



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 de educación básica y bachillerato del Colegio Nacional Técnico Agropecuario 26 de febrero de la parroquia y cantón Paute, de la provincia del Azuay, durante el año 2011 – 2012”

Tesis de grado

AUTORA:

Segarra Figueroa, Gladys Cecilia

DIRECTORA:

Arévalo Torres, Elizabeth Lucía, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

AÑO 2012

CERTIFICACIÓN

Magister.

Elizabeth Lucía Arévalo Torres

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional, docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio Nacional Técnico Agropecuario 26 de febrero de la parroquia y cantón Paute, de la provincia del Azuay, durante el año 2011 – 2012”** realizado por el profesional en formación: **Segarra Figueroa Gladys Cecilia**; 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 del 2012

f).....

CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Segarra Figueroa Gladys Cecilia declaro ser autora de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Gladys Cecilia Segarra Figueroa

AUTORA

CI. 010254453-3

AUTORÍA

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

f)

Gladys Cecilia Segarra Figueroa

CI. 0102544533

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a las personas que son mi fuente de inspiración y superación:

A mis Queridos Padres, hermanas, hermanos y a mi hijo por el apoyo incondicional brindado para lograr un paso más en mi formación y vida profesional.

A las personas que amo con toda la fuerza de mi corazón: mi hijo, ser que sabe entenderme. Gracias por comprender que el ser una mejor profesional, implica sacrificios pero que los resultados serán servir de mejor manera a mi familia y con la educación a la niñez y juventud.

También dedico este trabajo a todas las personas que buscan ser mejores cada día en los ámbitos profesionales y personales.

Gladys Segarra.

AGRADECIMIENTO

Quiero dejar constancia de mi gratitud a la comunidad educativa de la Universidad Técnica Particular de Loja por el apoyo brindado para mi superación profesional, el que se reflejará en la práctica de mi vida profesional.

Al personal docente de Postgrado en Pedagogía por su constante asesoramiento, sus conocimientos me ayudaron a cultivar mis pensamientos, sentimientos, y actitudes para ser una mejor profesional.

A mi Directora de tesis la Magister Elizabeth Arévalo, un agradecimiento muy especial por su gran ayuda y excelente dirección.

Al Colegio Nacional técnico Agropecuario 26 de Febrero de la ciudad de Paute, a los compañeros maestros y maestras de esta institución Educativa, a mis amigas, amigos, quienes me han apoyado para que este trabajo de investigación llegue a su feliz término.

A todos ellos encomiendo que Dios les colme de bendiciones por los aportes que han hecho en mi vida profesional.

Gladys Segarra

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CONTENIDO	Pág
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
ACTA DE CESIÓN	iii
AUTORÍA	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE DE CONTENIDOS	vii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
2.1. Objetivo General.	6
2.2. Objetivo Específico.	6
3. MARCO TEORICO	7
3.1. Calidad de las instituciones educativas.	7
3.1.1. Concepto Tradicional de la Calidad Educativa.	7
3.1.2. Terminología para definir calidad.	8
3.1.3. La calidad: conceptos.	8
3.1.4. El argumento de la calidad.	9
3.1.5. Concepto de educación.	10
3.1.6. Una educación integral de calidad.	12
3.1.7. La búsqueda de la calidad total.	13
3.1.8. Calidad total.	14
3.2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.	16

3.2.1. La evaluación educativa.	16
3.2.2. Algunas concepciones de evaluación educativa.	17
3.2.3. Conceptos de evaluación institucional.	18
3.2.4. Evaluación de calidad.	20
3.2.5. Componentes de la evaluación.	24
3.2.6. La evaluación en el proceso educacional.	26
3.2.7. Etapas de la evaluación.	27
3.2.8. La evaluación por normas y por criterios.	28
3.2.9. Tipos de evaluación.	29
3.2.10. Funciones de la evaluación.	31
3.2.11. Finalidades de la evaluación.	32
3.2.12. Proceso de evaluación.	32
3.3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes.	35
3.3.1. Conceptos.	35
3.3.2. El equipo docente produce la calidad.	35
3.3.3. La evaluación del desempeño profesional docente.	36
3.3.4. Factores contextuales de la actividad docente.	41
3.3.5. Condiciones iniciales de la actividad docente.	41
3.3.6. Desarrollo y dedicación a los procesos de enseñanza aprendizaje.	41
3.3.7. Indicadores relativos a los resultados de impacto.	42
3.3.8. Metodología de la evaluación.	42
3.4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos.	
3.4.1. Evaluación del desempeño.	42
3.4.2. La reflexión como inicio del proceso de mejoramiento.	43

