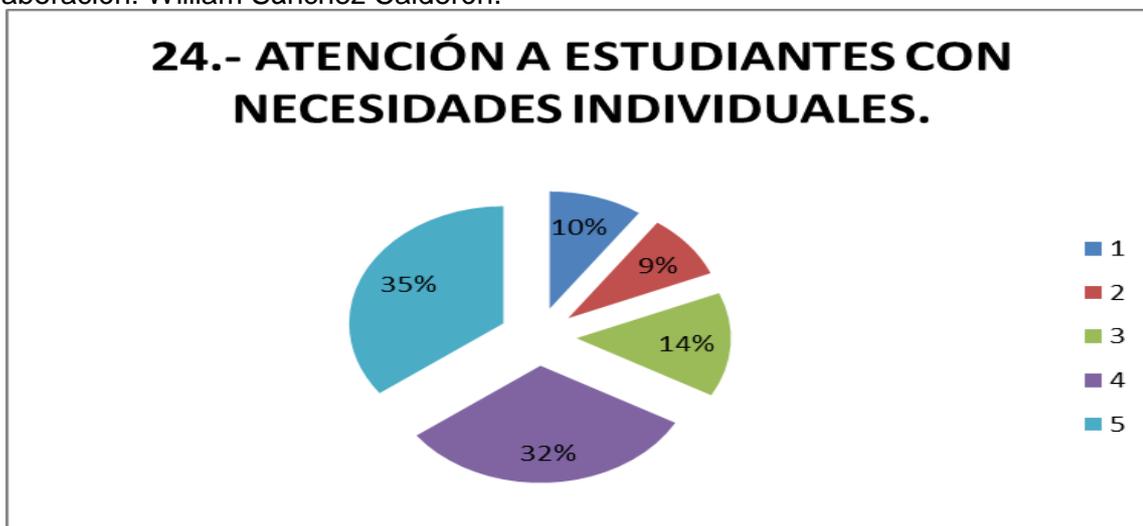
Tabla 24

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	2	2,74	2	2,74	8	10,96	26	35,62	35	47,94	73	100
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	12	16,44	6	8,22	14	19,18	24	32,88	17	23,28	73	100
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	13	17,81	7	9,59	12	16,44	22	30,14	19	26,02	73	100
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	2	2,74	4	5,48	10	13,7	25	34,25	32	43,83	73	100
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	4	5,479	7	9,59	9	12,33	23	31,51	30	41,09	73	100
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	10	13,7	13	17,8	10	13,7	19	26,03	21	28,76	73	100
TOTAL	43		39		63		139		154		438	

PUNTAJE	0	8.229	26.523	87.84	129.822	252.414	3.457
PUNTAJE PROMEDIO %	9.81	8.90	14.38	31.73	35.15	100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia del colegio "Paulo Freire", de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a la atención a estudiantes con necesidades individuales, el 30.15%, de los padres de familia valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre dan atención a estudiantes con necesidades individuales en su labor profesional; el 31.73% de los padres de familia valoran a los docentes con 4 que indica que frecuentemente dan atención a estudiantes con necesidades individuales; el 14.38 %, de los padres de familia valoran a los docentes con 3, lo que representa que algunas veces dan atención a estudiantes con necesidades individuales en su labor profesional; el 8.90% de los padres de familia valoran a los docentes con 2 que indica que rara vez dan atención a estudiantes con necesidades individuales en su labor profesional; el 9.81% de los padres de familia valoran a los docentes con 1 que indica que nunca dan atención a estudiantes con necesidades individuales en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en nivel bueno, que se relaciona con la autoevaluación, coevaluación y la evaluación de los directivos y con los lineamientos implementados por el Ministerio de Educación en el presente año. Con un promedio general del desarrollo de la sociabilidad pedagógica, de 3.457/5.05 puntos, en un nivel muy bueno.

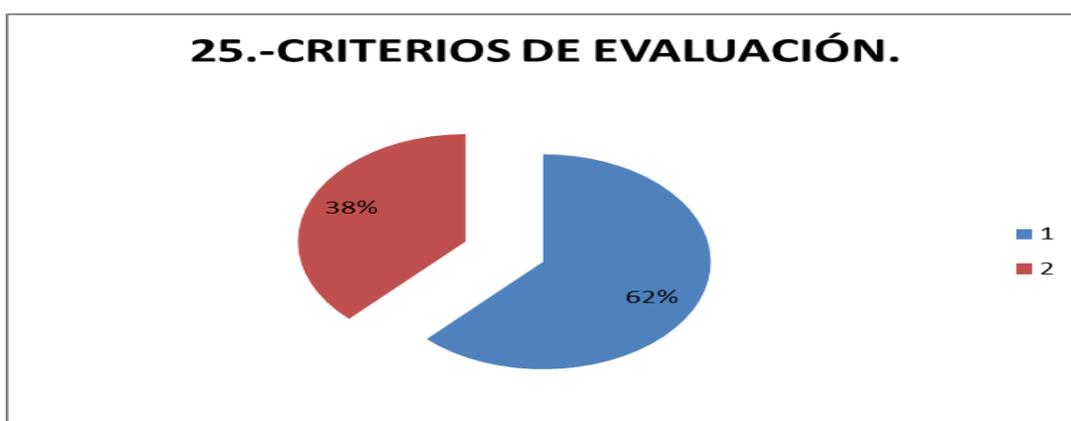
Pregunta 25
EVALUACIÓN DE DOCENTE: HORA CLASE OBSERVADA.

Tabla 25

A. ACTIVIDADES INICIALES:					
CRITERIOS DE EVALUACIÓN.	VALORACIÓN				
	SI		NO		
	f	%	f	%	
1. Presenta el plan de clase al observador.	9	60	6	40	
2. Inicia su clase puntualmente.	13	86,66	2	13,33	
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	8	53,33	7	46,66	
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	5	33,33	1 0	66,66	
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	12	80	3	20	
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	9	60	6	40	
TOTAL	56		34		
PUNTAJE	70		0		4.66
PUNTAJE PROMEDIO %	62.22		37.77		

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En la observación de la clase impartida por los docente en el colegio "Paulo Freire, de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a las actividades iniciales en promedio, **si** realizan las recomendaciones didácticas en un 62.22% y **no** actúan satisfactoriamente en un promedio del 37,77%, la mayoría no presenta su plan de clase y en la presentación del tema y objetivos es

de manera muy superficial, sin utilizar anécdotas, problemas o experiencias concretas. Con un promedio general del desarrollo de las actividades iniciales, de 4.66/7.70 puntos, en un nivel bueno.

Pregunta 26

EVALUACIÓN DE DOCENTE: HORA DE CLASE OBSERVADA.

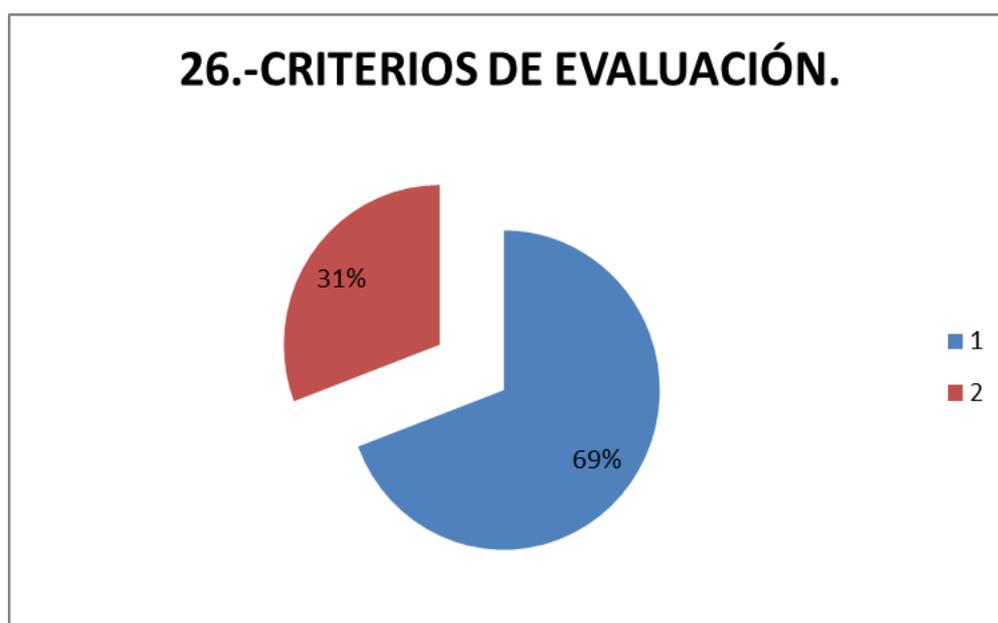
Tabla 26

B. PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE.				
CRITERIOS DE EVALUACIÓN.	VALORACIÓN			
	SI		NO	
	f	%	f	%
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	1 3	86,66	2	13,33
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	1 3	86,66	2	13,33
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	1 3	86,66	2	13,33
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	8	53,33	7	46,66
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	9	60	6	40
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	9	60	6	40
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	1 5	100	0	0
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	1 2	80	3	20
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	8	53,33	7	46,66
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	8	53,33	7	46,66
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	1 0	66,66	5	33,33
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	6	40	9	60
13. Envía tareas	1	73,33	4	26,66

	1			
TOTAL	135	60		
PUNTAJE	168.75	0	11.25	.
PUNTAJE PROMEDIO %	69.23	30.76		

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En la observación de la clase impartida por los docente en el colegio "Paulo Freire, de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a las actividades de enseñanza aprendizaje en promedio, **si** realizan las recomendaciones didácticas en un 69.23% y **no** actúan satisfactoriamente en un promedio del 30,76%, y presentan dificultades al trabajar en los siguientes indicadores: Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas. Con un promedio general del desarrollo de las actividades de enseñanza-aprendizaje, de 11.25/16.25 puntos, en un nivel bueno.

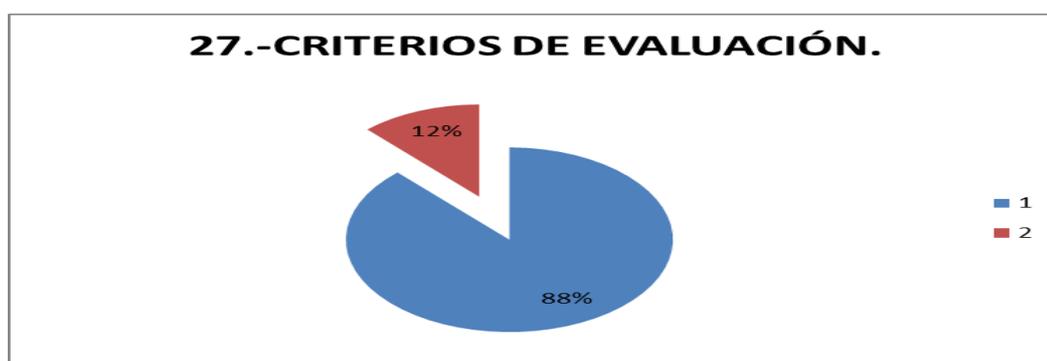
Pregunta 27
EVALUACIÓN DE DOCENTE: HORA DE CLASE OBSERVADA.

Tabla 27

C. AMBIENTE DE AULA.					
CRITERIOS DE EVALUACIÓN.	VALORACIÓN				
	SI		NO		
	f	%	f	%	
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	15	100	0	0	
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	15	100	0	0	
3. Valora la participación de los estudiantes.	13	86,66	2	13,33	
4. Mantiene la disciplina en el aula.	12	80	3	20	
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	11	73,33	4	26,66	
TOTAL	66		9		
PUNTAJE	83.500		0		5.50
PUNTAJE PROMEDIO %	88		12		

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En la observación de la clase impartida por los docente en el colegio "Paulo Freire, de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a las actividades de ambiente de aula en promedio, **si** realizan las recomendaciones didácticas en un 88% y **no** actúan satisfactoriamente en un promedio del 12%. Destreza docente muy bien desarrollada. Con un promedio general del desarrollo de las actividades de enseñanza-aprendizaje, de 5.50/6.25 puntos, en un nivel muy bueno.

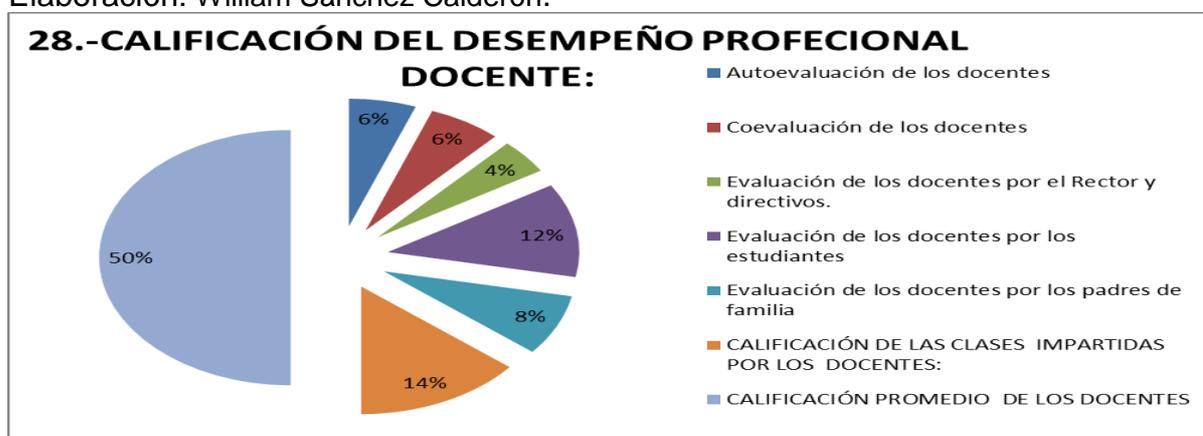
Pregunta 28.
CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:

Tabla 28

INSTRUMENTO	CALIFICACIÓN
Autoevaluación de los docentes	8.581
Coevaluación de los docentes	9.361
Evaluación de los docentes por el Rector y directivos.	6.614
Evaluación de los docentes por los estudiantes	18.059
Evaluación de los docentes por los padres de familia	11.747
CALIFICACIÓN DE LAS CLASES IMPARTIDAS POR LOS DOCENTES:	21.41
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	75.766
CATEGORÍA	A
NIVEL.	EXELENTE.

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En conclusión, la evaluación del desempeño profesional docente, como se puede observar en la tabla resumen, asume los siguientes valores:

Autoevaluación de los docentes	8.581
Coevaluación de los docentes	9.361
Evaluación de los docentes por el Rector y directivos.	6.614
Evaluación de los docentes por los estudiantes	18.059
Evaluación de los docentes por los padres de familia	11.747
Calificación de las clases impartidas por los docentes	21.41.

Lo que da un resultado PROMEDIO DE LOS
DOCENTES sobre 100 puntos de:

75.766

Ubicando a la totalidad de los docentes en la
CATEGORÍA

A

Lo que ubica a la Institución en un NIVEL:

EXCELENTE.

5.1 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO:

Se consideran directivos dentro del sistema educativo ecuatoriano a todas las Autoridades de las Instituciones Educativas: Rectores, vicerrectores, inspectores generales, directores, subdirectores; en los aspectos de la gestión: gerencial, pedagógica, comunitaria y financiera. Por lo tanto, a decir de (Valenzuela 2009) “dirigir, significa guiar, indicar el camino a seguirse”. Es decir, un centro bien dirigido y bien liderado es el núcleo de una comunidad educativa donde los profesores trabajan con agrado, donde los padres participan y donde los alumnos también cumplen con su deber del trabajo diario con agrado. La Dirección, es la función administrativa donde el directivo, como persona lidera o encabeza un proyecto educativo gestionado por un equipo. En ese equipo habrá buenos gestores y muchos talentos. Aunque no lo exprese, la institución educativa requiere un directivo dotado de estas características.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO "PAULO FREIRE", DEL CANTÓN GUALACEO, PROVINCIA DEL AZUAY, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2011-2012.

Pregunta 29

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR: COMPETENCIAS GERENCIALES.

Tabla 29

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS GERENCIALES</u>													
	VALORACIÓN:											TOTAL	
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f		%
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	2	66.66	1	33.33	3	100	
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	0	0	3	100	
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	2	66.66	1	33.33	3	100	

1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	1	33,33	0	0	2	66.66	3	100
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	1	33.33	1	33.33	1	33.33	3	100
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	2	66.66	1	33.33	3	100
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	1	33.33	0	0	0	0	2	66.66	3	100
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	1	33.33	0	0	0	0	2	66.66	3	100
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	2	66.66	1	33.33	3	100
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión	0	0	0	0	0	0	2	66.33	1	33.33	3	100

institucional.												
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1	33.33	1	33.33	1	33.33	3	100
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	2	66.66	1	33.33	3	100
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	1	33.33	1	33.33	1	33.33	3	100
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	1	33.33	1	33.33	1	33.33	3	100
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	2	66.66	1	33.33	3	100
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100

por la Dirección Provincial.												
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	2	66.66	1	33.33	3	100
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	1	33.33	1	33.33	1	33.33	3	100
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100
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	0	2	66.66	1	33.33	3	100
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	0	2	66.66	1	33.33	3	100
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	1	33.33	0	0	0	0	0	0	2	66.66	3	100
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	1	33.33	0	0	1	33.33	1	33.33	3	100
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100

Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.												
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	2	66.66	1	33.33	3	100
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	0		3	100	3	100
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	2	66.66	1	33.33	3	100
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	2	66.66	1	33.33	3	100
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	2	66.66	1	33.33	3	100
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100

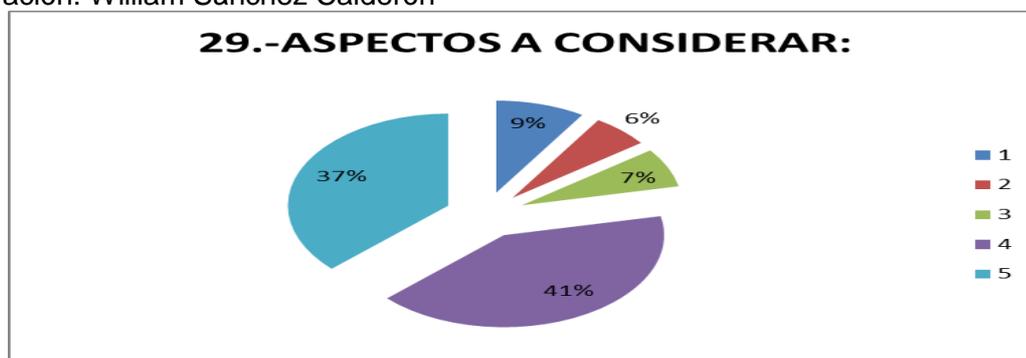
Dirección Provincial en los tiempos previstos.													
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	0	33.33	3	100	
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100	
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100	
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	1	33.33	0	0	1	33.33	0	0	1	33.33	3	100	
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	1	33.33	1	33.33	0	0	1	33.33	0	0	3	100	
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	2	66.66	0	0	0	0	1	33.33	0	0	3	100	
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	1	33.33	0	0	2	66.66	0	0	3	100	
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	1	33.33	0	0	1	33.33	1	33.33	3	100	
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	1	33.33	1	33.33	0	0	1	33.33	0	0	3	100	

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	1	33.33	0	0	1	33.33	1	33.33	3	100
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	1	33.33	1	33.33	0	0	1	33.33	0	0	3	100
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	2	66.66	0	0	1	33.33	0	0	0	0	3	100
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	1	33.33	1	33.33	0	0	1	33.33	0	0	3	100
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	3	100	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100
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	1	33.33	1	0	1	33.33	0	0	3	100
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	1	33.33	0	0	1	0	1	33.33	0	0	3	100

1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	1	33.33	0	0	1	0	1	33.33	0	0	3	100
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	2	66.66	0	0	0	0	1	33.33	0	0	3	100
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	0	2	66.66	1	33.33	3	100
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	2	33.33	1	33.33	3	100
TOTAL	17		11		13		78		70		189	
PUNTAJE	0		0.638		1.508		13.65		16.31		10.702	
PUNTAJE PROMEDIO %	8.99		5.82		6.87		41.26		37.03		100	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: William Sánchez Calderón



En la autoevaluación de los directivos del colegio "Paulo Freire", de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a competencias gerenciales, el 37.03%, se valoran con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; el 41.26% se valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias gerenciales; el 6.87 %, se valoran con 3, lo que representa que algunas veces aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; el 5.82% se valora con 2 que indica que rara vez aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; el 8.99% de los directivos se valoran con 1, que indica que nunca aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en nivel muy bueno, explican en las entrevistas que, existen muchas funciones que los tres directivos descritos no realizan por qué no son de su actuación, y muchas otras que unos directivos si realizan, como el rector, pero el vicerrector no las realiza y de igual manera con el inspector general que tiene funciones totalmente opuesta. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 10,702/14.65 puntos, en un nivel muy bueno.

Pregunta 30

AUTOEVALUACIÓN O RECTOR: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.

Tabla 30

2.- COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
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	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100

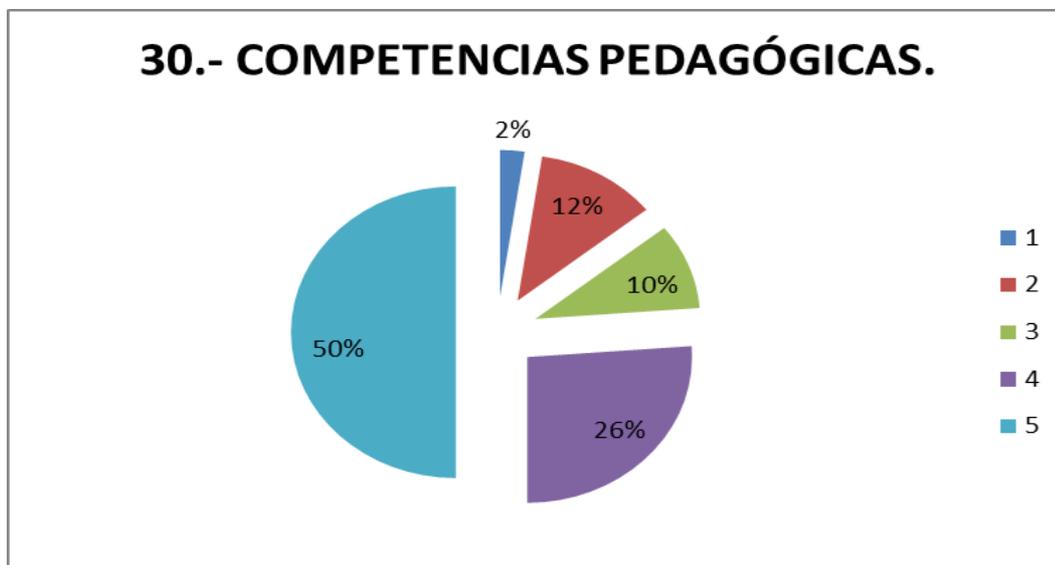
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	1	33,3	0	0	1	33,33	1	33,33	3	100
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	1	33,3	1	33,33	1	33,33	0	0	3	100
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	2	66,67	0	0	1	33,33	3	100
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	1	33,3	0	0	1	33,33	1	33,33	3	100
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	1	33,3	0	0	1	33,33	1	33,33	3	100

2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	1	33,33	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	3	100
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	1	33,3	0	0	1	33,33	1	33,33	3	100
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,667	3	100
TOTAL	1		5		4		11		21		42	
PUNTAJE	0		0.29		0.464		1.925		4.983		7.662	2.554

PROMEDIO %	2.38	11.90	9.52	26.19	50	100
-------------------	-------------	--------------	-------------	--------------	-----------	------------

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En la autoevaluación de los directivos del colegio "Paulo Freire", de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a competencias pedagógicas, el 50%, se valoran con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias pedagógicas en su labor profesional; el 26,19% se valora con 4 que indica que frecuentemente aplican las competencias pedagógicas ; el 9.52 %, se valoran con 3, lo que representa que algunas veces aplican las competencias pedagógicas en su labor profesional; el 11.90% se valora con 2 que indica que rara vez aplican las competencias pedagógicas en su labor profesional; el 2,38% de los directivos se valoran con 1 que indica que nunca aplican las competencias pedagógicas en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en nivel muy bueno, Como se explico en la interpretación anterior, existen muchas funciones que los tres directivos descritos no realizan por qué no son de su actuación, y muchas otras que unos directivos si realizan, como el rector, pero el vicerrector no las realiza y de igual manera con el inspector general que tiene funciones totalmente opuesta. Con un promedio general del desarrollo de las competencias pedagógicas, de 2,554/3,26 puntos, en un nivel muy bueno.

Pregunta 31
AUTOEVALUACIÓN RECTOR: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA
COMUNIDAD.

Tabla 31

3.- COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.		0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100

3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
TOTAL	0		0		2		9		16		27	
PUNTAJE	0		0		0.232		1.575		3.728		5.535	1.845
PUNTAJE PROMEDIO %	0		0		7.40		33.33		59.25		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En la autoevaluación de los directivos del colegio "Paulo Freire", de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a competencias de liderazgo en la comunidad, el 59.25%, se valoran con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias de liderazgo en la comunidad en

su labor profesional; el 33.33% se valora con 4 que indica que frecuentemente aplican las competencias de liderazgo en la comunidad ; el 7.40 %, se valoran con 3, lo que representa que algunas veces aplican las competencias de liderazgo en la comunidad en su labor profesional;; Fortaleza desarrollada en nivel excelente. Con un promedio general del desarrollo de las competencias pedagógicas, de 1.845/2.09 puntos, en un nivel excelente.

Pregunta 32

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO: 1.COMPETENCIAS GERENCIALES.

Tabla 32

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS GERENCIALES</u>												
	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	1	33,3	0	0	1	33,3	1	33,33	3	100
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	1	33,33	0	0	0	0	1	33,3	1	33,33	3	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,3	1	33,33	3	100
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	1	33,3	0	0	0	0	2	66,66	3	100
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	33,3	2	66,66	3	100
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0	0	1	33,3	2	66,66	3	100

1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	1	33,3	0	0	1	33,3	1	33,33	3	100
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	1	33,33	1	33,3	0	0	0	0	1	33,33	3	100
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	1	33,3	2	66,66	3	100
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0	0	1	33,3	2	66,66	3	100
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	1	33,33	0	0	2	66,66	3	100
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,3	1	33,33	3	100
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	2	66,6	1	33,33	3	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo	0	0	0	0	1	33,3	0	0	2	66,66	3	100

para el mejor funcionamiento de la institución.												
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	2	66,6	1	33,33	3	100
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	2	66,6	1	33,33	3	100
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	1	33,33	2	66,6	0	0	3	100
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	1	33,33	2	66,6	0	0	3	100
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	1	33,33	2	66,6	0	0	3	100
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100

Dirección Provincial.												
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	2	66,6	1	33,33	3	100
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	1	33,3	2	66,66	3	100
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	1	33,3	2	66,66	3	100
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100

1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	1	33,3	1	33,3	1	33,33	33,33	3	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	1	33,3	1	33,3	1	33,33	33,33	3	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	1	33,3	2	66,6	0	0	0	3	100

1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	1	33,3	2	66,66	3	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	1	33,3	2	66,66	3	100
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	0	0	1	33,3	2	66,66	3	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	2	66,6	1	33,33	3	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	2	66,6	1	33,33	3	100
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	2	66,6	1	33,3	0	0	3	100
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	1	33,3	1	33,3	1	33,33	3	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100

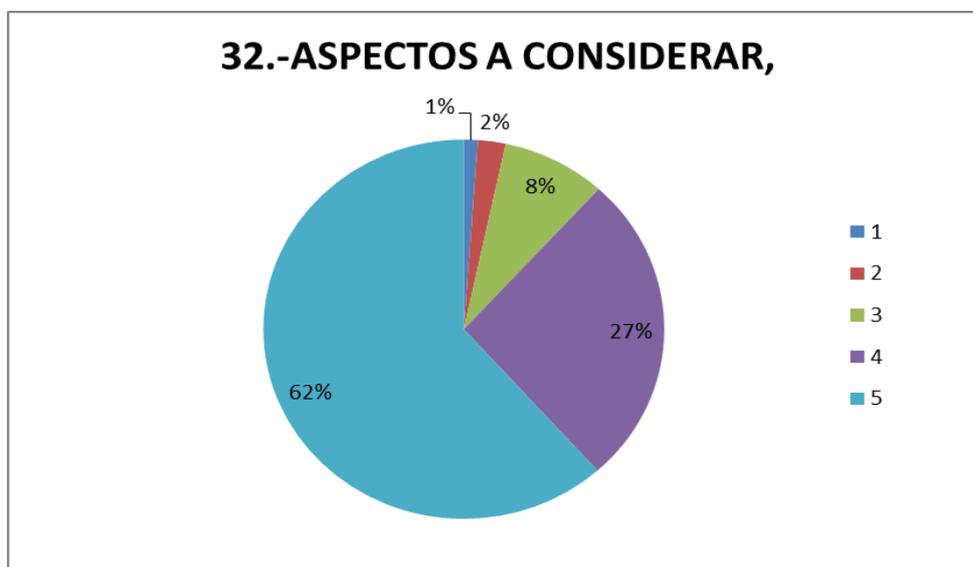
el correcto funcionamiento de la institución.												
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	2	66,6	1	33,33	3	100
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	0	1	33,3	2	66,66	3	100
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,3	1	33,33	3	100
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	1	33,33	2	66,6	0	0	3	100
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	2	66,6	1	33,333	3	100
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0	0	1	33,3	2	66,66	3	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0	0	2	66,6	1	33,33	3	100

1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	2	66,6	1	33,33	3	3	100
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	33,3	2	66,66	3	3	100
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	3	100
TOTAL	2		4		15		55		110		186		
PUNTAJE	0		0.236		1.77		9.735		25.96		12.56		

PUNTAJE PROMEDIO %	1.07	2,15	8.06	29.56	59.13	100
---------------------------	-------------	-------------	-------------	--------------	--------------	------------

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: William Sánchez Calderón,



En la evaluación de los directivos: rector por parte del Consejo Técnico del colegio "Paulo Freire", de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a competencias gerenciales, el 59.13%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias gerenciales en la labor profesional; el 29.56% valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias gerenciales; el 8.06 %, valoran con 3, lo que representa que algunas veces aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; el 2.15% valora con 2, que indica que rara vez aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; el 1.07% de los directivos valoran con 1, que indica que nunca aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en nivel excelente, ya se explicó, existen muchas funciones que los tres directivos descritos no realizan por qué no son de su actuación, y muchas otras que unos directivos si realizan, como el rector, pero el vicerrector no las realiza y de igual manera con el inspector general que tiene funciones totalmente opuesta. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 12.56/14.59 puntos, en un nivel excelente.

Pregunta 33

**EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO:
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.**

Tabla 33

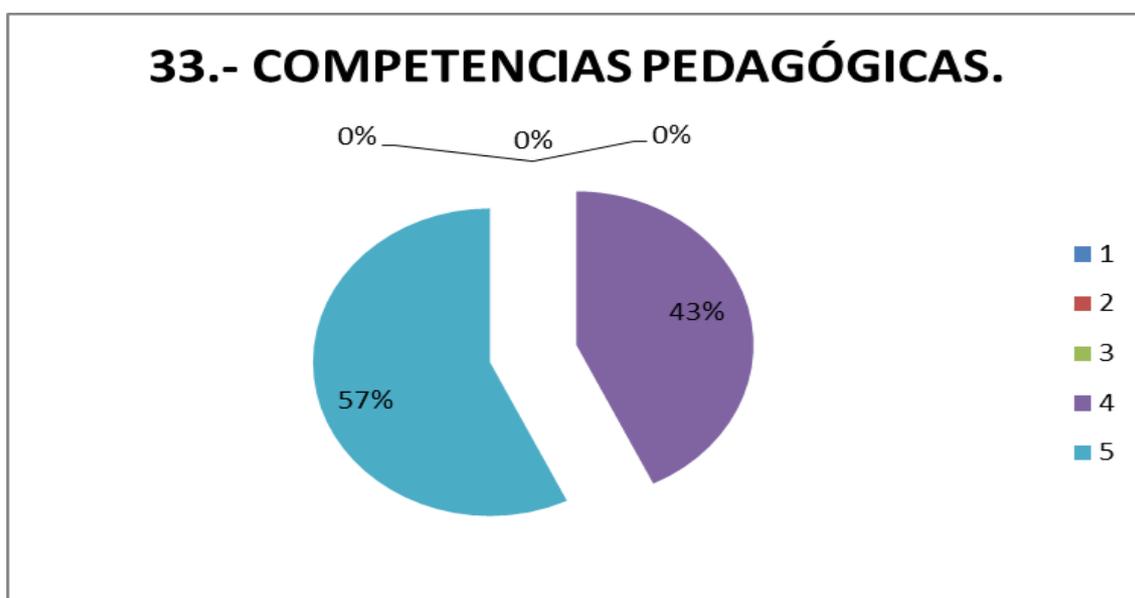
2.- COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100

funcionales.												
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,6	3	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,6	3	100

2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
TOTAL	0	18	24	42									
PUNTAJE	0	3.186	5-664	8.85	2.95								
PUNTAJE PROMEDIO %	0	42.85	57.14	100									

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En la evaluación de los directivos: rector por parte del Consejo Técnico del colegio "Paulo Freire", de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a competencias pedagógicas, el 57.14%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias pedagógicas en la labor profesional; el 42.85% valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias pedagógicas gerenciales; Fortaleza desarrollada en nivel excelente. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 2.95/3.29 puntos, en un nivel excelente.

Pregunta 34

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO:

4. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.

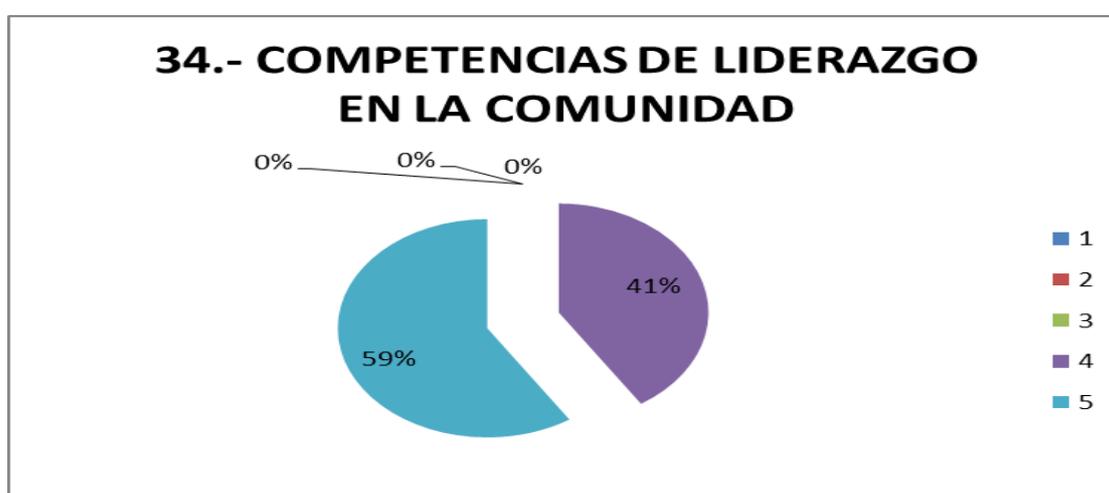
Tabla 34

3.- COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD													
	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100	
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100	
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100	
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100	
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100	
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100	

comunidad.												
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	11	16	27			
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	1.947	3.776	5.723	1.907		
PUNTAJE PROMEDIO %	0	0	0	0	0	0	40.74	59.25	100			

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En la evaluación de los directivos: rector por parte del Consejo Técnico del colegio "Paulo Freire", de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a competencias de liderazgo en la comunidad, el 59%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias de liderazgo en la comunidad en la labor profesional; el 41% valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias de liderazgo en la comunidad. Fortaleza desarrollada en nivel excelente. Lo que se relaciona directamente con el cuadro anterior y la autoevaluación de los directivos. Con un promedio general del

desarrollo de las competencias gerenciales, de 1.907/2.12 puntos, en un nivel excelente.

Pregunta 35

EVALUACIÓN DEL VICERRECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES.

Tabla 35

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS GERENCIALES</u>													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:												TOTAL
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100	
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	1	33,33	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	3	100	
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100	
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	1	33,3	0	0	0	0	2	66,66	3	100	
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100	
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	1	33,33	0	0	2	66,66	3	100	
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales	0	0	1	33,3	0	0	1	33,33	1	33,33	3	100	

vigentes.												
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	1	33,33	1	33,3	0	0	0	0	1	33,33	3	100
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	1	0	0	0	0	2	66,66	2	100
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	1	33,33	0	0	2	66,66	3	100
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1	33,33	0	0	2	66,66	3	100
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100

plantel.												
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	0	0	3	100
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	0	0	3	100
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100

actividades del establecimiento.												
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100

1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	1	33,33	0	0	2	66,66	3	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	0	0	3	100
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.45. Promueve la	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100

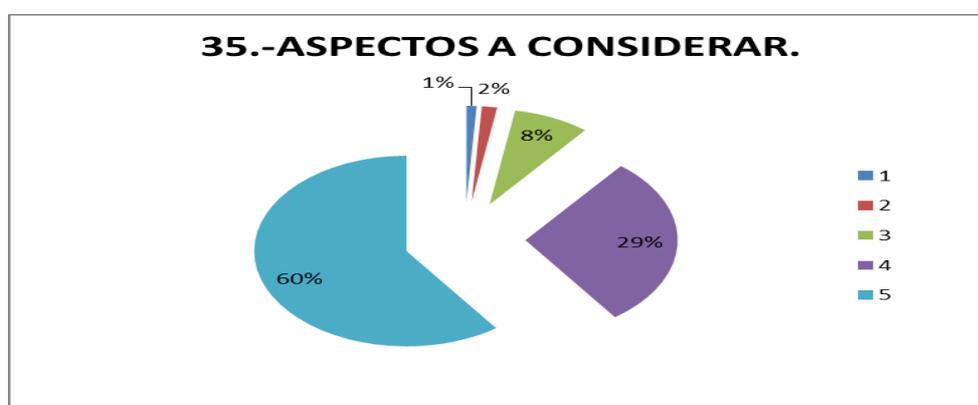
innovación pedagógica.												
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	0	0	3	100
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	0	0	3	100
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100

1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	1	33,33	0	0	2	66,66	3	100
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100

1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
TOTAL	2		3		15		54		111		185	
PUNTAJE	0		0.177		1.77		9.595		26.196		12.579	
PUNTAJE PROMEDIO %	1.07		1.62		8.10		29.18		60		100	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En la evaluación de los directivos: vicerrector e inspector general. por parte del Consejo Técnico del colegio "Paulo Freire", de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a competencias gerenciales, el 60%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias gerenciales en la labor profesional; el 29.18% valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias gerenciales; el 8.10 %, valoran con 3, lo que representa que algunas veces aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; el 1.62% valora con 2, que indica que rara vez aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; el 1.07% de los directivos valoran con 1, que indica que nunca aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en nivel excelente, ya se explicó, existen muchas funciones que los tres directivos descritos no realizan por qué no son de su actuación, y muchas otras que unos directivos si realizan, como el rector, pero el vicerrector no las realiza y de igual manera con el inspector general que tiene funciones totalmente opuesta. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 12.579/14.59 puntos, en un nivel excelente.

Pregunta 36

EVALUACIÓN DEL VICERRECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO:

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.