3.4.3. Los compromisos de la evaluación de desempeño.	45
3.4.4. Criterio de desarrollo profesional.	47
4. METODOLOGÍA	48
4.1. Participantes.	48
4.2. Población.	48
4.3. Muestra de investigación.	49
4.4. Técnicas e instrumentos de investigación.	52
4.5. Diseño.	54
4.6. Procedimiento.	56
5. RESULTADOS, ANALISIS Y DISCUSION.	58
5.1. Análisis de resultados.	58
5.1.1. Tabla # 1 Autoevaluación de los docentes.	69
5.1.2. Tabla # 2 Coevaluación de los docentes.	74
5.1.3. Tabla # 3 Evaluación de los docentes por parte del rector.	82
5.1.4. Tabla # 4 Evaluación de los docentes por los estudiantes.	88
5.1.5. Tabla # 5 Evaluación de los docentes por los padres de familia.	93
5.1.6. Tabla # 6 Observación de la clase impartida por el docente.	98
5.1.7. Tabla # 7 Autoevaluación del rector.	106
5.1.8. Tabla # 8 Evaluación al rector por el Consejo Ejecutivo.	114
5.1.9. Tabla # 9 Evaluación al rector por el Consejo Estudiantil.	119
5.1.10. Tabla # 10 Evaluación al rector por el Comité Central de PP de FF.	124
5.1.11 Tabla # 11 Evaluación al rector por la Supervisora de Educación.	132

5.2. Discusión de resultados.	133
6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	137
6.1. Conclusiones.	137
6.2. Recomendaciones.	139
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	140
7.1. Determinación del problema.	142
7.2. Antecedentes.	143
7.3. Justificación.	144
7.4. Objetivos.	145
7.5. Análisis de estrategias.	146
7.6. Cronograma.	148
7.7. Localización y cobertura.	151
7.8. Metodología del proyecto.	152
7.9. Recursos.	153
7.10. Evaluación.	154
7.11. Matriz de evaluación.	154
8. BIBLIOGRAFÍA	156
9. ANEXOS	158

1. RESUMEN

El trabajo de investigación: “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo de las instituciones de Educación Básica y Bachillerato del Colegio Nacional Técnico Agropecuario 26 de febrero de la parroquia Paute, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011 – 2012” con la participación de los Directivos, Docentes, Estudiantes, Padres de Familia y Supervisora de educación, de quienes se obtuvo la información fidedigna.

La investigación se desarrolló en dos etapas; la investigación bibliográfica y la investigación de campo, en la que se emplearon varios métodos: el Socio-educativo, Analítico – Sintético, Inductivo – Deductivo, Estadístico, Hermenéutico, y como técnicas: la entrevista, encuesta y la observación.

De los instrumentos aplicados se considera como nudos críticos: el déficit en el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, la no utilización de las Tecnologías Informáticas de la Comunicación, la no adaptación de los espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes, la no adaptación al currículo para estudiantes con necesidades especiales.

Ante esta realidad planteo un plan de mejora que regenere el modelo administrativo del plantel: “Optimización de la Gestión de Calidad del Colegio Nacional Técnico 26 de Febrero”

2. INTRODUCCIÓN

El sistema educativo ecuatoriano se encuentra atravesando una crisis cualitativa en la educación caracterizado por el desconocimiento sobre la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones donde se ve cuestionado, por una débil formación holística de los profesionales de la educación que siguiendo anteriores esquemas tradicionalistas no han permitido alcanzar los estándares de calidad que la sociedad y la globalización exige a las instituciones educativas, para no quedar rezagado o anquilosado en esquemas caducos. La presente Investigación la he realizado en el Colegio Nacional: “Técnico Agropecuario 26 de febrero de la parroquia Paute, cantón Paute, provincia del Azuay, durante el año 2011- 2012”

Ademas se ha podido notar que los bajos niveles de conocimiento sobre evaluación del desempeño profesional de directivos y docentes se pueden verificar en el impacto que causa en el rendimiento académico de los estudiantes.