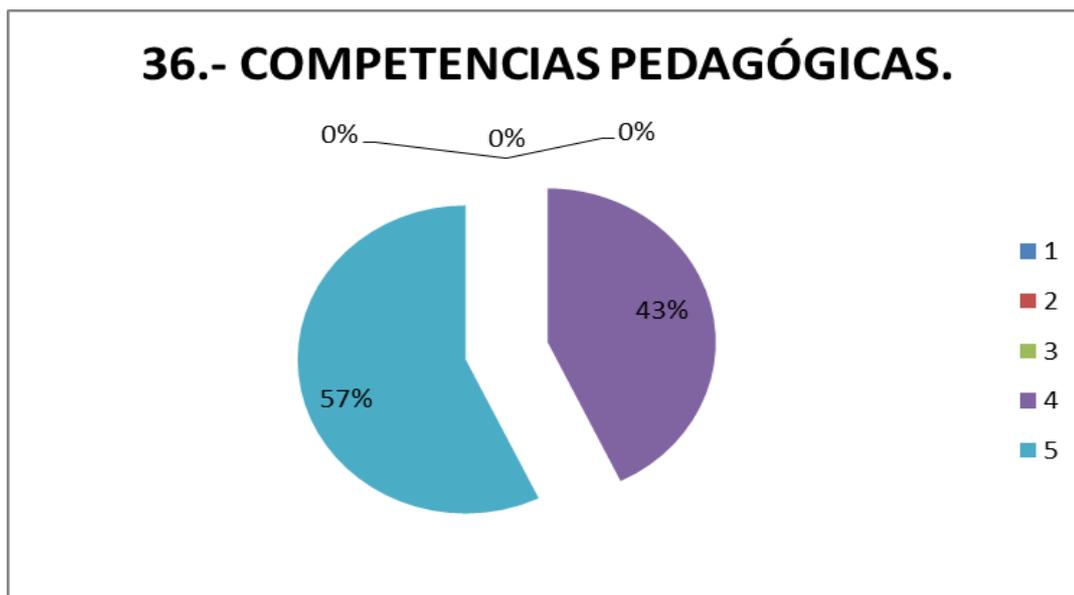
Tabla 36

2.- COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS												
.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100

aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.													
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100	
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100	
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100	
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100	
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100	
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100	
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100	
TOTAL	0	0	0	0	0	0	18	24	42				
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	3.186	5-664	8.85	2.95			
PUNTAJE PROMEDIO %	0	0	0	0	0	0	42.85	57.14	100				

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En la evaluación de los directivos: vicerrector e inspector general por parte del Consejo Técnico del colegio "Paulo Freire", de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a competencias pedagógicas, el 57.14%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias pedagógicas en la labor profesional; el 42.85% valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias pedagógicas gerenciales; Fortaleza desarrollada en nivel excelente. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 2.95/3.29 puntos, en un nivel excelente.

Pregunta 37

EVALUACIÓN DEL VICERRECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO:

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.

Tabla 37

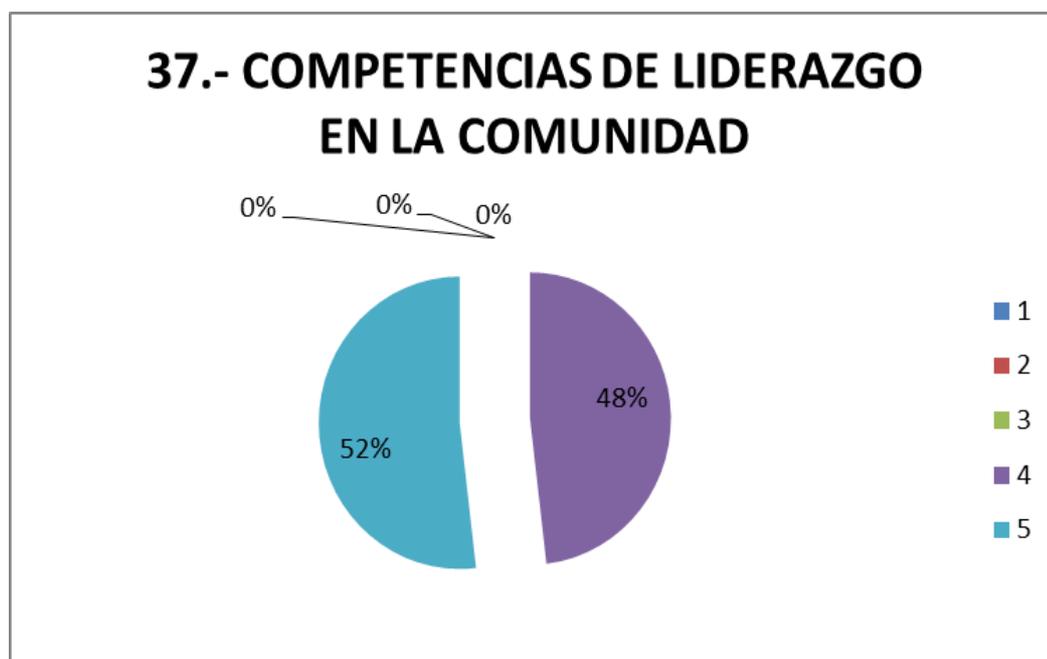
3.- COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100

comunidad educativa.												
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	13		14		27	

PUNTAJE	0	0	0	1.947	3.304	5.251	1.75
PUNTAJE PROMEDIO %	0	0	0	48.14	51.85	100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En la evaluación de los directivos: vicerrector, inspector. Por parte del Consejo Técnico del colegio "Paulo Freire", de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a competencias de liderazgo en la comunidad, el 51.85%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias de liderazgo en la comunidad en la labor profesional; el 48.14% valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias de liderazgo en la comunidad. Fortaleza desarrollada en nivel excelente. Lo que se relaciona directamente con el cuadro anterior y la autoevaluación de los directivos. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 1.75/2.12 puntos, en un nivel excelente

Calificación promedio del Rector y Vicerrector	$(17.424 + 17.279) / 2 = 17.351$	17.351
--	----------------------------------	---------------

Pregunta 38

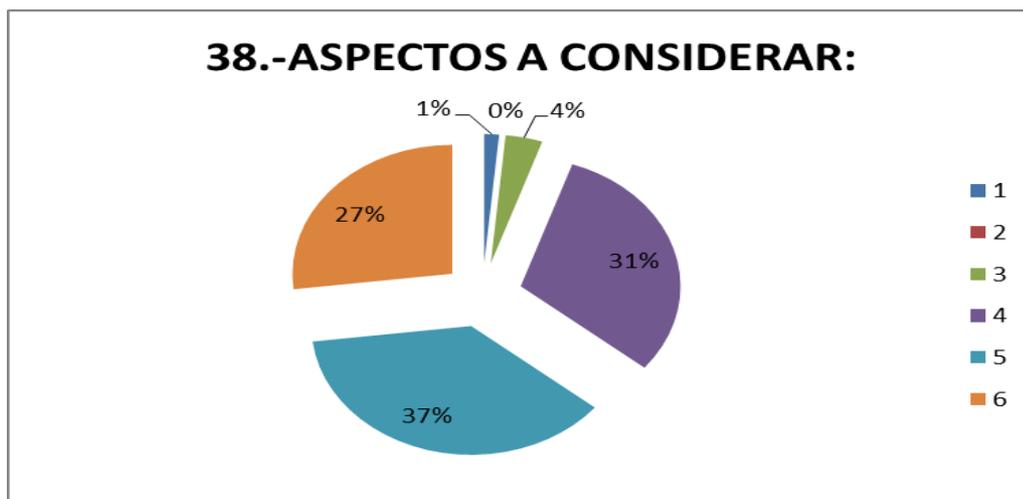
**EVALUACIÓN DEL RECTOR Y VICERRECTOR POR PARTE DEL CONSEJO
ESTUDIANTIL: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES.**

Tabla 38

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS GERENCIALES</u>												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	1	16,67	5	83,33	6	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	1	16,67	0	0	0	0	1	16,67	4	66,66	6	100
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50	6	100
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0	0	2	33,33	4	66,66	6	100
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	16,67	5	83,33	0	0	6	100
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50	6	100
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	1	16,67	3	50	2	33,33	6	100
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de	0	0	0	0	0	0	4	66,67	2	33,33	6	100

Padres de Familia.												
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	4	66,67	2	33,33	6	100
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	1	16,67	4	66,67	1	16,66	6	100
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	1	16,67	3	50	2	33,33	6	100
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	0	0	0	0	3	50	3	50	6	100
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50	6	100
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	1	16,67	0	0	1	16,67	2	33,33	2	66,66	6	100
TOTAL	2	0	0	5	41	36	84					
PUNTAJE	0	0	1.785	21.97	25.74	8.249						
PUNTAJE PROMEDIO %	2,38	0	5.95	48.80	59.13	100						

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: William Sánchez Calderón.



En la evaluación de los directivos: rector, vicerrector e inspector por parte del Consejo estudiantil del colegio "Paulo Freire", de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a competencias gerenciales, el 59.13%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias gerenciales en la labor profesional; el 48.80% valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias gerenciales; el 5.95 %, valoran con 3, lo que representa que algunas veces aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; el 2.38% de los directivos valoran con 1, que indica que nunca aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en nivel excelente,. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 8,249/10 puntos, en un nivel excelente.

Pregunta 39

EVALUACIÓN DEL RECTOR Y VICERRECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.

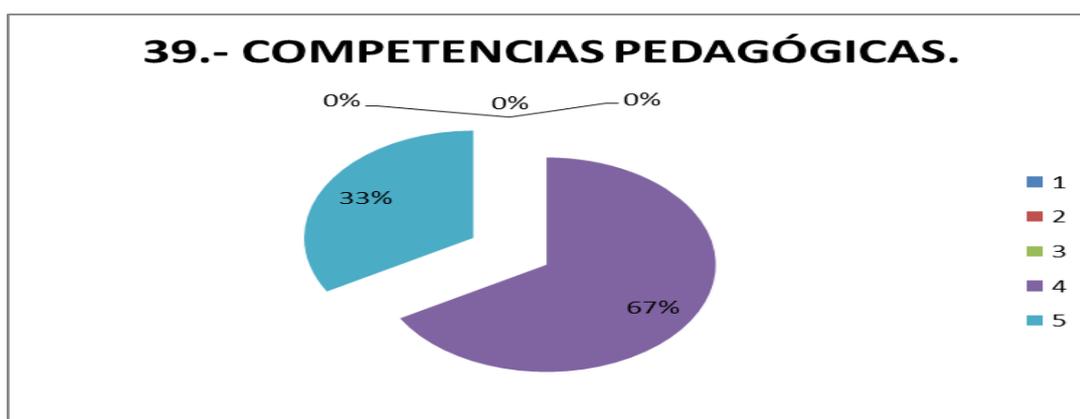
Tabla 39

	2.- COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS										TOTAL	
	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5		f	%
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0	0	5	166,7	1	33,33	6	100

2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	6	100
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	6	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	4	133,3	2	66,66	6	100
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	5	166,7	1	33,33	6	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	20		10		30	
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	10.52		7.15		17.67	2.945
PUNTAJE PROMEDIO %	0	0	0	0	0	0	66.66		33.33		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En la evaluación de los directivos: vicerrector e inspector general por parte del Consejo Estudiantil del colegio "Paulo Freire", de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a competencias pedagógicas, el 33.33%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias pedagógicas en la labor profesional; el 66.66% valora con 4, que

indica que frecuentemente aplican las competencias pedagógicas gerenciales; Fortaleza desarrollada en nivel excelente. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 2.945/3.57 puntos, en un nivel excelente.

Pregunta 40

EVALUACIÓN DEL RECTOR Y VICERRECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.

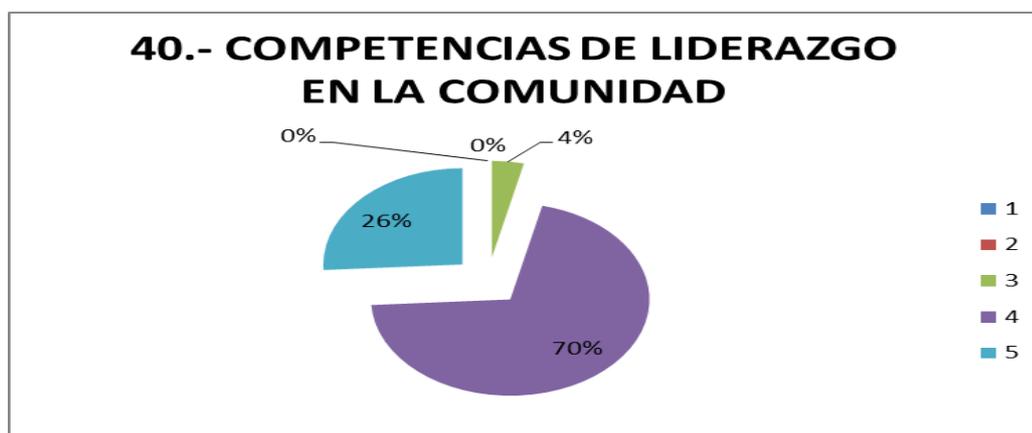
Tabla 40

3.- COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD													
	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	4	133,3	2	66,66	6	100	
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	5	166,7	1	33,33	6	100	
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	6	200	0	0	6	100	
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	4	133,3	2	66,66	6	100	
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	1	33,33	3	100	2	66,66	6	100	
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con	0	0	0	0	1	33,33	3	100	2	66,66	6	100	

entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.													
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	4	133,3	2	66,66	6	100	
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0	0	4	133,3	2	66,66	6	100	
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	5	166,7	1	33,33	6	100	
TOTAL	0	0	0	0	2	38	14	54					
PUNTAJE	0	0	0.714	20.368	10.01	31.092	5.182						
PUNTAJE PROMEDIO %	0	0	3.70	70.37	25.92	100							

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En la evaluación de los directivos: vicerrector, inspector. Por parte del Consejo Técnico del colegio "Paulo Freire", de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a competencias de liderazgo en la comunidad, el 25.92%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias de liderazgo en la comunidad en la labor profesional; el 70.31% valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias de liderazgo en la comunidad; el 3.70% valora con, que indica que alguna vez aplican las competencias de liderazgo en la comunidad. Fortaleza desarrollada en nivel muy bueno. Lo que se relaciona directamente con el cuadro anterior y la autoevaluación de los directivos. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 5.182/6,48 puntos, en un nivel muy bueno.

Pregunta 41

EVALUACIÓN DEL RECTOR Y VICERRECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES.

Tabla 41

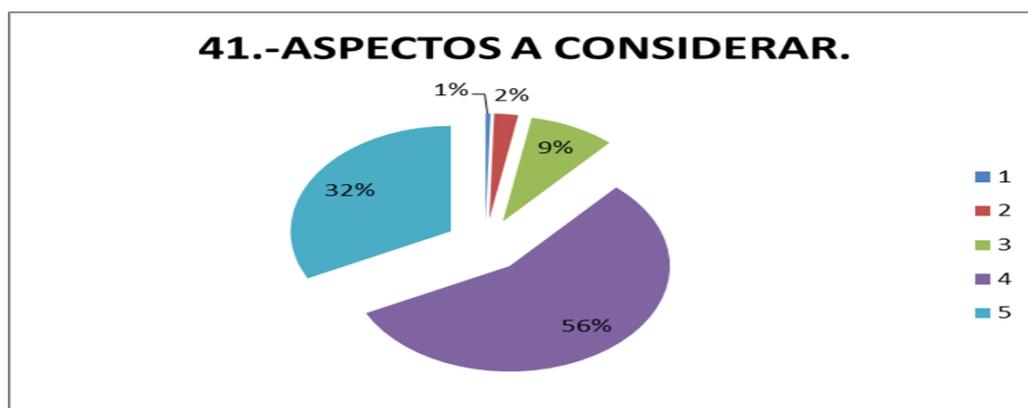
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS GERENCIALES</u>													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:											TOTAL	
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f		%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	5	55,56	4	44,44	9	100	
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	4	44,44	5	55,55	9	100	
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	5	55,56	4	44,44	9	100	
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	5	55,56	4	44,44	9	100	

1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	6	66,67	3	33,33	9	100
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	1	11,11	0	0	2	22,22	6	66,67	0	0	9	100
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	6	66,67	3	33,33	9	100
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	2	22,22	7	77,78	0	0	9	100
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	6	66,67	3	33,33	9	100
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	2	22,22	5	55,56	2	22,22	9	100
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	1	11,11	6	66,67	2	22,22	9	100
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	5	55,56	4	44,44	9	100
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	2	22,2	0	0	4	44,44	3	33,33	9	100
1.14. Supervisa el rendimiento de los	0	0	1	11,1	0	0	5	55,56	3	33,33	9	100

alumnos.												
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	2	22,22	4	44,44	3	33,33	9	100
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	6	66,67	3	33,33	9	100
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	3	33,33	3	33,33	3	33,33	9	100
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	3	33,33	3	33,33	3	33,33	9	100
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	3	33,33	2	22,22	4	44,44	9	100
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	2	22,2	0	0	5	55,56	2	22,22	9	100
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	6	66,67	3	33,33	9	100

1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	6	66,67	3	33,33	9	100
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0	0	6	66,67	3	33,33	9	100
TOTAL	1	5	18	116	67	207						
PUNTAJE	0	0.895	4.734	45.472	35.309	9.60						
PUNTAJE PROMEDIO %	0.48	2.41	8.69	56.03	32.36	100						

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: William Sánchez Calderón.



En la evaluación de los directivos: rector, vicerrector e inspector por parte del Comité de Padres de Familia del colegio "Paulo Freire", de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a competencias gerenciales, el 32.36%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias gerenciales en la labor profesional; el 56.03% valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias gerenciales; el 8.69 %, valoran con 3, lo que representa que algunas veces aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; el 2.23% valoran con 1, que indica que nunca aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en nivel muy bueno. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 9.60/10.10 puntos, en un nivel muy bueno.

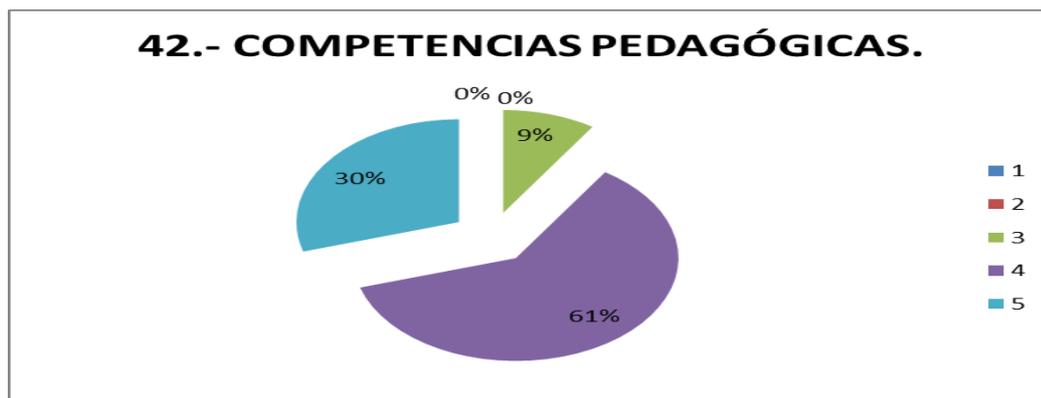
Pregunta 42
EVALUACIÓN DEL RECTOR Y VICERRECTOR POR PARTE DEL COMITÉ DE
PADRES DE FAMILIA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.

Tabla 42

2.- COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.												
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	6	66,67	3	33,33	9	100
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	2	22,22	4	133,3	3	33,33	9	100
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	6	200	3	33,33	9	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	6	200	3	33,33	9	100
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	2	22,22	6	200	1	11,11	9	100
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	1	11,11	5	166,7	3	33,33	9	100
TOTAL	0		0		5		33		16		54	
PUNTAJE	0		0		1.315		12.936		8.432		22.683	2.520
PUNTAJE PROMEDIO %	0		0		9.25		61.11		29.62		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En la evaluación de los directivos: vicerrector e inspector general por parte del Comité de Padres de Familia del colegio "Paulo Freire", de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a competencias pedagógicas, el 29.62%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias pedagógicas en la labor profesional; el 61.11% valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias pedagógicas gerenciales; el 9.25% valora con 3, que indica que alguna vez aplican las competencias pedagógicas gerenciales. Fortaleza desarrollada en nivel excelente. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 2.52/3.16 puntos, en un nivel excelente.

Pregunta 43

EVALUACIÓN DEL RECTOR Y VICERRECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO.