Para los maestros constituye un verdadero desafío la actualización y capacitación profesional que permita estar a tono con los cambios y avances a nivel científico y tecnológico, que les permita responder con objetividad las inquietudes e interrogantes de los estudiantes con los que trabaja.

La familia, la sociedad actual y los propios estudiantes exigen cambios paradigmáticos en la educación y los maestros tienen la obligación de responderlos con acierto. En tal virtud, están obligados a ampliar su campo de conocimientos y competencias profesionales que les permita romper las prácticas tradicionales y activar en el aula procesos didácticos nuevos, tendientes a generar aprendizajes a partir de la actividad, reflexión, crítica y creatividad de los estudiantes, con quienes deben asumir el rol de facilitadores, guías, constantes motivadores.

Considero que la investigación desarrollada llena un vacío y una necesidad muy grande de los maestros y maestras, porque permite determinar la realidad de lo que pasa en las aulas y conocer más de cerca su perfil personal y profesional. Sin duda alguna la Universidad Técnica Particular de Loja, como gestora del trabajo realizado, utilizará los resultados de la investigación para establecer líneas de acción que

permitan mejorar la gestión que realiza el sector educativo y emprender con nuevas opciones de formación y capacitación docente.

La institución educativa tendrá la oportunidad de conocer con mayor objetividad la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo y tal vez emprender acciones de mejoramiento de los nudos críticos, que beneficiará principalmente a los estudiantes, padres de familia y comunidad en general.

Como investigadora, ha sido una oportunidad excelente para involucrarme en el proceso de investigación de la realidad del contexto evaluativo de nuestro trabajo habitual que nos motiva a ampliar esta experiencia en los ámbitos en los que laboramos con la finalidad de buscar alternativas que permitan mejorar la realidad de la educación de nuestra institución, estudiantes y comunidades. Además nos ha servido para culminar nuestros estudios universitarios y obtener al fin el anhelado título profesional de cuarto nivel académico, que me otorga un mejor perfil.

Los contenidos e instrucciones de la guía didáctica se han constituido en la base del trabajo realizado. Si bien es verdad que al principio tuve problemas para comprender con claridad, no es menos cierto también que la lectura constante de los diversos tópicos del documento de consulta haya permitido concretar el trabajo, desde el principio hasta el fin.

Las falencias encontradas han sido verificadas considerando las sugerencias de la guía didáctica, de esta manera para el instrumento sobre la autoevaluación de los docentes se consideró como porcentaje significativo aquellos que superaron un 70% de la tabla estadística, pudiendo resaltar que uno de los más bajos indicadores es la despreocupación por la ausencia o falta de los estudiantes y no se llamó a los padres de familia y/o representantes.

En el instrumento para la coevaluación de los docentes se pudo comprobar que rara vez utilizan tecnologías de comunicación e información para sus clases, así también no utilizan una bibliografía actualizada; no elaboran recursos didácticos novedosos, además rara vez elaboran adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.

En el instrumento para la evaluación de los docentes por parte del rector el aspecto más bajo en esta muestra es que si un estudiante falta no se preocupa por la ausencia del mismo, no desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto, no sabe situar los conflictos que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.

En el instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes el aspecto más débil es el uso de las TIC para sus clases.

En el instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes no existen nudos críticos pues la mayor parte de los aspectos tienen respuestas positivas, lo que quiere decir que existe satisfacción de los padres de familia.

En el instrumento para la autoevaluación del rector las respuestas son muy satisfactorias pues la mayoría de los indicadores tienen respuestas positivas considerando como afirmativa que el rector falte al trabajo solo en caso de extrema necesidad.

En el instrumento para la evaluación del rector por parte del Consejo Ejecutivo se considera como nudo crítico que el rector no realice acciones para evitar la repitencia de los estudiantes y la deserción de los mismos.

En el instrumento para la Evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil las respuestas son muy satisfactorias pues la mayoría de los indicadores tienen respuestas positivas considerando que no existen nudos críticos a ponderar. De la misma forma ocurre con el instrumento para la evaluación del rector por parte del Comité Central de Padres de Familia.