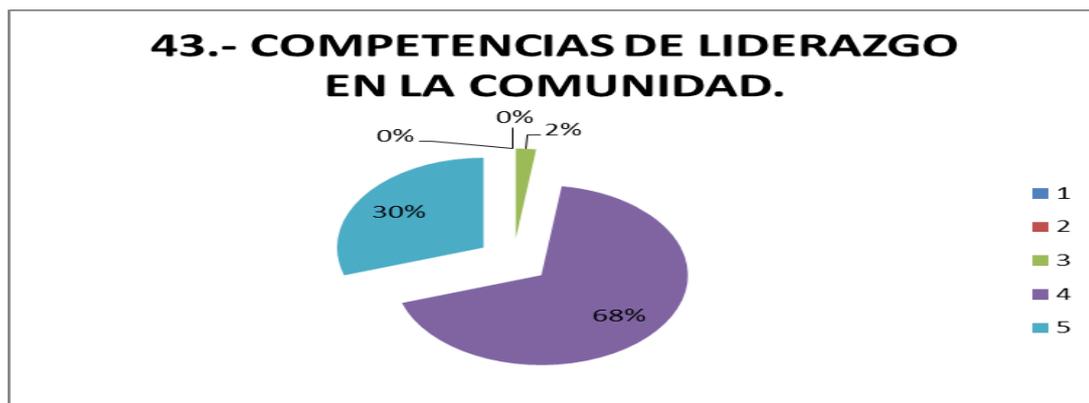
Tabla 43

3.- COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD													
	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	7	233,3	2	66,66	9	100	
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	7	233,3	9	100	
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos,	0	0	0	0	0	0	7	233,3	2	66,66	9	100	

padres de familia y comunidad.													
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	7	233,3	2	66,66	9	100	
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	6	200	3	100	9	100	
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	6	200	3	100	9	100	
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	2	66,67	6	200	1	33,33	9	100	
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0		0	0	6	200	3	100	9	100	
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.		0		0		0	7	233,3	2	66,66	9	100	
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	7	233,3	2	66,66	9	100	
TOTAL	0	0	0	2	0	0	61		27		90		
PUNTAJE	0	0	0	0.526	0	0	23.912		14.229		38.66	4.296	
PUNTAJE PROMEDIO %	0	0	0	2.22	0	0	67.77		30		100		

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En la evaluación de los directivos: vicerrector, inspector. Por parte del Comité Central de Padres de Familia del colegio "Paulo Freire", de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a competencias de liderazgo en la comunidad, el 30%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias de liderazgo en la comunidad en la labor profesional; el 67.77% valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias de liderazgo en la comunidad; el 2.22% valora con 3 que indica que alguna vez aplican las competencias de liderazgo en la comunidad. Fortaleza desarrollada en nivel muy bueno. Lo que se relaciona directamente con el cuadro anterior y la autoevaluación de los directivos. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 4.296/4.74 puntos, en un nivel muy bueno.

Pregunta 44

EVALUACIÓN DEL RECTOR Y VICERRECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR: COMPETENCIAS GERENCIALES.

Tabla 44

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS GERENCIALES</u>												
	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	0	0	3	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100

comunidad educativa.												
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	0	0	3	100
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100

1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100

1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	1	33,33	0	0	2	66,66	3	100
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
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	1	33,33	0	0	2	66,66	3	100
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100
1.30. Organiza la conformación y el	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100

funcionamiento del Consejo Estudiantil.												
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	1	33,33	0	0	2	66,66	3	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.40. Establece objetivos de trabajo	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100

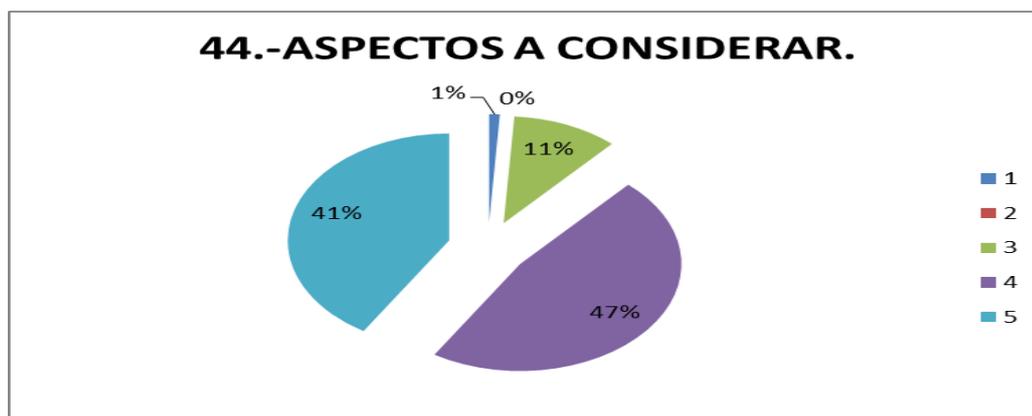
que pueden evaluarse objetivamente.												
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	0	0	3	100
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100

1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	0	0	3	100
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100

cuenta la institución.												
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	0	0	3	100
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	0	0	3	100
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100

financiamiento a los organismos externos a la institución.													
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	
TOTAL	0	0	21	93	81	195							
PUNTAJE	0	0	2.352	15.531	18.063	11.982							
PUNTAJE PROMEDIO %	0	0	10.76	47.69	41.53	100							

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: William Sánchez Calderón.



En la evaluación de los directivos: rector, vicerrector e inspector por parte del Supervisor Escolar del colegio "Paulo Freire", de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a competencias gerenciales, se observa que en un 41.53%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias gerenciales en la labor profesional; un 47.69% valora con 4, que representa que frecuentemente aplican las competencias gerenciales; un 10.76 %, valora con 3, lo que representa que algunas veces aplican las competencias gerenciales en su labor profesional. Fortaleza desarrollada en un nivel muy bueno. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 11.982/14.45 puntos, en un nivel muy bueno.

Pregunta 45

**EVALUACIÓN DEL RECTOR Y VICERRECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR:
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.**

Tabla 45

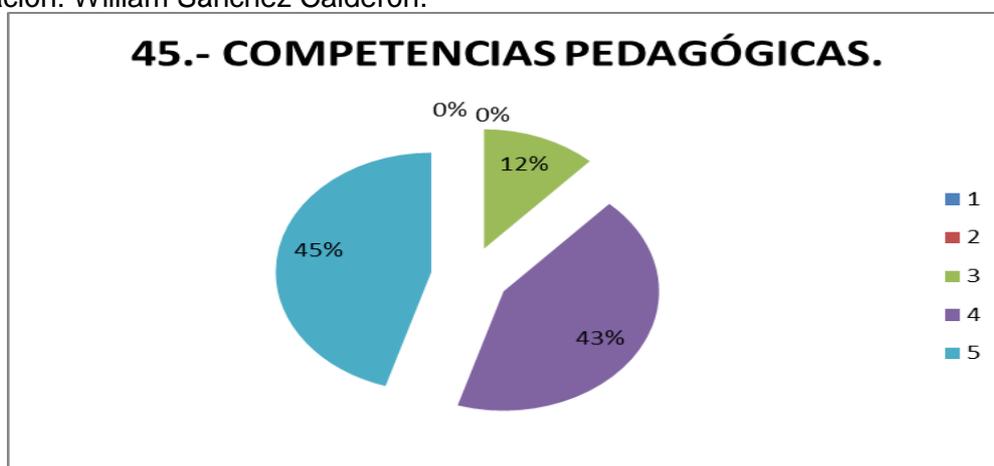
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
2.- COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	2	0	1	33,33	0	0	3	100
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	1	0	1	33,33	1	33,33	3	100
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	1	0	0	0	2	66,66	3	100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0	1	0	1	33,33	1	33,33	3	100
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100

que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.													
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100	
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100	
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100	
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100	
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100	
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100	
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100	

requieran.													
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100	
TOTAL	0	0	5	18	19	42							
PUNTAJE	0	0	0.56	3.006	4.237	7.803	2.601						
PUNTAJE PROMEDIO %	0	0	11.90	42.85	45.23	100							

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: William Sánchez Calderón.



En la evaluación de los directivos: rector, vicerrector e inspector por parte del Supervisor Escolar del colegio "Paulo Freire", de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a competencias pedagógicas, se observa que en un 45.23%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias pedagógicas en la labor profesional; un 42.85% valora con 4, que representa que frecuentemente aplican las competencias pedagógicas; un 11.90 %, valora con 3, lo que representa que algunas veces aplican las competencias pedagógicas en su labor profesional. Fortaleza desarrollada en un nivel excelente. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 11.982/14.45 puntos, en un nivel excelente.

Pregunta 46

EVALUACIÓN DEL RECTOR Y VICERRECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR:

3. COMPETNCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.

Tabla 46

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
3.- COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	0	0	3	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100

3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	1	24	8	33		
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	0.112	4.008	1.784	5.904	1.968	
PUNTAJE PROMEDIO %	0	0	0	0	0	0	3.03	72.72	24.24	100		

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: : William Sánchez Calderón.



En la evaluación de los directivos: rector, vicerrector e inspector por parte del Supervisor Escolar del colegio "Paulo Freire", de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, en lo referente a competencias de liderazgo en la comunidad, se observa que en un 24.24%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias de liderazgo en la comunidad en la labor profesional; un 72.72% valora con 4, que representa que frecuentemente aplican las competencias de liderazgo en la comunidad; un 3.06 %, valora con 3, lo que representa que algunas veces aplican las competencias de liderazgo en la comunidad en su labor profesional. Fortaleza desarrollada en un nivel muy bueno.

Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 1.968/3.45 puntos, en un nivel muy bueno.

Pregunta 47.

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO:

Tabla 47

INSTRUMENTO	CALIFICACIÓN
Autoevaluación del Rector, Vicerrector y directivos	15.101
Evaluación del Rector y Vicerrector por el Consejo Directivo	17.351
Evaluación del Rector, Vicerrector por el consejo estudiantil	16.376
Evaluación a Directivos por el Comité Central de Padres de Familia.	16.416
Evaluación del Rector, Vicerrector y directivos por parte del supervisor.	16.551
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS.	81.795
CATEGORÍA	A
NIVEL.	EXELENTE.

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: : William Sánchez Calderón.



En conclusión, la evaluación del desempeño profesional directivo, como se puede observar en la tabla resumen, el colegio "Paulo Freire", ubica a sus directivos en la categoría A, con un nivel excelente.

Pregunta 48.

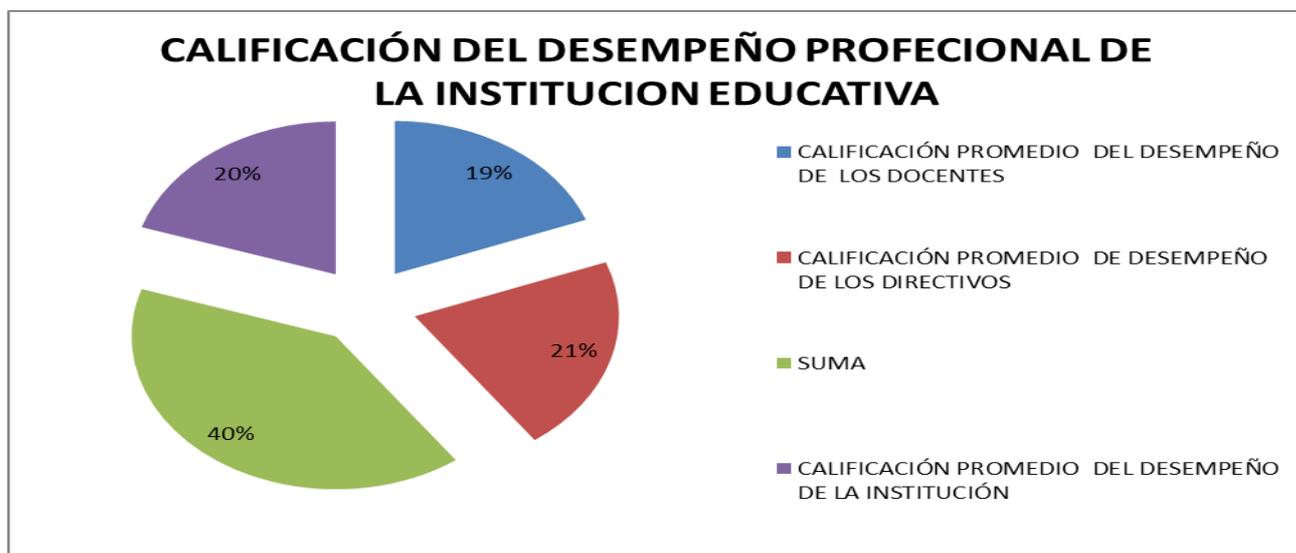
CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA: "PAULO FREIRE" DE LA CIUDAD DE GUALACEO, PROVINCIA DEL AZUAY, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2011-2012.

Tabla 48

INSTRUMENTO	CALIFICACIÓN
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	75.666
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	81.795
SUMA	157.461
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN	78.73
CATEGORÍA	A
NIVEL.	EXELENTE.

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: : William Sánchez Calderón.



DISCUSIÓN.

La educación es el único camino que tiene la sociedad para cubrir sus necesidades dentro del marco del desarrollo intelectual, psicológico, sociológico en el que se desenvuelve desde su nacimiento hasta su muerte, es por ello que todos los que están involucrados en este proceso deben darle la importancia que se merece y enfocarse en desempeñar un verdadero rol como Gestores educativos, docentes, alumnos, padres de familia, comunidad en general.

En este contexto, el docente, sus directivos, la escuela son los entes sociales que se preocupan del desarrollo integral de los niños/ niñas y adolescentes, un aspecto fundamental para su logro es la de brindar confianza que consolide su estabilidad emocional sus valores, ello será posible en un ambiente de comunicación abierta, constructiva, de interacción positiva, primero entre docentes y alumnos, luego entre docentes y directivos, finalmente entre docentes y padres de familia y directivos. Por lo que el maestro debe mostrar una verdadera afectividad, amor a los niños para que más tarde fructifique en su desempeño hacia el trabajo, hacia la intervención activa, colaboración, el interés en las actividades de la institución escolar.

Acciones identificadas con el propósito de mejorar la calidad educativa, donde debe existir siempre la planificación, motivación, donde el maestro aplique estrategias en el aula, así descubriremos que tipo de pedagogía se aplica en el plantel, cuanto se interesa por el estudiante, la conducta, conocimiento, él sea el constructor de su aprendizaje haciéndolo por descubrimiento, camino de una educación activa.

Lo expuesto, se relaciona con el presente trabajo de investigación: Evaluación del desempeño docente, directivo, al que se lo visualiza como: Tener la capacidad de liderazgo, convocatoria para gestionar el aprendizaje en el centro educativo, no solo en reuniones marcadas en un calendario académico que viene impuesto por parte de las autoridades que organizan el Año Escolar para ser difundido a todas las instituciones del país según su régimen, sino más bien organizar las tareas educativas, evaluar su logro en el tiempo que la institución lo requiera. De igual manera, siempre surge la pregunta ¿por qué existen tantas diferencias en los alumnos en su rendimiento escolar?, resulta muy difícil interesarles en la realización de las tareas, preparación de un trabajo, un examen concreto, etc. Se piensa que la respuesta está en la obligación que tienen los adolescentes; pero como lo que se

hace por obligación no conduce a aprendizajes ni genera satisfacciones. Sumando la poca responsabilidad de muchos docente que conlleva a fomentar, en un estudiante desmotivado, un maestro desmotivado y por consiguiente desmotivador.

Lo expuesto se clarifica en los resultados de la evaluación a docentes, directivos; en las tablas correspondientes a la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, los valores cuantificados indican una estrecha relación de apreciación homogénea de todos los actores, como se observa en los siguientes cuadros explicativos:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

Aspecto	Autoevaluación	Coevaluación	Directivos	Estudiantes	Padres de familia
1.-Sociabilidad pedagógica.	Valoración: 0.655/0.72 Equivalencia: 90.97% Nivel: Excelente	Valoración: 1.444/1.54 Equivalencia: 93.76% Nivel: Excelente.	Valoración: 1.569/2.35 Equivalencia: 66.76% Nivel: Bueno	Valoración: 3.341/4.12 Equivalencia: 81.09% Nivel: Excelente	Valoración: 4.096/5.05 Equivalencia: 81.10% Nivel: Excelente
2.- Habilidades pedagógicas y didácticas.	Valoración: 3.777/4.23 Equivalencia: 89.29% Nivel: Excelente	Valoración: 3.151/3.6 Equivalencia: 87,52% Nivel: Excelente	Valoración: 1.963/2.94 Equivalencia: 66.76 Nivel: Bueno	Valoración: 8.11/10.97 Equivalencia: 73.92% Nivel: Bueno	
3.- Desarrollo emocional.	Valoración: 0.96/1.13 Equivalencia: 84.95% Nivel: Excelente				
4.- Atención a estudiantes con necesidades especiales.	Valoración: 0.76/1.03 Equivalencia: 73.78 Nivel: Bueno		Valoración: 1.0409/2.06 Equivalencia: 50.52% Nivel: Mejorable.	Valoración: 3.228/4.80 Equivalencia: 67,65% Nivel: Bueno	Valoración: 3.457/5.05 Equivalencia: 68.45% Nivel: Bueno
5.- Aplicación de normas y reglamentos	Valoración: 0.9364/1.03 Equivalencia: 90.91% Nivel: Excelente	Valoración: 1.796/1.92 Equivalencia: 93.54% Nivel: Excelente	Valoración: 0.989/1.44 Equivalencia: 68.68% Nivel: Bueno		Valoración: 2.676/3.37 Equivalencia: 79.40% Nivel: Excelente
6.- Relación con la comunidad.	Valoración: 0.77/0.93 Equivalencia: 82.79% Nivel: Excelente	Valoración: 2.97/3.08 Equivalencia: 96.42% Nivel: Excelente	Valoración: 0.684/1.18 Equivalencia: 57.96% Nivel: Bueno	Valoración: 3.38/4.11 Equivalencia: 82.23% Nivel: Excelente	Valoración: 1.52/2.53 Equivalencia: 60.07% Nivel: Bueno.

7.- Cima de trabajo	Valoración: 0.73/0.93 Equivalencia: 78.49% Nivel: Excelente				
---------------------	---	--	--	--	--

Observación hora clase			
Aspectos	Valoración	Equivalencia	Nivel
Actividades iniciales.	4.66/7.70	60.51%	Bueno
Proceso de enseñanza-aprendizaje	11.25/16.25	69.23	Bueno
Ambiente de aula	5.50/6.25	88%	Excelente

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO					
ASPECTOS	AUTO EVALUACIÓN	CONSEJO DIRECTIVO	CONSEJO ESTUDIANTIL	COMITÉ DE PADRES DE FAMILIA	SUPERVISOR
1.- Competencias gerenciales.	Valoración: 10.702/14.65 Equivalencia: 73.05% Nivel: Bueno	Valoración: 12.561/14.59 Equivalencia: 86.09% Nivel: Excelente	Valoración: 8.249/10 Equivalencia: 82.49% Nivel: Excelente	Valoración: 9.60/10.10 Equivalencia: 95.04% Nivel: Excelente	Valoración: 11.982/14.45 Equivalencia: 82.92% Nivel: Excelente
2.- Competencias pedagógicas	Valoración: 2.454/3.26 Equivalencia: 75.27% Nivel: Bueno	Valoración: 2.95/3.29 Equivalencia: 89.66% Nivel: Excelente	Valoración: 2.945/3.57 Equivalencia: 82.49% Nivel: Excelente	Valoración: 2.52/3.16 Equivalencia: 79.74 Nivel: Excelente	Valoración: 11.982/14.45 Equivalencia: 82.92% Nivel: Excelente
3.- competencias de liderazgo en la comunidad.	Valoración: 1.845/209 Equivalencia: 88.27% Nivel: Excelente	Valoración: 1.907/2.12 Equivalencia: 89.95 Nivel: Excelente	Valoración: 5.182/6.48 Equivalencia: 79.96% Nivel: Excelente	Valoración: 4.296/4.74 Equivalencia: 90.63% Nivel: Excelente	Valoración: 1.968/3.45 Equivalencia: 57.04 Nivel: Bueno.

Partiendo de esta perspectiva general de los resultados obtenidos, se hará un análisis de los aspectos que más resalten de estos efectos, poniendo énfasis en las debilidades, que permitan emitir juicios de valor para tomar las mejores decisiones de mejoramiento.

Se corrobora lo explicado en los párrafos anteriores con lo expuesto en los cuadros, más específicamente en las debilidades docentes, con los deducciones de la tabla 19 que se refiere a la atención de estudiantes con necesidades especiales, donde un 38% de los docentes, nunca, rara vez o alguna vez, presta atención a los escolares con necesidades especiales, se denota el desinterés, muchas veces los colegiales son relegados, categorizados, lo que no ayuda en su proceso de formación, pues las adaptaciones curriculares están lejos de ser puestas en prácticas, la autoestima, autovaloración están ausentes del trabajo didáctico. La atención a estudiantes con necesidades especiales de aprendizaje es reducida también, por la poca importancia de los representantes, estudiantes, así como por la falta de un plan de intervención definido, pues el área de influencia de la Institución es de alta migración y un porcentaje superior al 50% vive con terceros, donde no se mantienen normas, hábitos de responsabilidad, comunicación, disciplina, trabajo, por lo que se hace necesario capacitar, asesorar a los maestros en estos procesos desde la propuesta de “Fortalecimiento y actualización curricular”, dispuesto por el Ministerio de Educación.

De igual manera, para responder a la inquietud de numerosos padres de familia, muchos autores plantean algunas afirmaciones sobre lo que un profesor experimentado debería saber: que la motivación no siempre es de tipo intrínseca, sino también es extrínseca, el simple hecho de presentar temas de interés no es suficiente estimulación para un estudiante, la motivación depende mucho de su actitud, del ambiente escolar, de la metodología que aplique, de la manera que evalúa los procesos, en fin de las estrategias que utilice para llamar su atención; por otro lado si el docente está consciente de que un alumno en particular no es considerado entre los más brillantes puede caer en el error de “**etiquetarlo**” y no darle atención individualizada a sus necesidades, hecho que resulta ser negativo; algunos estudios han demostrado que los alumnos que generan bajas expectativas en los docentes, reciben información contradictoria, menos apoyo por parte de sus docentes.

Por lo expuesto si un educador afirma que un educando tiene capacidad pero que no se esfuerza por trabajar; inconscientemente está reconociendo sus falencias, la mayor parte de la responsabilidad es suya y no del educando, porque si el educando estuviera motivado sería notorio a simple vista en su esfuerzo por aprender más

allá de que sus evaluaciones no sean del todo satisfactorias. Se puede apreciar en la tabla 17, los estudiantes manifiestan que las habilidades pedagógicas y didácticas de los docentes, en un porcentaje superior al 25% no son practicadas y en la tabla 25, observación de una hora clase, actividades iniciales, un 37.77% no practica acciones motivacionales, un 40% no planifica, un 66.66% no da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes y no realiza una evaluación diagnóstica de saberes previos.

Entonces, la motivación escolar tiene que ver tanto con los educadores como con los alumnos, un determinante de la acción por lo que conviene conceptualizarlo y comprenderlo de una forma profunda, reconociendo, valorando la importancia que sustenta, considerar que las personas son por naturaleza activas, curiosas, capaces de trabajar arduamente, disfrutar de ese trabajo, de resolver problemas, de sentirnos exitosos, competentes, es decir con una adecuada motivación podemos aportar mucho, superarnos a nosotros mismos.

En virtud de las explicaciones dadas, (Barriga, 2010) plantea sugerencias al papel del docente: *“se centra en inducir, motivos en sus alumnos en lo que respecta a sus aprendizajes y comportamientos para aplicarlos voluntariamente a los trabajos, tareas de la clase, dotándolas de un fin determinado”*, contribuyendo de este modo a que los educandos desarrollen gusto por la actividad escolar, comprendan su utilidad personal, social, en otros términos al docente le corresponde ofrecer la dirección, la guía pertinente en cada situación.

En la tabla 26, observación de una hora clase, actividades de enseñanza-aprendizaje, se observa claramente que, un 46.66% de los maestros no asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente, no resume los puntos más importantes, no realiza algún tipo de evaluación al finalizar la clase, un 60% no utiliza recursos creativamente para captar la atención e interés durante la clase, un 40% promedio, no asigna actividades alternativas, no refuerza la explicación, no adopta espacios, recursos en función de las actividades propuestas, ni envía tareas. Por consiguiente el maestro mediante su actuación debe manejar una serie de factores concretos y modificables en los que se transmiten además mensajes positivos como: El nivel de involucramiento de los alumnos en torno a los trabajos, el tono afectivo de la situación, los sentimientos de éxito e interés, las

sensaciones de influencia y afiliación al grupo; aspectos fundamentales que no ocurre en las 15 clases observadas, donde estos procesos motivadores están ausentes dentro del trabajo de los maestros y por consiguiente en los alumnos.

Por lo expuesto, el alumno, el maestro deben dar más valor al hecho de aprender que al de tener éxito o fracaso, considerar a la inteligencia, a las habilidades de estudio como algo modificable, centrar más su atención en la experiencia de aprender que en las recompensas externas, facilitar su autonomía, control por medio de mostrar la relevancia, significatividad de las tareas, esforzarse por mejorar gradualmente para sí mismo participando continuamente durante el desarrollo de las clases. Habilidades no manejadas por los docentes, para desarrollar en sus alumnos las competencias descritas, reflejadas en las clases observadas durante el presente trabajo de investigación

Por último, la familia debe mantener contacto continuo con el docente a fin de que se convierta en un verdadero punto de apoyo, reforzamiento. Es conocido que en nuestro medio en muchas ocasiones los representantes de los estudiantes acuden a los planteles educativos únicamente al final de cada trimestre o incluso en la culminación del año lectivo, solamente para reclamar por el rendimiento de sus representados echándole toda la responsabilidad al educador, sin asumir la suya propia.

Desde este punto de vista es necesario que exista un dialogo constante con los docentes a fin de que la familia sea el complemento idóneo del proceso de enseñanza- aprendizaje, la mediación de la motivación, las emociones, para poder cambiar de actitudes y no sean solamente el rector, inspector o DOBE, quien mantenga este contacto directo mas por simple tradición, costumbre que por una tarea de orientación didáctica, de intercomunicación familia-colegio; se convierta en una actividad cotidiana. Esta es la mayor debilidad encontrada en los resultados de la investigación: tablas 21,22,23,24; donde un 50% de los docentes, no planifica ni realiza actividades junto a estudiantes, padres de familia, ni colabora con ellos, un 25% no mantiene interrelaciones comunicativas con los representantes, un 30% como se manifestó no presta atención a los estudiantes con necesidades individuales.

Por consiguiente, a la Evaluación del Desempeño de los Docentes, se la entiende, ahora sí, por lo que el profesor hace en el trabajo, el desempeño del docente, es el conjunto de conocimientos, habilidades y otros valores específicos que un profesor posee para desempeñar correctamente su trabajo es necesario hablar de efectividad del profesor eso refiere a los resultados que el profesor obtiene, la efectividad del profesor depende de qué competencias tiene el profesor, qué tan motivado está para ponerlas en práctica, en qué contexto el profesor desempeña su labor. La evaluación del desempeño docente va paralelamente con: El perfil del profesor ideal, entendida como una persona que promueve que sus alumnos alcancen los objetivos de aprendizaje, el perfil de un profesor ideal no es el mismo en diferentes contextos, así un profesor ideal para una escuela primaria seguramente será diferente del que enseña en secundaria.

En lo que respecta a la **Evaluación del Desempeño de los Directivos**, es la evaluación que se haga del personal directivo, el evaluador institucional puede encontrar información valiosa sobre el rumbo de la institución y la manera en que ésta está siendo dirigida por ello es importante un proyecto de evaluación institucional existe un inventario de autoevaluación del desempeño de los directores que consta de 108 reactivos generados a partir de las diferentes concepciones teóricas relacionadas con la dirección, miden varias habilidades de la dirección de una organización como: habilidades orientadas a la realización de la tarea, orientadas a la persona del trabajador, orientadas a la persona del director.

Por lo expuesto, un directivo, debe en equipo poseer la capacidad para resolver problemas, tener la habilidad de tomar las decisiones oportunas, en intercomunicación con la familia; haciendo referencia a este hecho, la toma de decisiones en el establecimiento educativo investigado, está liderado por la rectora en un 100%, es así como debería funcionar la institución, pero sin olvidar que para tomar esa decisión la autoridad debería considerar las opiniones de todos y cada uno de los miembros que conforman la institución, haber llegado a un consenso de decisiones de manera participativa, democrática, adecuada, para cambiar la realidad actual, donde se manifiesta una ruptura entre docentes, directivos, en la tabla 12, de la evaluación de docentes por parte del rector: sociabilidad pedagógica, se verifica que el 53% nunca, rara vez o alguna vez aplica procesos de sociabilidad pedagógica en la institución.

Por lo tanto, el liderazgo del directivo (Barriga, 2010), “*es el proceso de influir, mover y ejercer sobre sí mismo, el grupo o la organización a través de los procesos de comunicación, toma de decisiones para obtener un resultado útil*”. Según los encuestados está basado más en la experiencia que en la preparación, formación académica, siendo necesario recalcar que la experiencia es un factor indispensable que permite día a día ir aprendiendo de los errores, pero esto no quiere decir que eso basta, siempre es necesario prepararse, estudiar, leer, conocer nuevos procesos, métodos, técnicas que permitan mejorar la administración dentro de una institución y fuera de ella.

La evaluación de las instituciones educativas debe ser integral, esto es, que se tiene que evaluar la gestión de los aprendizajes, la gestión docente, la gestión directiva, la gestión de la vinculación con la colectividad. Por lo que en la presente investigación se evaluó: la gestión del desempeño profesional docente, la gestión del desempeño profesional directivo del colegio “Paulo Freire” aportando al cumplimiento de los objetivos del proyecto general de la Universidad Técnica Particular de Loja. Mismos que para ser viabilizados deben estar basados en criterios, que permitan realizar la evaluación educativa de una forma objetiva, dejando de lado las susceptibilidades, subjetividades personales, que han hecho gran daño al interior de las instituciones educativas; entre los más importantes tenemos:

Criterios de factibilidad: aquellos que pretenden asegurar que una evaluación es realista, prudente, financieramente viable de poder realizarla, para ello se plantean varias preguntas: ¿Es metodológicamente posible realizar la evaluación? ¿Es políticamente correcto realizar la evaluación? ¿Hay asignación de recursos suficientes para hacer una evaluación?

Criterios de utilidad: aquellos que pretenden asegurar que una evaluación va a proveer oportunamente la información requerida por los usuarios de tal forma que pueda ser utilizada para tomar decisiones, para ello se pueden plantear varias preguntas: ¿Cada usuario recibe un informe pertinente para el uso que le va a dar? ¿Los informes de evaluación se entregan de manera oportuna? ¿Los informes de evaluación realmente se están utilizando en un contexto particular?

Criterios de ética: estos intentan asegurar que la evaluación se efectúa con legalidad, propiedad y respeto al bienestar de las personas, se plantean varias

preguntas: ¿La evaluación se realiza cumpliendo con las normas legales existentes? ¿La evaluación cumple con normas generalmente aceptadas por las comunidades académicas y profesionales? ¿La evaluación se hace con respeto absoluto a los derechos humanos de los participantes?

Con estos lineamientos, el desempeño docente y directivo de una institución educativa tiene la responsabilidad de diseñar, transmitir, supervisar, transformar la misión, los valores institucionales en acciones concretas, establece de qué manera el desempeño de todos los que integran esa institución permita conseguir las metas, resultados educacionales, esto no se consigue con la simple experiencia que se va adquiriendo a lo largo de los años; ahora se tiene al alcance de las manos un sin número de posibilidades que permitirán mejorar procesos, en definitiva mejorar la calidad de la educación dentro de las instituciones.

Ahora, reflexionemos que en la actualidad se habla mucho de una reingeniería de procesos, misma que no es otra cosa que (Crespo, 2006) *“Una mejor forma de hacer las cosas, aprovechando las tecnologías de la información y comunicación y mejorando la calidad de la educación en todo ámbito social, permitiendo estar en condiciones de obtener la información adecuada y oportuna a acerca del pasado y de las posibilidades del futuro de la institución”*. Con esta forma de hacer las cosas no debemos olvidar que el ser humano no es solo materia, sino un ser personal trascendental, único e irrepetible, por lo que en la evaluación deben estar presentes las normas básicas y fundamentales de: **respeto a los derechos de las personas**, por lo que el proyecto de evaluación debe estar orientado siempre a promover el bienestar de las personas e instituciones participantes procurando evitar cualquier malestar o daño que la investigación-estudio pudiera causar, se debe informar los propósitos, alcances, métodos, consecuencias de esa evaluación, el proyecto debe contar con el consentimiento voluntario de las personas que se pretende evaluar, el proyecto debe asegurar a cada participante la posibilidad de cancelar su participación en el momento que desee, para evitar daños a las personas es importante contar que en todas las fases del proyecto de evaluación se cuente con personal calificado que supervise el proceso; **honestidad intelectual del evaluador**, mantener objetividad en el estudio, la selección de participantes y aplicación de instrumentos deben cumplir con principios de equidad y justicia, el evaluador debe tener al menos cinco años los datos de la evaluación para poder

responder a aclaraciones en juicios legales que se planteen en el caso de existir ellos; **difusión de los resultados del trabajo de evaluación**, el evaluador debe respetar el derecho de las personas a su privacidad, debe ser cuidadoso de citar las referencias para su estudio, no debe ocultar información, asumir las consecuencias sociales de los resultados de su evaluación y si la evaluación se ha realizado por dos o más personas contar con el consenso de los evaluadores en cuanto a la publicación de resultados y **satisfacción de requisitos institucionales**, para hacer un proceso de evaluación es necesario contar con un permiso por escrito de la dirección de la institución educativa, debe llevar un adecuado control de los ingresos y egresos asociados con el proyecto de evaluación.

Si se observan todos estos criterios, se respetan los fundamentales valores, derechos descritos, entonces el proceso de evaluación del desempeño docente, directivo, si estaría aportando hacia la **Calidad en el servicio**, característica educativa en el ofrecimiento de la mejor educación posible a los alumnos en forma directa, al bienestar de la sociedad a través de sus egresados. La evaluación de la calidad educativa debe considerar cuatro aspectos: calidad del desempeño educativo, refiere a identificar aquellos factores en nuestro quehacer cotidiano que son clave para el servicio ofrecido de asignar indicadores de calidad para esos factores, el logro de los objetivos curriculares, refieren a destacar la importancia de la calidad como producto, da énfasis en los procesos para lograr calidad y de allí que hay que considerar los objetivos curriculares, su cumplimiento efectivo, la satisfacción de los alumnos, refiere a ver cómo se sienten los estudiantes en el proceso enseñanza – aprendizaje sus niveles de bienestar e involucramiento y finalmente el seguimiento a egresados refiere a que se debe hacer un seguimiento a largo plazo de los egresados de la institución es como determinar la calidad del desempeño educativo evaluando en la marcha del mismo, haciendo preguntas como: ¿han seguido estudiando? ¿Cómo les está yendo? ¿Han cambiado de giro respecto de lo que estudiaron? ¿Qué tan valorados son por las empresas que los han contratado? Etc.

Con estas consideraciones se observa que las habilidades pedagógicas y didácticas, marca una debilidad en el trabajo encaminado al desarrollo de destrezas de desempeño de los estudiantes, como se determina en la tabla 17 como ya se explicó, donde un 25% no desarrolla las destrezas básicas, pues aún en el trabajo

docente de aula se privilegian a los contenidos o “temas de clase”, falta una buena preparación didáctica en los docentes e implementar un proceso de evaluación de destrezas de desempeño, para mejorar la calidad de la educación.

En el desarrollo emocional y la sociabilidad pedagógica se verifica en la tabla 18, 24 y 31, que el clima afectivo y social de la Institución, requiere de mejoramiento, los docentes no se sienten apoyados en su relación de trabajo con los directivos y la poca relación con los padres de familia, por costumbre muchas de las actividades específicas del rendimiento académico y comportamental, lo realizaba el DOBE e inspección.

Una gran fortaleza de destacar es la disposición al cambio por parte de docentes y directivos, tablas 7, 16, 20, 31, 34, 37,46, dentro de lo estimado en los estándares de calidad planteado por el Ministerio de Educación. De igual manera las habilidades de desarrollo emocional, fortalezas que permitirán caminar hacia esos estándares de calidad descritos en el sustento teórico. Se evidencia poca actitud profesional para aplicar las relaciones con la comunidad, en actividades de trabajo conjunto con padres y estudiantes.

Se puede concluir que en el liderazgo y administración que se da en el colegio “Paulo Freire” se promueve en un 90% la excelencia académica de los educandos, descuidando en cierto grado el desarrollo profesional de los docentes, su capacitación continua, que redundaría en el desempeño docente.

Lo que falta en el colegio, es colaborar con la capacitación continua hacia los docentes para mejorar la educación, gestionando diferentes cursos y talleres sobre didáctica, procesos de planificación curricular, evaluación de aprendizajes, liderazgo y valores institucionales, que es lo que a la mayoría de las instituciones educativas se les olvida, también ser ejemplo activo de preparación y mejoramiento profesional pero sobre todo practicar valores morales, educativos, éticos, día a día en su trabajo y fuera de él.

Por otra parte está el trabajo en equipo; según las encuestas tablas 3, 6, 15 se observa que en la institución educativa existe trabajo en equipo, pero solo en un mínimo porcentaje, es decir en un 40% e incluso algunos manifiestan que no hay trabajo en equipo dentro de la institución. Factor importante que no debe ser

descuidado, pues sino trabajamos juntos para lograr llegar a esa meta a la cual todos deberíamos enfocarnos “Hacia una educación de calidad”, ¿A dónde queremos llegar solos?

No olvidemos que, la educación empieza por sentirnos miembros de comunidades familiares, religiosas, culturales, educativas, comunidades que viven, comparten sueños, metas, principios, valores, que para lograrlo necesitan trabajar en equipo. El trabajo en equipo, el respeto a las opiniones ajenas y el consenso en la toma de decisiones fortalece, dirige a una organización al logro de objetivos propuestos, que deben estar presentes en toda actividad que se realice en la Institución. Pero: ¿Cómo se transmite algo que no se pone en práctica entre los mismos compañeros de trabajo? Hay una contradicción entre lo que dicen los alumnos, lo que dicen los docentes; el maestro debe saber suficientemente a fondo el contenido de su materia, hacer suficientemente bien sus actividades docentes; pero sobre todo debe ser reflejo de los valores que se desea inculcar; reflejo tan nítido y brillante que motive a la lucha por hacerlos propios. El buen maestro desarrolla un perfil equilibrado entre lo que sabe, hace, tiene y es, pero el eje de ese perfil es siempre su propio ser, lo que él es como persona; pues como se sabe, las palabras mueven pero el ejemplo arrastra.

Recordemos una frase tan común en nuestros tiempos; (Chavarría, 2004), *“los maestros que merecen nuestro recuerdo, reconocimiento y cariño, son aquellos que nos han educado, que nos han impulsado a ser mejores personas, que han dejado huella positiva en nuestras vidas y que por esa huella siguen presentes en nosotros”* En las encuestas los padres de familia muestran datos importantes del trabajo participativo de éstos en la institución. Su apoyo, colaboración es una gran fortaleza para los docentes, directivos. La buena relación que existe entre padres de familia, docentes es algo positivo, aunque falta mucho camino por recorrer, así lo expresan en un 70%; de la misma manera ellos opinan en un 80% que prestan todas las facilidades para poderse comunicar con la rectora del establecimiento cuando lo requieren, que las puertas estén abiertas todo el tiempo, que ella es un líder que promueve cambios en la institución.

Como se decía anteriormente; si la comunicación entre docentes, alumnos; entre docentes - padres de familia es muy buena; el único y gran problema que existe en

la institución educativa es la falta de comunicación, apoyo entre docentes y directivos; si bien es cierto según las encuestas los docentes si se comunican cada trimestre pero lo hacen solo por cuestiones pedagógicas, no porque sienten la necesidad de ayudarse mutuamente y colaborar en el trabajo en equipo.