En el instrumento para la evaluación del rector por parte del supervisor se considera como nudos críticos el cumplimiento del Reglamento Interno, que no rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución, no organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Ejecutivo, no observa el desarrollo de clases del

personal docente, no verifica la aplicación de la planificación didáctica y no supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.

A nivel del Colegio 26 de Febrero no existe evidencias de haberse realizado un proceso de investigación sobre evaluación institucional a directivos y docentes y a ningún otro estamento del Colegio. Además, es la primera vez que se realiza una investigación sobre este tema, en el cantón Paute y sé que a nivel nacional, la UTPL lo está realizando en todo el territorio ecuatoriano.

Se espera que este trabajo sea de ayuda para el docente y le invite a adentrarse en el proceso de educar para la vida y aplicar estrategias que le permitan cumplir con los principios de educación y formación de los estudiantes.

Dentro del porqué de esta investigación puedo manifestar que está acorde a la normatividad vigente considerando como fuente el Ministerio de Educación del Ecuador, pues cumple con la sexta política del Plan Decenal de Educación determinada hasta el año 2015.

Además el trabajo de campo es tan importante para mi persona en razón de que su desarrollo ha robustecido mis conocimientos sobre la evaluación del desempeño profesional para docentes y directivos, dentro de la Maestría en Pedagogía que la UTPL viene ofertando a los maestros del País, pues esta me ayudará en mi desempeño y mi perfil profesional.

La aplicación de la investigación fue factible de realización gracias a la colaboración de directivos y docentes del Colegio 26 de Febrero considerando para ello la aplicación de encuestas, análisis e interpretación de resultados, para en base de este diagnóstico, se cumplan con los objetivos planteados, "Identificar la realidad del desempeño profesional de docentes y directivos así como la calidad institucional"

En el procedimiento emprendido para el logro de los objetivos se retomó las actividades de tabulación, valoración y análisis de la información obtenida para comprender las dimensiones que se encuentran con falencias y poder corregirlas a través de la propuesta de un plan de mejoramiento.

Esta propuesta, estará orientada a la actualización y capacitación de los docentes en concepciones y prácticas sobre las técnicas informáticas y de comunicación para aplicarlas en el aula de clase, y para el desarrollo de la investigación se han planteado los siguientes objetivos:

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docentes y directivos en la institución de educación básica y bachillerato del Colegio Nacional Técnico Agropecuario “26 de Febrero” de la parroquia Paute.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Investigar el marco teórico conceptual sobre el de evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de la institución de educación básica y bachillerato del Colegio Nacional Técnico Agropecuario “26 de Febrero” de la parroquia Paute, 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 del Colegio Nacional Técnico Agropecuario “26 de Febrero” de la parroquia Paute
- Evaluar el desempeño profesional directivo de la institución de educación básica y bachillerato del Colegio Nacional Técnico Agropecuario “26 de Febrero” de la parroquia Paute.
- 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 de educación básica y de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Agropecuario “26 de Febrero” de la parroquia Paute.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

El concepto tradicional de calidad educativa

El concepto de calidad educativa es relativamente reciente en la literatura pedagógica. Desde el siglo XVIII, para no remontarnos más atrás, las mejoras en la educación se han ido sucediendo sin solución de continuidad, gracias en gran parte a las políticas educativas implementadas y a la variedad de métodos pedagógicos empleados. En todo ello se intentó favorecer lo cualitativo mejorando los niveles de enseñanza. La mejora de la educación, así se decía, debía cubrir ambos aspectos.

El Informe (Delors, 1998) de la Unesco, subraya que la educación tiene como fundamento cuatro grandes pilares o aprendizajes: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir con los demás, y aprender a ser. Todo esto significa que la calidad educativa no resulta de los logros de excelencia de una sola de sus áreas.

Creo pertinente para iniciar el desarrollo del marco teórico, empezar conceptualizando algunos términos que no lleven a definir lo que es la calidad en las instituciones educativas ecuatorianas y para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo: Esta proyección se fundamenta en lo esencial, en el incremento del protagonismo de los estudiantes en el proceso educativo, en la interpretación y solución de problemas, participando activamente en la transformación de la sociedad (Ecuador M. d., 2010)

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

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

Hasta ahora, nuestro país no ha tenido definiciones explícitas y accesibles a la comunidad educativa acerca qué es una educación de calidad y cómo avanzar hacia ella. Tampoco hemos tenido una descripción explícita de qué deberían saber y saber hacer los estudiantes en los distintos niveles del sistema educativo. Finalmente, nunca hemos tenido acuerdos nacionales sobre qué desempeños se deberían esperar de los profesionales de la educación ni cómo deberían funcionar óptimamente las instituciones educativas.