Está haciendo mucha falta una Gestión, liderazgo en valores institucionales; en valores que permitan a los docentes ser mejores cada día, mantener un trato amable, respetuoso, cordial con sus autoridades, con sus compañeros, que al mismo tiempo permita enseñar, educar para la vida con una teoría bien fundamentada en la preparación, capacitación constante, en la transmisión de valores con la práctica, el ejemplo.

Por consiguiente, los cambios solo serán posibles en la medida que los “individuos, los grupos” encuentren el significado tanto de lo que se desea cambiar como del modo en que se va hacer esta permuta. Enfrentar este nuevo reto, es aceptar que lo más importante es el conocimiento de hechos que el aprendizaje de conceptos; que a cambio del aprendizaje memorístico, se tiene el significativo; es difícil, pero no imposible.

Por tanto, deben generarse nuevas dinámicas educativas para que los alumnos aprendan a aprender; pero esto debe venir desde la administración de la institución, por lo que un directivo - líder nunca debe olvidar que lo que plantea (Chavarría, 2004), al citar a (Álvarez M., 1996): *“Siempre un líder de calidad concentra la atención en las personas, en sus necesidades y bienestar, confía en la gente, inspira confianza, tiene la visión de largo plazo y una perspectiva global, busca soluciones, promueve ideas creativas, estimula las acciones de los otros, valora la competencia, delega responsabilidad y poder de decisión y día a día aprende de otros”*

En conclusión, es muy importante reflexionar sobre: ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades, actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados? Al responder estas interrogantes podemos concluir que los estándares son los conocimientos (saberes), deben saber y ser capaces de aplicar en una determinada función, área y grado. Por ello los estándares tienen relaciones de semejanza, diferencia con las competencias, logros; de semejanza por que tienen que ver con el conocimiento (saberes); de diferencia, porque mientras las competencias son habilidades

intelectuales, los estándares son dominios conceptuales, los logros, niveles de avance hacia la consecución de los estándares. Este es el gran reto de la evaluación del desempeño docente, directivo, descritos en este apartado.

Finalmente, en la investigación realizada en el colegio “Paulo Freire”, se corrobora con el logro de estos estándares y con lo expresado en los párrafos anteriores, que en resumen se puede observar claramente lo expuesto en la tabla 48: calificación promedio del desempeño de la institución, se ubica en la categoría “A” con un nivel de excelente.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

6.1. CONCLUSIONES:

- Del análisis realizado al finalizar el proceso de investigación, de la tabla 48, el colegio “Paulo Freire” en su calificación promedio del desempeño de la institución, se ubica en la categoría “A” con un nivel de excelente.
- El liderazgo y administración que se da en el colegio “Paulo Freire”: sus directivos, (tabla 47), es de 81.795/100, fortaleciendo la excelencia académica de los educandos, pero descuidando en cierto grado el desarrollo profesional docente, su capacitación continúa.
- El desempeño docente, tabla 28, del colegio “Paulo Freire”, tiene un promedio de 75.666/100, categoría “A”, nivel excelente, fortalece la excelencia académica, pero siendo necesario mejorar el desarrollo profesional docente y su capacitación continua.
- En la tabla 19, encontramos que un 38% de docentes, nunca, rara vez o alguna vez, presta atención a los escolares con necesidades especiales, los colegiales son relegados y categorizados, las adaptaciones curriculares están lejos de ser puestas en prácticas, la autoestima, autovaloración están ausentes del trabajo didáctico, por la falta de un plan de intervención definido.
- Se puede apreciar en la tabla 17, que las habilidades pedagógicas y didácticas, no son practicadas, en la tabla 25, un 37.77% no practica acciones motivacionales, un 40% no planifica y un 66.66% no da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes y no realiza una evaluación diagnóstica de los saberes previos.
- De la tabla 26 se desprende que, un 46.66% de los maestros no asignan actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente, no resume los puntos más importantes, no realiza algún tipo de evaluación al finalizar la clase, un 60% no utiliza recursos creativamente para captar la atención e interés durante la clase, un 40% promedio, no asigna actividades alternativas, no refuerza la explicación, no adopta espacios, recursos en función de las actividades propuestas, ni envía tareas.

- Una debilidad son las interrelaciones entre padres-maestros y directivos, en las tablas 21, 22, 23, 24; donde un 50% de los docentes, no planifica ni realiza actividades junto a estudiantes, padres de familia, ni colabora con ellos, un 25% no mantiene interrelaciones comunicativas con los representantes, un 30% como se manifestó no presta atención a los estudiantes con necesidades individuales.
- El liderazgo y administración que se da en el colegio “Paulo Freire”, promueve la excelencia académica de los educandos, pero descuidando el desarrollo profesional de los docentes, su capacitación continúa, que redundaría en el desempeño docente como ya se manifestó.
- Las habilidades pedagógicas y didácticas, marca una debilidad en el trabajo encaminado al desarrollo de destrezas de desempeño de los estudiantes, como se determina en la tabla 17, donde un 25% no desarrolla las destrezas básicas, pues el trabajo docente de aula privilegia a los contenidos o “temas de clase”, falta una buena preparación didáctica en los docentes.
- En el desarrollo emocional y la sociabilidad pedagógica tabla 18, 24 y 31, el clima afectivo, social de la Institución, requiere de mejoramiento, los docentes no se sienten apoyados en su relación de trabajo con los directivos y la poca relación con los padres de familia, por costumbre muchas de las actividades específicas del rendimiento académico y comportamental, lo realiza el DOBE e inspección.
- Una gran fortaleza de destacar es la disposición al cambio por parte de docentes y directivos, tablas 7, 16, 20, 31, 34, 37,46, dentro de lo estimado en los estándares de calidad planteado por el Ministerio de Educación. De igual manera las habilidades de desarrollo emocional.
- Por último, el trabajo en equipo; en las tablas 3, 6, 15 se observa que en la institución educativa si existe trabajo en equipo, pero solo en un mínimo porcentaje, es decir en un 40% e incluso algunos manifiestan en un 18% que no hay trabajo en equipo dentro de la institución.

6.2 RECOMENDACIONES:

- Reforzar mediante talleres, la práctica continua: las habilidades pedagógicas y didácticas, privilegiando el desarrollo de destrezas de desempeño a los contenidos o “temas de clase”, con una buena preparación didáctica en los docentes e implementar un proceso de evaluación de destrezas de desempeño, para mejorar la calidad de la educación.
- Fortalecer el desarrollo emocional, la sociabilidad pedagógica, el clima afectivo y social de la Institución donde directivos, docentes se sientan apoyados en sus relaciones de trabajo, mejorando en la práctica la relación con los padres de familia, asumiendo docentes, directivos las actividades específicas del rendimiento académico y comportamental.
- Que en el campo de la atención a los estudiantes con necesidades especiales en la labor profesional docente, la Institución debe trabajar con docentes, representantes y estudiantes, estableciendo compromisos para desarrollar normas, hábitos de responsabilidad, comunicación, disciplina y trabajo.
- Los alumnos, maestros deben dar más valor al hecho de aprender que al de tener éxito o fracaso, considerar a la inteligencia, a las habilidades de estudio como algo modificable, centrar más su atención en la experiencia de aprender que en las recompensas externas, facilitar su autonomía, control por medio de mostrar la relevancia, significatividad de las tareas, esforzarse por mejorar gradualmente para sí mismo participando continuamente durante el desarrollo de las clases.
- Colaborar con el colegio en la capacitación continua hacia los docentes para mejorar la educación, gestionando diferentes cursos, talleres sobre didáctica, procesos de planificación curricular, evaluación de aprendizajes, liderazgo, valores institucionales, que es lo que a la mayoría de las instituciones educativas se les olvida, también ser ejemplo activo de preparación y mejoramiento profesional pero sobre todo practicar valores morales, educativos, éticos, día a día en su trabajo y fuera de él.

- Aplicar tanto directivos, docentes, estudiantes y representantes disciplinadamente el Código de Convivencia, las normas, reglamentos por igual; para fortalecer el distanciamiento de autoridades y docentes, mejorar el trabajo en equipo y mejorar la intercomunicación personal y profesional.
- Ser un visionario acerca de lo que la gente podría lograr como equipo, compartiendo visiones, actuando de acuerdo con ellas, hacer que la gente se involucre, se comprometa realizando trabajos en equipo permitiendo que las personas actúen, consigan el respaldo mutuo trabajando en forma constructiva con los demás.
- Alcanzar una comunicación total, abierta entre colegas, padres de familia, directivos, aceptando las preguntas, críticas, comentarios, etc. comprometiéndose a unir fuerzas para conseguir metas pensando siempre en el bien común.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1. TÍTULO:

Fortalecer los procesos didácticos de trabajo en aula, mediante talleres de capacitación al personal docente sobre los principios didácticos del inter-aprendizaje, procesos motivacionales y comunicativos, en el colegio “Paulo Freire” cantón Gualaceo; provincia del Azuay,” durante el año lectivo 2011-2012.

7.2. JUSTIFICACIÓN

El presente proceso investigativo, en base al análisis de las tablas: 3, 6, 12, 15, 17, 21, 24, 25, 26, principalmente, donde sus resultados, se enfocaron en el capítulo correspondiente al análisis, sus causas y efectos; se describieron detalladamente en los apartados correspondientes a la discusión, conclusiones, ha permitido detectar los problemas más graves que existen en el plantel educativo como son: La falta de comunicación entre directivos y docentes, lo cual perjudica las relaciones interpersonales que faciliten realizar un trabajo en equipo en bien de la comunidad educativa. La debilidad en las habilidades pedagógicas, didácticas en el trabajo encaminado al desarrollo de destrezas de desempeño de los estudiantes, la correspondiente evaluación de destrezas de desempeño, para mejorar la calidad de la educación. La debilidad en el desarrollo emocional, la sociabilidad pedagógica que afecta el clima afectivo, social de la Institución. La atención a los estudiantes con necesidades individuales es reducida.

Las dificultades en el desarrollo del trabajo en aula, especialmente en: La presentación del tema, objetivos. En asignar actividades claras que los estudiantes logren ejecutar exitosamente. Asignar actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido. Reforzar la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad. Al finalizar la clase resumir los puntos más importantes Realizar algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado. Adaptar espacios, recursos en función de las actividades propuestas, entre otros.

Por consiguiente, el personal docente es una familia, donde la comunicación es imprescindible dentro de la misma, esta se constituye en esencia para cualquier campo de interacción humana, por medio de esta, ya sea oral o escrita podemos transmitir, compartir conocimientos, conceptos, sentimientos, ideas, emociones, estados de ánimo etc., por lo que es la única actividad que todo el mundo comparte. Allí la importancia, de la comunicación en todo ámbito, mucho más en el educativo; por lo que, mediante este proyecto se pretende mejorar las relaciones de comunicación entre los docentes, directivos, comunidad educativa, pues este será hoy, siempre el único medio para trabajar en armonía y ayuda mutua, para conseguir el tan anhelado cambio de actitud frente a la nueva actualización curricular, aplicando los principios didácticos del interaprendizaje, pues en el mundo actual considerado como la “Sociedad del conocimiento” se hace imprescindible consolidar el uso adecuado de métodos, técnicas, procedimientos activos, utilizando virtuales en la enseñanza- aprendizaje para las áreas básicas.

Desde esta perspectiva, la educación hoy está expuesta a cambios gigantescos, que se deben considerar, que debe ser impartida con calidad, para ello se necesita que los docentes conozcan cuáles son los métodos, técnicas, procedimientos adecuados para cada área de estudio, de tal forma que los y las estudiantes sean capaces de pensar, actuar, ser crítico, creativos, reflexivos, tener a la institución como un lugar agradable, ayudando a desarrollar con valores, habilidades, aptitudes, destrezas, mejorando de esta manera el desempeño profesional docente, directivo. Situación que solo se conseguirá con un **cambio de actitud de los docentes, directivos**, especialmente frente al fortalecimiento y actualización curricular, propuesta, dispuesto por el Ministerio de Educación.

Entonces, el docente tiene que conocer, aplicar algunos principios relacionados a la forma de presentar, estructurar las tareas de aprendizaje, ausentes en las clases observadas durante el proceso de investigación, entre algunos podemos citar resumiendo los planteamientos de (Barriga 2010):

- Activar la curiosidad, el interés de los alumnos a los contenidos del tema, presentando una información nueva, sorprendente, suscitando problemas que el educando deba resolver, variando los elementos de la tarea para mantener la atención, fomentando el esclarecimiento de metas.

- Mostrar la relevancia del contenido o la tarea para el alumno, para ello puede hacer uso de lenguaje, ejemplos familiares.
- Fomentar la autonomía, la responsabilidad, la participación de sus alumnos en la toma de decisiones
- Organizar actividades escolares que promuevan el aprendizaje cooperativo en el aula.
- Permitir que la naturaleza de la tarea, los ritmos de aprendizaje de los educandos determinen una programación escolar flexible.
- Establecer expectativas apropiadas, las más altas, para todos sus estudiantes, comunicarles que se espera lograr un mejor desempeño.
- Realizar juegos con los estudiantes como una manera de revisar material, contenido en las pruebas. (Juegos de roles con personajes históricos, participación en grupos de discusión, etc.)
- Vincular el contenido con las experiencias, conocimientos de sus alumnos

El maestro también debe manejar procedimientos de carácter heurístico, flexibles, para la enseñanza de cualquier tipo de habilidad o de estrategia cognitiva, de aprendizaje, metacognitiva, auto reguladora que se aprenden progresivamente en un contexto interactivo, compartido, estructurado entre el enseñante y el enseñado; el maestro actúa como un guía, provoca situaciones de participación guiada con los alumnos, para aproximar didácticamente las estrategias a los alumnos, que estos desarrollen una comprensión básica, la pongan en práctica, hasta su uso autónomo, auto regulado cumpliendo 3 fases que propone (Mateos, 2000), resumidas así:

1.- Presentación de la estrategia: exposición, moldeamiento, ejecución del procedimiento por parte del enseñante, el dicente.

2.- Práctica guiada ejecución de la estrategia por parte del estudiante, guiada por el enseñante, el alumno toma mayor protagonismo, pues se enfrenta a situaciones seleccionadas, pensadas para profundizar los conocimientos seleccionados, el maestro debe animar a los alumnos a que presente primero situaciones sencillas, luego situaciones diversas con una mayor complejidad, con actividades de trabajo individual, colaborativo en pequeños grupos.

3.- Práctica independiente ejecución independiente, auto regulado del procedimiento por parte del aprendiz sin el apoyo externo del enseñante, la actividad estratégica de

los aprendizajes será mayor y los apoyos del enseñante serán menores hasta desaparecer, para que los alumnos se manifiesten en uso inteligente, flexible, autónomo en todas las fases el apoyo motivacional y el reconocimiento al esfuerzo, a la creciente competencia del estudiante son fundamentales.

Entonces se debe plantear situaciones- problemas significativos vinculados con escenarios de vida académica, cotidiana, que las tareas escolares que se realicen en el aula, se planteen como problemas para pensar, que sean problemas reales, que constituyan desafíos accesibles a las capacidades de los alumnos. Los problemas como tareas abiertas que admiten varias vías posibles de solución, promueven que los alumnos actúen de forma inteligente realizando conductas de análisis meta cognitivo, reflexivo. Luego, que los alumnos cuenten con suficientes oportunidades para realizar actividades constructivas de forma individual, colaborativa en las que busquen información, interpreten, estudien, investiguen, discutan, compartan conocimiento. Deben entonces clasificar información según varios criterios; organizar en forma creativa, sintética, construir ejemplos a partir de conceptos; elaborar analogía o metáforas, relaciones conceptuales; identificar ideas principales, analizar la estructura de los textos; identificar argumentos centrales en un texto o construirlos, valorar críticamente la información de diversas fuentes, etc.

Allí es donde, los profesores actúan como mediadores, guías en la enseñanza de los contenidos curriculares, de las conductas de aprender a aprender. El profesor mediador entre las estrategias que desea enseñar y los alumnos que las van a aprender y como guía para orientar su formación como un estudiante estratégico, reflexivo, para fortalecer el hábito de pensar, cuando, como se aprende.

Por último, tener la oportunidad de utilizar una variedad de herramientas, recursos de diversas fuentes. Forjando en los educandos las competencias necesarias para enfrentar las grandes necesidades de información que se nos provee por medio de las tecnologías de la información, de la comunicación, particularmente por la red de redes, donde: El uso del internet como fuente de información, espacio para practicar la búsqueda, selección estratégica de la información, con programas que son herramientas para pensar, facilitar o potenciar el procesamiento de la información que se aprende en las aulas. Donde se privilegien el uso de las TIC, como recursos para el aprendizaje de las estrategias cognitivas, auto reguladoras, que en los

últimos años se han desarrollado algunas propuestas y ha realizada experiencias para tratar de enseñar las estrategias cognitivas, de autorregulación de y con las nuevas tecnologías.

Por lo expuesto, surge la necesidad ineludible de realizar el taller con docentes, directivos, para tomar conciencia del rol actual que tiene cada uno en el proceso educativo, como se manifestó, es hora de poner en práctica lo expuesto en párrafos anteriores, pues la educación con afectividad, amor, valores, liderazgo transformacional; sumado al cambio de actitudes, es trabajo de toda una sociedad en conjunto: hacer cada uno, especialmente docentes, directivos la parte correspondiente para conseguir seres humanos ricos en conocimientos, también en sentimientos; ser profesores por vocación, no por obligación. Está en manos de docentes, directivos gran parte del futuro a conseguir, por lo que, es época de reflexionar, es período de hacer un trabajo con sabiduría, amor, de juntar fuerzas, luchar por conseguir un presente y futuro mejor, pensando siempre en el bien común, son los ideales que el taller pretende conseguir con docentes, directivos, para que forjen un pensamiento proactivo, y que mejoren día a día su desempeño profesional y directivo, enrumbándose a la excelencia educativa

7.3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA.

7.3.1 Objetivo general:

- Fortalecer los procesos del trabajo docente en aula, para aplicar los métodos, técnicas, procedimientos de manera correcta, dando respuesta de manera adecuada, oportuna a las exigencias de una educación de calidad, calidez, con actitudes positivas hacia el cambio pedagógico y didáctico de la nueva sociedad.

7.3.2 Objetivos específicos:

- Socializar y aplicar mediante talleres con los docentes los fundamentos, principios didácticos, métodos, técnicas y procedimientos adecuados, cimentados en la pedagogía crítica, propuesta por el Ministerio de Educación del Ecuador para aplicarlos en las clases diarias.

- Establecer durante los talleres comparaciones entre los procesos propuestos y los que se vienen desarrollando tradicionalmente.
- Analizar en los talleres si el trabajo docente que se viene desarrollando responde a las necesidades de los educandos en el plano de la motivación, para asumir la responsabilidad ética de las acciones didácticas que se despliegan en la institución.
- Analizar la importancia de la planificación didáctica en el aula como medio para el proceso de aprendizaje de los alumnos y enseñanza de los maestros.
- Incentivar a ser actores de su propio desarrollo pedagógico, didáctico, mediante el diseño de estrategias de enseñanza, aprendizaje como proyectos de aula, con protagonismo humano de los estudiantes, como un compromiso producto de los talleres.
- Mejorar e incrementar su entusiasmo, valoración en su camino educativo y su desarrollo social que aporten al buen vivir.

7.4. ACTIVIDADES

- Organizar actividades con los docentes de integración, cooperación, participación en grupo.
- Realizar talleres sobre los temas expuestos.
- Presentar, analizar y extraer conclusiones con los docentes sobre breves documentales, películas trabajos en Power Point sobre los temas propuestos.
- Socializar con docentes, directivos sobre la necesidad de vivenciar día a día valores que permitan una comunicación efectiva con la utilización de métodos, técnicas activas con la utilización de procesos interactivos y de informática.
- Establecer, compromisos, acuerdos entre docentes, directivos producto de los talleres.
- Enviar comunicaciones escritas para formalizar los eventos.
- Realizar seguimientos, evaluaciones de la aplicabilidad en aula (Clases

prácticas).