Cuadro # 1

La calidad: conceptos

CONCEPTOS- AUTOR	APORTE DEL AUTOR	APORTE PERSONAL
Se la define como: “propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor” Del Diccionario de la Lengua Española, de la Real Academia Española	Es el valor agregado a un proceso o producto terminado.	La calidad requiere de un juicio de valor para ser juzgada, es decir de elementos no solo cuantitativos sino también de los cualitativos.
“Atributo, propiedad o característica que distingue a las personas, a bienes y a servicios” Diccionario de la Lengua Española	Establece diferencias entre personas y productos	Es el valor agregado a las personas o bienes y servicios.
“Totalidad de características de un producto o servicio que le confieren la aptitud para satisfacer necesidades expresas e implícitas” ISO8402:1994	Diversifica los criterios de los productos o servicios.	Buscan satisfacer necesidades reales

El argumento de la calidad

Para los Estándares de calidad (Ecuador M. d., 2010) las exigencias que hoy se le hacen al sistema educativo van en dos líneas fundamentales: la cobertura y la calidad. Con la cobertura se persigue el acceso universal y equitativo a la educación, en condiciones que permitan la permanencia y la promoción integral de la persona. Con la calidad se busca simplemente la excelencia educativa en su sentido más original y más positivo.

El aspecto de la cobertura esta siendo atendido por el Estado, la calidad, en cambio, aparentemente cada día deja más que desear y ello obedece a muchos factores. Se suelen aducir los siguientes:

- La instrumentalización de la educación para convertirla en instrucción o en un oficio.
- * La escasas pertinencia de los programas y la sobrecarga en asignaturas
- La partidización y clientelización de la profesión docente
- La baja formación y la pobre actualización de los educadores.
- La carencia de expectativas de éxito de aquellos que intervienen en el proceso educativo
- La reducción del tiempo de horas de clase y la falta de motivación para permanecer en la escuela.
- * La subvaloración de lo humanista y ético.
- La repitencia real o encubierta.
- La escasa coherencia de los currículos con las exigencias de la vida real.
- La precaria condición de muchas instalaciones educativas.
- La pobre autoestima de los docentes, con los múltiples factores que en ella inciden.
- El número reducido de investigaciones originadas en la práctica educativa.

Según este Ministerio, el resultado de la rendición de cuentas en el país no da como hecho que nuestra educación da resultados mediocres. De ahí que la exigencia de calidad haya llegado también, con tanta pasión, al mundo educativo. Hemos hecho de ella un objetivo público, solemnemente proclamado y con voluntad firme para que sea realidad: Queremos una educación de calidad, afirmamos todos.

(Ecuador M. d., 2010), puntualiza antes algunos aspectos de la calidad, para llegar a precisar su concepto:

- **La calidad no se refiere solamente a los resultados.** La calidad es sistémica, es consecuencia de un proceso de calidad. La calidad es el alma de cada fase, de cada operación y, por tanto, de cada persona. Dentro de un sistema que busca la calidad, cada quien está implicado en cada momento. Cada quien ha de producir calidad. Solamente así podrán eliminarse descuidos, errores, retrasos.
- **La calidad es un método democrático** pues motiva a todos a fondo y a cada uno en su sitio, en sus funciones, en su nivel. Así, por una parte, se refuerza la jerarquía; por otra, se da una comunicación de intenciones, un con-implicarse, que hace que –en el caso de las escuelas- el docente, el empleado o el estudiante se sientan tomados en cuenta e incluidos seria y directamente en los resultados finales.
- **Lo dicho implica una gestión diferente de las personas.** La calidad no es asunto de técnicas sino de personas. Ahora se mira atentamente lo cualitativo, todo lo que precede a los objetivos; y el proceso mediante el cual llegamos a conseguirlos, los esfuerzos realizados, se tiene muy en cuenta las relaciones personales.
- **La calidad exige una selección de prioridades en todos los ámbitos.** Este principio habrá que aplicarlo a la enseñanza: No necesitamos saber muy bien centenares de cosas: bastan unas pocas, básicas y significativas; las otras son secundarias, y no es preciso aprenderlas directamente. Entonces, no hay que hacer de la calidad un mito: se debe pretender sólo lo que se puede pretender. Y hay que ser autocríticos.
- **La calidad se expresa en el mejoramiento continuado de los pequeños pasos;** lo importante es caminar siempre hacia la calidad. Las decisiones de