7.4.1 Modalidad de los talleres.

Talleres para maestros nace como una propuesta para brindar apoyo a las situaciones e interrogantes que se presenta en la institución, ya que los maestros son los principales portadores de conocimientos desde el primer año de educación básica, por lo que es importante que sea desde este ámbito de donde parte la reflexión profunda que lleve al conocimiento, a la convicción de lo que se quiere para los niños. Para lograrlo es necesario crear los talleres para los maestros con un clima de confianza donde se pueda dialogar, compartir experiencias, expresar sentimientos dudas, opiniones. Si bien estos espacios nos permite un intercambio de experiencias que a través de un análisis guiado permiten a los docentes apropiarse de herramientas para afrontar los retos que se presentan diariamente en la escuela teniendo como propósito contribuir, mejorar la enseñanza aprendizaje ya que cada maestro tiene la posibilidad de ofrecer, aportar elementos valiosos como resultado de su experiencia.

Es desde este punto de vista que los talleres para maestros buscan estimular la participación activa de todos para de esta manera contrarrestar los problemas que se presentan en el centro educativo. Estos talleres contribuyen al encuentro, reflexión de todo el personal docente sobre la tarea educativa que se realiza con los estudiantes, que permite desarrollar la motivación tanto intrínseca como extrínseca, destacando una de las principales estrategias motivacionales las zonas de de aprendizaje lúdico motivacional como técnica de aprendizaje activo para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

Fundamentación de los talleres: La Orientación Docente

La orientación docente es el conjunto de técnicas que se encaminan a fortalecer las capacidades evidentes o latentes que tiene como objetivo el fortalecimientos de los vínculos que une a los miembros de la comunidad educativa con el fin de lograr el progreso de sus alumnos y de todo el contexto que lo rodea, para así lograr formar seres que puedan comunicarse e interrelacionarse con el mundo. Entonces el escenario del trabajo docente lúdico debe ser visto por los docentes como un espacio interactivo, de comunicación interpersonal, caracterizada por un clima de

afectos, que se convierte en la forma a través de la cual los alumnos interpretan una actividad como un ensayo que, aunque incluye una finalidad esta solo se convierte en verdadera meta motivacional, posteriormente cuando se alcanza el éxito en la actividad, el estudiante no tiene miedo de equivocarse, cuando está aprendiendo.

Objetivos del taller para docentes

- Incentivar a los maestros para que utilicen diversas técnicas para trabajar de manera motivante, partiendo de la actividad lúdica como técnica de aprendizaje activo para mejorar la enseñanza- aprendizaje
- Instaurar métodos efectivos donde los maestros conozcan y aprendan para ayudar a los niños en el mejoramiento y superación del rendimiento escolar a través de los factores motivacionales.
- Implementar una buena comunicación, relación entre maestros y alumnos

Importancia de los talleres para docentes

Los talleres que se van a impartir a los docentes es muy importante ya que esto le permite compartir con sus alumnos, poner en juego todo su potencial para un mejor rendimiento, así lograr colegiales con un criterio formado. El taller es una forma pedagógica que pretende lograr la integración de teoría y práctica a través de una instancia que llegue al alumno con su futuro campo de acción y lo haga empezar a conocer su realidad. Es un proceso pedagógico en el cual los docentes desafían un conjunto de problemas específicos.

El taller representará un espacio de aprendizaje de reflexión colectiva e intercambios de experiencias entre los docentes y los estudiantes de la unidad educativa, con lo que se busca alcanzar la capacidad de mejorar la relación entre docentes y alumnos.

Metodología; Seminario-Taller

Dentro de la descripción de la propuesta en el mes de febrero (26) se llevó a cabo una primera reunión con el personal docente con la finalidad de socializar los respectivos talleres en la que participarán las personas involucradas de 13h30 a 15h00. Planificando los talleres que serán impartidos a partir del día viernes 02 de marzo con un horario de 08h00 a 16h00, proyectando continuar con tres sesiones

de trabajo, cada quincena los días viernes, con el mismo horario hasta agotar los temas propuestos; siendo responsables las autoridades del plantel, el investigador maestrante que actuará como facilitador en la temática de los talleres, pues también se desempeña como supervisor del plantel mencionado.

La propuesta será posible llevarlo a ejecución con la participación activa de todo el personal docente del colegio "Paulo Freire", e invitados de otras instituciones, a través de actividades:

- Activa, participativa con técnicas activas aplicables a la temática.
- Trabajo en grupo.
- Exposición de los trabajos.
- Realizar debates, mesas redondas.
- Puestas en común
- Conclusiones. Ejercicios.
- Establecer compromisos de trabajo.
- Encuestas, Test.
- Asesorías, investigación, bibliográfica y de campo

Primer taller: Motivación a los docentes

El docente y la institución son los entes sociales que se preocupan del desarrollo integral de los estudiantes, un aspecto fundamental para su logro es la de brindar confianza que consolide su estabilidad emocional sus valores, ello será posible en un ambiente de motivación, comunicación abierta, constructiva, de interacción positiva entre docentes, alumnos. El maestro debe mostrar una verdadera afectividad y amor para que más tarde fructifique en su desempeño hacia el trabajo, hacia la intervención activa, colaboración y el interés en las actividades de la institución escolar, es decir convertirse en un constante motivador, pero estando él altamente motivado.

Objetivos

- Conocer y aplicar acciones para mejorar el ambiente dentro de la institución educativa
- Estimular las buenas relaciones entre el personal docente y los alumnos

Actividades

Las charlas de motivación versaran sobre:

- La motivación, el ambiente y la comunicación
- Valor motivacional educativo de las actividades lúdicas.

La motivación, el ambiente y la comunicación.

En el plano pedagógico motivación significa **“proporcionar o fomentar motivos, es decir, estimular la voluntad de aprender.** La motivación depende mucho de la actitud, del ambiente escolar, de la metodología que aplique, de la manera que evalúa los procesos, en fin de las estrategias que utilice para llamar su atención. La motivación escolar tiene que ver tanto con los educadores como con los alumnos, como un determinante de la acción por lo que conviene conceptualizarlo y comprenderlo de una forma profunda, reconociendo y valorando la importancia que sustenta.

La comunicación entre director maestro estudiantes constituye el fundamento de una relación afectiva para la formación de educandos seguros intelectual y emocionalmente, lo que favorece el proceso de aprendizaje mediante las zonas de de aprendizaje lúdico motivacional.

Es importante brindarles afecto y seguridad en el ambiente escolar para que los niños participen activamente en el juego para mejorar el rendimiento de los estudiantes. Propiciar un ambiente de seguridad donde los niños puedan dar toda su potencial en el aprendizaje.

Valor educativo de las zonas de aprendizaje lúdico motivacional

Las zonas de de aprendizaje lúdico motivacional, juego tiene un gran valor educativo para el niño porque desde el punto de vista pedagógico se dice que el juego es una actividad vital espontánea y permanente del niño. Vital porque nace del fondo de la intimad orgánica y espiritual del niño; y permanente porque nos manifiesta en todo una etapa específica de la vida infantil. La estructura muscular presenta el órgano de la voluntad por el cual se realiza todo esfuerzo; en él está basada toda actividad motora, es decir neuro muscular.

Segundo taller: Principios didácticos del aprendizaje

Objetivos General

- Reflexionar sobre la problemática de la no aplicación de los principios didácticos en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Objetivos Específicos

- Fortalecer las relaciones de cordialidad y coparticipación de los docentes y sus alumnos
- Vivenciar la situación que experimentan los educandos cuando no se trabaja acorde a sus expectativas, intereses y necesidades.
- Buscar alternativas de solución ante la temática planteada
- Compartir los trabajos de grupo para reforzar los compromisos

Temas a desarrollar

- Los 17 principios del aprendizaje.
- El profesor como mediador y el alumno como protagonista.
- La participación del docente en la motivación para despertar el interés.

Criterios básicos para la ejecución del tema

- El tema debe ser analizado al margen de su consideración socioculturales
- En lo posible sería conveniente que participen todos los maestros de manera vivencial.

Desarrollo

- Inauguración : Presencia de la autoridad para declarar inaugurado el programa

- Bienvenida : dinámica de bienvenida
- Procesamiento: Los 17 principios del aprendizaje. El profesor como mediador y el alumno como protagonista. La participación del docente en la motivación para despertar el interés.
- División de grupos: Al momento de ingresar al salón se deberá armar grupos de trabajo mediante la dinámica “ el barco se va a hundir”
- Desarrollo: El facilitador motivara al grupo analizar la participación de los docentes.
- Presentación: Cada uno de los grupos indicara algunos mensajes que le dejo la temática
- Plenaria: Dentro del grupo se realizara un juego donde participaran todos docentes
- Evaluación: Reflexión voluntaria por parte de los participantes sobre la temática y actividades llevadas a cabo.

Tercer taller: fortalecimiento y actualización curricular.

Objetivo general:

- Reflexionar sobre la propuesta ministerial de “Actualización y Fortalecimiento curricular”: los ambientes que tienen los educandos para poner en práctica lo lúdico como proceso de enseñanza aprendizaje.

Objetivos específicos:

- Socializar la propuesta y disposición ministerial
- Vivenciar la situación que experimentan los educandos cuando no existe un espacio físico, afectivo y psicológico adecuado.

- Buscar alternativas de solución ante la temática planteada
- Compartir los trabajos de grupo para reforzar los compromisos.

Tema a desarrollar

Si partimos de lo fundamental de la pedagogía crítica, de que es el mismo individuo quien realiza el proceso de aprendizaje. Por lo tanto, el educando, no construye sino reconstruye los conocimientos ya elaborados por la ciencia y la cultura y en dicho proceso el lenguaje hace las veces de mediador. Entonces una educación integral inclusiva se puede alcanzar cuando se conciba al ser humano; como un ser biopsicosocial y manejar de forma adecuada las estrategias, los programas, la práctica general en el aula. Una educación dirigida al ser humano en su conjunto, en base a sus necesidades, realidad, en su capacidad creativa y de acuerdo a sus costumbres, tradiciones con valores éticos y morales en donde esté relacionado lo práctico con lo teórico.

Entonces, la Pedagogía Crítica, se enmarca en estos postulados, ubica al estudiantado como protagonista principal del aprendizaje, dentro de diferentes estructuras metodológicas, con predominio de las vías cognitivistas y constructivistas. Estos referentes de orden teórico se integran de la siguiente forma:

- El desarrollo de la condición humana y la preparación para la comprensión para lo cual el accionar educativo se orienta a la formación de ciudadanos que practiquen valores que les permiten interactuar con la sociedad con respeto, responsabilidad, honestidad y solidaridad, aplicando los principios del Buen Vivir, que fortalece una educación inclusiva.
- El desarrollo de la condición humana y la enseñanza para la comprensión
- Jerarquización de la formación humana en articulación con la preparación científica y cultural.
- La comprensión entre los seres humanos: respeto, solidaridad y honestidad
- Inclusión, plurinacionalidad e interculturalidad
- Un pensamiento y modo de actuar lógico, crítico y creativo, por lo que, la construcción del conocimiento se orienta al desarrollo de un pensamiento

lógico, crítico y creativo, a través del cumplimiento de los objetivos educativos que se evidencian en el planteamiento de habilidades y conocimientos, con la ejecución de actividades extraídas de situaciones y problemas de la vida y el empleo de métodos participativos de aprendizaje, para ayudar al estudiantado a alcanzar los logros de desempeño.

Esto implica que en una educación inclusiva e integral un estudiante sea capaz de:

- Observar, analizar, comparar, ordenar, entramar y graficar las ideas esenciales y secundarias interrelacionadas, buscando aspectos comunes, relaciones lógicas y generalizaciones de las ideas.
- Reflexionar, valorar, criticar y argumentar acerca de conceptos, hechos y procesos de estudio.
- Indagar y producir soluciones novedosas y diversas a los problemas, desde los diferentes niveles de pensamiento.
- Ser parte de la sociedad - la naturaleza - la comunicación e interacción entre los seres humanos
- Desarrollar destrezas y conocimientos
- Situaciones - casos - problemas a resolver - producciones
- Lectura – comprensión
- Resultados del aprendizaje con proyección integradora en la formación humana y cognitiva.

Visión de la Pedagogía crítica: aprendizaje productivo y significativo

La Pedagogía Crítica, se fundamenta, en lo esencial: en el incremento del protagonismo de los estudiantes en el proceso educativo para conseguir aprendizajes significativos y funcionales, en la interpretación y solución de problemas, participando activamente en la transformación de la sociedad. En esta perspectiva pedagógica, el aprendizaje debe desarrollarse esencialmente por vías productivas y significativas que dinamicen la metodología de estudio, para llegar a la **metacognición**, por procesos tales como:

1.- Procesos productivos y significativos:

- Comprender textos
- Experimentar
- Ordenar ideas
- Conceptualizar
- Comparar, analogar
- Resolver problemas
- Resumir
- Argumentar
- Elaborar mapas de la información interpretada
- Debatir

- Investigar y resolver problemas
- Proponer nuevas alternativas

2.- El desarrollo de destrezas con criterios de desempeño, pues, la destreza es la expresión del “saber hacer” en los estudiantes, que caracteriza el dominio de la acción en relación directa con los “criterios de desempeño” para orientar y precisar el nivel de complejidad en el que se debe realizar la acción, según condicionantes de rigor científico-cultural, espaciales, temporales, de motricidad, entre otros, respetando la individualidad del estudiante e incluyéndole al proceso.

3.- El empleo de las tecnologías de la información y la comunicación, es decir, de videos, televisión, computadoras, internet, aulas virtuales y otras alternativas, para apoyar la enseñanza y el aprendizaje,

4.- La evaluación integradora de los resultados del aprendizaje, mediante una evaluación diagnóstica y continua, donde el fundamento son los indicadores esenciales de evaluación como resultados concretos del aprendizaje

En conclusión la verdadera educación inclusiva enmarcada en una Pedagogía Crítica, es concebir al estudiante como un ser personal biopsicosocial, con el propósito de que se desarrolle por igual en todos sus aspectos, de manera total y para ello es necesario una actualización del currículo, que contribuya a una educación de calidad, es decir adaptar la educación a las necesidades e intereses

de los estudiantes, brindando estrategias de aprendizaje, para que el estudiante potencie más habilidades y capacidades, que permitan hacer de los alumnos seres productivos, creativos, innovadores, e investigadores en beneficio de sí mismos y de la sociedad.

Criterio básico para la ejecución del tema

- El tema debe ser analizado al margen de consideraciones de todos los docentes
- En lo posible sería conveniente que asistan todos los docentes para que se logre cumplir el objetivo prepuesto

Desarrollo

- Inauguración.- Saludos y bienvenida
- Procesamiento.- Se aplicara el tema mediante el juego “ el dado “ que plantearán a todos los docentes, en la cual se puede dar en cuenta del proceso didáctico propuesto.
- División.- de grupos: en unas tarjetitas se entregaran letras y se formaran los grupos de acuerdo a la letra
- Desarrollo.- el facilitador motivara a que los participantes analicen la propuesta de los fundamentos de la pedagogía crítica.
- A continuación el facilitador del grupo pide a los participantes que describan las características más destacadas de la propuesta, maticen las ventajas de la propuesta, sus posibles desventajas, limitaciones, etc.
- Presentación.- Cada uno de los grupos presentara sus conclusiones y recomendaciones para su aplicación en el aula.

- Plenaria.- Todo el grupo conversara sobre las experiencias que tuvieron cada uno de los participantes y expondrán sus mensajes sugerencias y compromisos
- Evaluación.- reflexión voluntaria por parte de los participantes acerca de la temática y actividades llevadas a cabo sobre el tema desarrollado.

Taller final: “El Logro de la Excelencia”.

En la realización del presente taller consideremos algunos aspectos relevantes. En todos los instantes, esferas de nuestra vida diaria, ya sea en el plano de la cotidianidad, como en el campo profesional pedagógico, nuestro pensamiento debe ceñirse al logro de metas que nos enriquezcan como personas, a su vez que podamos compartir con los demás, todos y cada uno de nosotros debemos encaminarnos a la consecución del gran objetivo como es “El logro de la excelencia”, entendida esta como una vida cabal, a la que nada le falte, ni nada le sobre, en la medida que nuestra condición humana, así lo permita.

Este logro supone la transmisión de modelos culturales, éticos vigentes. Para el campo profesional educativo consideremos que el logro de la excelencia se circunscribe a la formación integral del educando, recogiendo sus tres esferas bio-psico-social.

En lo referente a los aspectos cognitivos, la axiología, la práctica pedagógica requiere de cambios urgentes, en cuanto a la manera de concebir los métodos, la actitud de los docentes, somos nosotros los llamados a coadyuvar en estos procesos de mejoramiento, dotando a nuestros educandos de herramientas útiles que faciliten su encuentro consigo mismo, fortalezcan sus hábitos operativos, y alcancen su autorrealización. Dentro de este marco, este encuentro con los educandos generará un espacio de inter-aprendizaje, de enriquecimiento mutuo. Por lo expuesto abarca gran importancia el taller que se propone, ya que ustedes maestros, son quienes permanecen en constante contacto con la niñez, juventud, que es el presente y futuro de nuestra sociedad.

El firme propósito del taller es que reflexionemos profundamente en cuanto a nuestra misión, no olvidemos que no somos simples instructores, somos educadores,

nuestra tarea no se encamina simplemente a transmitir y alcanzar logros académicos, nuestro deber va mucho más allá, debemos tener la suficiente prudencia para “formar”, a partir de las vivencias, inquietudes, necesidades e intereses de los educandos, orientarlos debidamente, lo que implica ayudarlos a que despierte en ellos su autocinesia en la lucha por su libertad.

Hablar del logro de la excelencia, no es una tarea fácil, no existen precisiones, ni recetas exactas, lo único que podemos hacer es dar algunas pautas a fin de persuadir, motivar al ser humano, para que él mismo sea capaz de guiar sus propios descubrimientos, encontrar el significado del valor de la excelencia en función de su existencia misma y de la realidad que vive.

Dicho de otro modo recogiendo el pensamiento de Alejandro Llanos, el logro del bien humano está íntimamente relacionado con la vida ética correcta, lo que supone un compromiso con nosotros mismos para realizar las operaciones que intrínsecamente nos perfeccionan, intensifican nuestra vida, nos hacen capaces de ir siempre más allá, este último criterio es el que precisamente el que debe rectorar día a día nuestra vida, y a su vez socializar a nuestros educandos.

Objetivos.

General:

- Lograr un marco de reflexión profunda de los educadores en lo referente al “logro de la excelencia” a través de la instauración de un debate, como una propuesta de cambio y mejoramiento continuo.

Específicos:

- Facilitar la comprensión de los postulados del logro de la excelencia demostrando concomitantemente su aplicación práctica y plena vigencia.
- Persuadir a los docentes para que su práctica pedagógica cotidiana se guie bajo los principios de vida ética correcta en fiel respeto de los valores humanos y la práctica de virtudes.
- Promover la participación continua de los docentes durante todos los momentos del taller, a través del uso de medios y recursos adecuados.

Tema: "el logro de la excelencia"**Contenidos programáticos del taller:**

Se han considerado los siguientes:

- El bien humano es lo que nos hace buenos, como personas.
- No basta con conocer el bien humano es necesario vivirlo
- El logro del bien humano está íntimamente relacionado con la vida ética correcta
- El bien humano como bien moral
- La autotarquía y el autodomínio
- La excelencia ética es simplemente un conjunto de exigencias y evidencias originales de hacer
- La ética no se puede enseñar pero si aprender
- La práctica de la virtud
- El factor que activa la excelencia del hombre es la realidad, donde se sigue buscando lo bueno de la mejor manera con responsabilidad y sin fatiga.
- La excelencia es la fuerza vital que lleva a exigirse con esfuerzo y superarse con esperanza
- El amor significado y proyección en la búsqueda de la excelencia
- La educación es introducción a la realidad, es potenciar al máximo el ser práctico para que la capacidad operativa crezca acumulativamente.
- La excelencia y la educación forman un camino que se realizan juntos.
- La familia como principio antropológico de una vida lograda
- Importancia de la tradición en la consecución del éxito
- Tarea del educador

Metodología:

Para el desarrollo del taller se utilizarán las siguientes técnicas: Expositiva, Participativa, Trabajo Grupal, Plenaria, Debate.

Expositiva:

- El facilitador introducirá el tema haciendo uso de una presentación de Power Point, los asistentes tendrán la oportunidad de tomar los apuntes y efectuar preguntas.

- A continuación se presenta una película en DVD, el facilitador da indicaciones a los asistentes a fin de que relacionen el contenido de la película con la exposición previa.

Participativa:

Una vez terminada la proyección del video, los asistentes comentarán sobre la misma resaltando los aspectos que se pueden relacionar con la teoría.

Trabajo Grupal:

- Acto seguido haciendo uso de una dinámica se forma grupos de trabajo, entregan materiales a cada grupo, a la vez que se ofrecen explicaciones sobre el trabajo a realizarse y selecciona la temática en base a los contenidos programáticos propuestos inicialmente.
- Se designan coordinadores y secretarios relatores.
- Luego los grupos a partir de una lectura previa del documento entregado, relacionando con los contenidos de la película sistematizan las ideas y criterios que consideren más importantes y los anotan en unos papelotes.

Plenaria:

A continuación en plenaria los participantes, expondrán su trabajo al colectivo.

Debate:

Se abre un espacio para debatir críticamente las ideas.

Finalmente la información se sistematiza y se elaboran los compromisos finales.

Película “En busca de la felicidad”, (Es una historia de la vida real suscitada en Estados Unidos en la década de los 80). La proyección película se toma en cuenta como un auxiliar, a través del cual además de mantener a los asistentes motivados, sirve como una interesante herramienta con la que se propende a profundizar algunos contenidos del taller y principalmente sustenten la discusión partiendo de una situación de la vida cotidiana

Sinopsis: Chris Gardner (Will Smith) es un padre de familia que lucha por sobrevivir. A pesar de sus valientes intentos de mantener su familia a flote, la madre (Thandie Newton) de su hijo de cinco años Christopher (Jaden Christopher Syre Smith en la vida real en verdad hijo de Will Smith) comienza a derrumbarse a causa de la tensión constante de la presión económica; incapaz de soportar más, decide abandonar a su esposo e hijo, Chirs convertido en padre soltero decide no darse por vencido y continuar tenazmente luchando por un trabajo mejor pagado empleando todas las tácticas comerciales que conoce. En este trayecto conoce al representante de una de las compañías más exitosas del país y del mundo, a quien convence de sus capacidades y deseos de superación, no obstante para poder acceder al empleo deberá competir con otros cientos de trabajadores, ya que el puesto de trabajo solo se otorgará al mejor de ellos, además de que laborará por un período de seis meses sin sueldo, sin embargo en busca del éxito acepta el gran reto. En el transcurso de ese medio año en compañía de su pequeño hijo padece una serie de necesidades y sufrimientos, llegando en un determinado momento a donar su sangre, dormir en un albergue y hasta en el tren, debido a que no tiene la posibilidad de ingreso económico en absoluto y carece inclusive de alimento. En esta penosa situación aprende a valorar la vida y se encuentra consigo mismo, a pesar de todo ello con inteligencia, esmero y dedicación vence a todos los demás trabajadores que optan por el puesto de trabajo tanto en el plano práctico, como en el teórico en las difíciles pruebas escritas que debe rendir, dando a su hijo un valioso ejemplo de vida y alcanzando la excelencia no solo en el plano material económico sino en su autorrealización como persona. Años más importantes se convierte en uno de los más exitosos empresarios de mundo y uno de los hombres más adinerados.

Duración y distribución de actividades:

El taller se cumplirá en dos jornadas de dos horas de duración con un intervalo de 15 minutos de receso.

Las actividades por cada jornada con su aproximada duración:

Primera Sesión:

- a) Exposición inicial por parte del facilitador 40 minutos
- b) Proyección de la película 90 minutos

Segunda Sesión:

1. Trabajo grupal 45 minutos.
2. Debate 35 minutos
3. Sistematización 15 minutos
- 4.- Redacción de compromisos 15 minutos

Recursos:

1. Computadora portátil
2. Proyector Digital
3. Película en formato DVD.
4. Parlantes
5. Papelotes.
6. Marcadores permanentes y de tiza líquida.

Compromisos:

Con la realización del taller se espera que los docentes se comprometan a:

1. Profundizar en el conocimiento de la temática consultando el libro de Alejandro Llano "La Vida Lograda", y bibliografía complementaria.
2. Adoptar los principios fundamentales de la temática aprendida e integrarla en su *modus vivendum*.
3. Reflexionar sobre su conducta y estilo de vida para optar por estrategias que favorezcan su mejoramiento no solo en el plano personal y familiar, sino en el pedagógico en búsqueda de la excelencia.
4. Tomar en cuenta los nuevos criterios adquiridos a fin de que se materialicen en la práctica pedagógica es procesos verdaderamente motivacionales.

Evaluación:

La evaluación se compondrá de dos momentos:

- Se evaluará durante el desarrollo de todo el taller haciendo uso de una guía de observación estructurada.
- Se realizará una evaluación final del taller con todos los participantes para ello, se entregará una ficha a cada participante en la que constarán aspectos como: Organización, nivel de comprensión, desenvolvimiento de la facilitadora, nivel de logros, compromisos, etc.

7.5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

El presente proyecto de mejora se desarrollará en el salón de la Institución Educativa “Paulo Freire”, ubicada en la Provincia del Azuay, Cantón Gualaceo, parroquia Gualaceo.

Tiempo estimado para la ejecución:

Inicio: febrero 2012 Fin: julio 2012

Equipo técnico responsable:

Proponente, Facilitador de los talleres: Lcdo. William Sánchez Calderón

Directivos.

Supervisor escolar.

7.6. POBLACIÓN OBJETIVO

El Colegio “Paulo Freire” está conformada por 15 docentes más el rector, vicerrector e inspector, los mismos que son parte de este proyecto a realizarse con miras a conseguir que los docentes conozcan, apliquen los métodos, técnicas, procedimientos de manera correcta, utilizando aulas virtuales, para lograr una educación de calidad, calidez, en una actitud hacia el cambio con procesos de comunicación, valores para la vida, que permita fortalecer las relaciones, la comunicación entre los mismos, aplicando diferentes estrategias para solucionar el problema, a su vez participarán como invitados 3 centros educativos, pues el proponente facilitador se desempeña como Supervisor Escolar.

En la presente propuesta de trabajo, serán beneficiados directos a través de los docentes, todos los estudiantes de básica, bachillerato del colegio investigado, las tres escuelas invitadas del cantón Gualaceo, pues son los protagonistas directos del aprendizaje. Es decir, los docentes serán los mediadores del proceso activo y así mejorar el rendimiento de los estudiantes.

7.7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA.

RECURSOS Y MATERIALES

HUMANOS	FINANCIEROS	TECNICOS
Especialista en el tema	Autogestión	Salón de clase
21 docentes	Propios de los participantes. Propios de la Institución. Gestión del proponente-facilitador.	CD, Aulas virtuales Pizarras electrónicas interactivas. Computadoras. Proyector, calculadoras. Programas encarte Internet Explorer. Diapositivas Circuito integrado de televisión. Sala multimedia. Cámaras digital Cámaras de video presentación. LDC, TV y DVD TV, computadora.
4 directivos		Papel, lápiz, marcadores, copias de lecturas
	Ingreso 664 dólares.	

7.8. PRESUPUESTO

RECURSOS FINANCIEROS

Cantidad	Denominación	Valor Unit.	Valor Total
35 horas	Talleres de socialización. Principios didácticos, Actualización y fortalecimiento curricular. El logro de la excelencia (Instructor)	10	350
2000	Copias	005	100
150	Refrigerios	1	150
50	Papelotes	0.10	5
20	Marcadores	0.50	10
30	Esferos	0.30	9
	Imprevistos	40	40
	TOTAL Egresos.		664
	SALDO		00.

7.9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Tiempo	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Actividades.					
Sesión de trabajo con los directivos para presentar la propuesta					
Sesión con directivos y maestros para socializar la propuesta y elaborar el cronograma de trabajo.					
Organizar actividades con los docentes de integración, cooperación, participación en grupo.					
Realizar talleres sobre los temas expuestos					
Presentar, analizar y extraer conclusiones con los docentes sobre breves documentales, películas trabajos en Power Point sobre los temas propuestos					
Socializar con docentes, directivos sobre la necesidad de vivenciar día a día valores que permitan una comunicación efectiva con la utilización de métodos, técnicas activas con la utilización de procesos interactivos y de informática.					
Establecer, compromisos, acuerdos entre docentes, directivos producto de los talleres.					
Enviar comunicaciones escritas para formalizar los eventos.					
Realizar seguimientos, evaluaciones de la aplicabilidad en aula (Clases prácticas).					

BIBLIOGRAFÍA.

- ❖ Barriga, F; Hernández G (2010), Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo, una interpretación constructivista, Tercera Edición, Edit. McGraHill, México. Cap. 2-3-8
- ❖ Constitución Política del Ecuador. Ediciones Jurídicas 2009.
- ❖ Crespo, C y Samaniego J. (2006), Manual de gerencia educativa para una escuela de calidad, primera edición Quito-Ecuador. DINAMEP pgs. 1-2 -6-9
- ❖ Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, 2007 Buenos Aires-Argentina.
- ❖ DINAMEP, (2006), Apuntes sobre evaluación No 1 DINAMEP Quito.
- ❖ Chavarría Olarte, M. (2004), Educación en un mundo globalizado: retos y tendencias del proceso educativo: Trillas México: IPCE. Cap. 1-2-3
- ❖ ISO8402:1994.
- ❖ Ice Sisemoeve, Guía para el maestro. Loja 2000.
- ❖ Narcea, S.A. de ediciones Madrid.
- ❖ Mateos, J, 2000. Didáctica contemporánea, Madrid-España.
- ❖ Ministerio de Educación Nacional. (2008), Autoevaluación y mejoramiento profesional de Colombia, edición Bogotá D.C.
- ❖ Ministerio de Educación, (2010). Estándares de calidad educativa. Quito.pag. 4-5-8-11-12-13-14-15-16-20-24-26.
- ❖ Ministerio de Educación y Ciencia, de España, edición (2003), Valoración de la labor profesional de los docentes Madrid-España, segunda edición renovada.
- ❖ M.E. (2011), Recopilación de leyes y reglamentos, Quito.
- ❖ M.E. Quito 2009, Plan Decenal de Educación (Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas). pag. 5-12-19-24-32-33-34-35-36-37-38-39-40
- ❖ M.E., (2008) Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas Quito, mayo 2008. Pag. 14-15-16-20-21-23-41; 56 a 67; 73 a 103.

- ❖ M.E. Quito 2005, Proyecto Equinoccio, Evaluación Institucional y del Desempeño Docente Módulo 1 Proyecto Equinoccio, Pauta e Instrumentos para la Evaluación Institucional Módulo 1.
- ❖ M.E. Quito 2008, Proyecto Equinoccio, Evaluación Institucional y del desempeño docente Módulo 1 Proyecto Equinoccio, Pauta e Instrumentos para la Evaluación Institucional Módulo 2.
- ❖ Pidgeón D. Y Yates A, (1987) Evaluación y medición del rendimiento escolar. Ediciones Anaya. Salamanca.
- ❖ Ruiz, Ordoñez. R (2010), Guía de estudio de Didáctica General. Universidad Técnica de Loja
- ❖ Uquillas, S. (2005), Control, Evaluación y acreditación institucionales para la excelencia de la educación ecuatoriana, compilación-PROMADED, segunda edición.
- ❖ Valenzuela González, J. (2009), Evaluación de las Instituciones Educativas segunda edición, editorial TRILLAS, Madrid-España.
- ❖ Valdés H. (2009), “La evaluación del Desempeño Profesional del Docente”, Investigador Instituto Central de Ciencias Pedagógicas, La habana Cuba.
- ❖ Vela J. (2002), Técnicas de concientización. Cuarta edición. Indo América Press Service Editores-

9. ANEXOS

ANEXO 1

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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.					
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.					
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.					
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.					
---	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.					
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes					

le comprendan.					
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.					
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.					
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.					
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
b. Utilice la siguiente tabla de valoración:

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

Matemática

Lenguaje

Ciencias Naturales

Ciencias Sociales

Historia

Literatura

Biología

Física

Química

Informática

Inglés

Otras (especifique).....

Educación especial para niños y niñas.

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

1° EB 2° EB 3° EB 4° EB 5° EB

6° EB 7° EB 8° EB 9° EB 10° EB

Bachillerato

1° Bach 2° Bach 3° Bach

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

estudiantes saben del tema a tratar.		
--------------------------------------	--	--

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación:

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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					

1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.26. Lidero el Consejo Técnico.					
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.					
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto					

con base en la normativa legal.					
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos					
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica.					
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.7. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia					

y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 2

Valoración de la evaluación del desempeño. (Tomado de la Guía Didáctica “Evaluación del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2011-2012”, del Mgs. Víctor Chinín, U. T. P. L.)

Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes.

Para la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes de la institución elegida, se consideran los siguientes instrumentos que sirven para: la autoevaluación de los docentes; la coevaluación de los docentes; la evaluación de los docentes por parte del director o rector; la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes; y, la observación de la clase impartida por el docente. Cada uno de los mencionados instrumentos tiene su propia valoración, como se puede ver a continuación, para dar un total de desempeño profesional docente de 100 puntos.

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

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

4. Aplicación de normas y reglamentos.....	1.47 puntos
5. Relación con la comunidad.....	<u>1.18 puntos</u>
➤ Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.....	24 puntos
1. Habilidades pedagógicas y didácticas..	10.97 puntos
2. Habilidades de sociabilidad pedagógica....	4.12 puntos
3. Atención a estudiantes con necesidades Individuales.....	4.80 puntos
4. Relación con los estudiantes.....	<u>4.11 puntos</u>
➤ Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia	16 puntos
1. Relación con la comunidad.....	2.53 puntos
2. Normas y reglamentos.....	3.37 puntos
3. Sociabilidad pedagógica.....	5.05 puntos
4. Atención a estudiantes con necesidades Individuales.....	<u>5.05 puntos</u>
➤ Observación de la clase impartida por el docente.....	30 puntos
1. Actividades iniciales.....	7.50 puntos
2. Proceso de enseñanza-aprendizaje.....	16.25 puntos
3. Ambiente en el aula.....	<u>6.25 puntos</u>
Total	<u>100 puntos</u>

Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos.

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

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

➤ Autoevaluación del Director.....	20 puntos
1. Competencias gerenciales.....	14.65 puntos
2. Competencias pedagógicas.....	3.26 puntos
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	<u>2.09 puntos</u>
➤ Evaluación del Director por parte del Consejo Directivo o Técnico.....	20 puntos
1. Competencias gerenciales.....	14.59 puntos
2. Competencias pedagógicas.....	3.29 puntos
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	<u>2.12 puntos</u>
Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil..	20 puntos
4. Competencias gerenciales.....	10.00 puntos
5. Competencias pedagógicas.....	3.57 puntos
6. Competencias de liderazgo en la comunidad	<u>6.43 puntos</u>
➤ Evaluación del Director de parte de Comité Central de Padres de Familia.....	20 puntos
1. Competencias gerenciales.....	10.10 puntos
2. Competencias pedagógicas.....	3.16 puntos
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	<u>4.74 puntos</u>
➤ Evaluación del Director por parte del Supervisor.....	20 puntos
1. Competencias gerenciales.....	14.45 puntos
2. Competencias pedagógicas.....	3.11 puntos

3. Competencias de liderazgo en la comunidad

2,44 puntos

Total**100 puntos**

Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional

1. Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes

1.1. Instrumento para la autoevaluación de los docentes..... 10 puntos

Cada respuesta valoración 5 = 0.103 puntos

Cada respuesta valoración 4 = 0.077 puntos

Cada respuesta valoración 3 = 0.051 puntos

Cada respuesta valoración 2 = 0.026 puntos

Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

1.2. Instrumento para la coevaluación de los docentes..... 10 puntos

Cada respuesta valoración 5 = 0.385 puntos

Cada respuesta valoración 4 = 0.289 puntos

Cada respuesta valoración 3 = 0.192 puntos

Cada respuesta valoración 2 = 0.096 puntos

Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

1.3. Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director..... 10 puntos

Cada respuesta valoración 5 = 0.295 puntos

Cada respuesta valoración 4 = 0.221 puntos

Cada respuesta valoración 3 = 0.148 puntos

Cada respuesta valoración 2 = 0.074 puntos

Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

1.4. Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes..... 24 puntos

Cada respuesta valoración 5 = 0.686 puntos

Cada respuesta valoración 4 = 0.514 puntos

Cada respuesta valoración 3 = 0.343 puntos

Cada respuesta valoración 2 = 0.171 puntos

Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

1.5. Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del padre de familia 16 puntos

Cada respuesta valoración 5 = 0.843 puntos

Cada respuesta valoración 4 = 0.632 puntos

Cada respuesta valoración 3 = 0.421 puntos

Cada respuesta valoración 2 = 0.211 puntos

Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

1.6. Observación de la clase impartida por el docente..... 30 puntos

Cada respuesta valoración Sí = 1.250 puntos

Cada respuesta valoración **No** = 0.000 puntos.

2. Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos

2.1. Instrumento para la autoevaluación del Director o Rector..... 20 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.233 puntos
 Cada respuesta valoración **4** = 0.175 puntos
 Cada respuesta valoración **3** = 0.116 puntos
 Cada respuesta valoración **2** = 0.058 puntos
 Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

2.2. Instrumento para la evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Directivo o Técnico..... 20 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.236 puntos
 Cada respuesta valoración **4** = 0.177 puntos
 Cada respuesta valoración **3** = 0.118 puntos
 Cada respuesta valoración **2** = 0.059 puntos
 Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

2.3. Evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Estudiantil..... 20 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.686 puntos
 Cada respuesta valoración **4** = 0.514 puntos
 Cada respuesta valoración **3** = 0.343 puntos
 Cada respuesta valoración **2** = 0.171 puntos
 Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

2.4. Evaluación del Director o Rector de parte del Comité Central de Padres de Familia..... 20 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.715 puntos
 Cada respuesta valoración **4** = 0.536 puntos
 Cada respuesta valoración **3** = 0.357 puntos
 Cada respuesta valoración **2** = 0.179 puntos
 Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

2.5. Evaluación del Director o Rector por parte del Supervisor Escolar..... 20 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.527 puntos
 Cada respuesta valoración **4** = 0.392 puntos
 Cada respuesta valoración **3** = 0.263 puntos
 Cada respuesta valoración **2** = 0.132 puntos
 Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

Calificación del Desempeño

Calificación del Desempeño Profesional Docente

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

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

Calificación del Desempeño Profesional Directivo

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

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

Calificación del Desempeño Profesional de la Institución Educativa

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

De la observación del puntaje promedio total conseguido, se puede llegar a calificar el desempeño de la institución educativa, en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, tal como se observa a continuación:

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

Cuenca, Mayo del 2012.

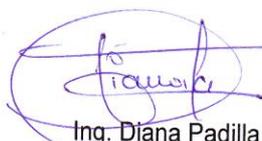
A petición de parte interesada, la suscrita: ING. DIANA PADILLA PESÁNTEZ, rectora del colegio "Paulo Freire", del cantón Gualaceo, provincia del Azuay.

CERTIFICA

Que El Lcdo. William Sánchez Calderón portador de la cedula 0101676237, solicitó el respectivo permiso para realizar la investigación de campo en el desarrollo de su tesis de Maestría: "Evaluación del desempeño docente y directivo en el colegio "Paulo Freire"; a su vez, realizó todo el trabajo de socialización, aplicación de las encuestas. De igual manera, el viernes dos de marzo del 2012 ejecutó con todos los docentes de la institución e invitados de cuatro instituciones el taller sobre: "Los 17 principios didácticos del inter-aprendizaje, comunicación y valores; para conseguir un cambio de actitud frente a los enfoques planteados en la Actualización y Fortalecimiento Curricular, diseñados por el Ministerio de Educación", facilitado por el Lcdo. William Sánchez Calderón, en base a los resultados obtenidos en la investigación.

Es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad, autorizando al peticionario a hacer uso del presente documento como convenga a sus intereses,

Para los fines legales pertinentes.



Ing. Diana Padilla Pesántez.
RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA
"PAULO FREIRE".
Gualaceo-Azuay-Ecuador.