la calidad comprometen a todos. De aquí surge una maravillosa simplicidad: en cada grupo de trabajo, en los Círculos de Calidad, se esquematizan gráficamente, para ponerles en evidencia, los puntos frágiles y los errores. Todos llegan a ser investigadores y entendidos en el tema. El efecto es inmediato.

- **La calidad plantea un enfrentamiento entre dos modos de concebir cualquier trabajo.** Uno que aboga por ir haciendo lo que se pueda, sin matarse, o sea, trabajar solamente lo necesario y después gozar del tiempo libre. Y otro que acepta el reto de repensar el trabajo con criterios de calidad, pagando el debido precio en esfuerzo, tiempo, preocupación, generosidad, aprendizaje, entrega. Y todo indica que ha llegado ya el tiempo de que la educación asuma estos criterios.
- **Obviamente para ello es necesario un cambio de mentalidad.** La calidad educativa exige una apertura a la verdadera excelencia en todos los servicios que prestamos, una aceptación, sin miedos, del cambio, una voluntad firme de autoformarse y re-formarse permanentemente para ponerse a tono con los cambios, un verdadero compromiso con el quehacer educativo y con los sujetos de ese quehacer, restándose verdaderamente por ellos, sin complejos, y una autoestima personal y profesional coherente.
- **La calidad se vive en la cotidianidad;** no es cuestión de principios o normas que digan: Mañana comienza la educación de calidad. El presente no da tregua; la acción no es apurada, pero sí requiere un trabajo continuo y sostenido. Mañana ya empezó: ayer.
- **El concepto de calidad educativa está ligado al de calidad de vida,** entendida ésta ante todo como la garantía que cada comunidad tiene de ejercer el derecho a definir su destino. Es por ser criterios para valorar y orientar críticamente el propio quehacer.
- **La calidad no va a llegar por azar o sin esfuerzo de nuestra parte.** Implica generar un criterio de calidad y exige que busquemos caminos para realizarla.

- **Preguntarse por la calidad es interrogar a la realidad misma;** es sentirse cuestionado en el quehacer cotidiano y en el compromiso, para luego motivar este análisis entre los colegas y en la comunidad.
- Es bueno recordar, además, que el concepto “calidad” también hace referencia **a otros factores en el campo educativo como:**

Estrecha vinculación con el entorno, la comunidad, el mundo actual.

Adecuación al proyecto de sociedad que se busca.

Adaptación a los cambios y a las situaciones históricas.

Pertinencia de las concepciones pedagógicas y de los principios que orientan a las instituciones educativas.

Cuadro # 2

Concepto de educación

Concepto autor	Aporte del autor	Aporte personal
<p>“La educación es un proceso cuya finalidad es el desarrollo integral de los seres humanos mediante la adquisición de conocimientos, habilidades y competencias que les permitan desarrollarse eficientemente en la sociedad”</p> <p>Administración y planeación de Instituciones educativas, 2010</p> <p>Editorial Trillas, S. A.de C. V.</p> <p>M. En C. Susana Jiménez Vidal</p> <p>M. En C. Emma Frida Galicia Haro</p>	<p>Plantea la formación integral de la persona</p>	<p>Que a través de la educación, los seres humanos podemos formarnos y prepararnos para el desarrollo económico y social del país, ya que de nosotros depende la vida de una nación.</p>

Autora: Gladys Segarra F.

Fuente: (Vidal, 2010)

Una educación integral de calidad

Una sociedad sometida a un proceso de cambio, como el que se prevé corre el riesgo de volatilizar el sistema de hábitos adaptativos y vigencias morales que constituyen el soporte fundamental de la sociedad. Los educadores deben evitar ese futuro shock. Tarea insustituible de personas, no de máquinas. Y hay tareas que sólo los educadores podrán desempeñar.

La nueva cultura, como la nueva evangelización, exige: Nuevo ardor, nuevos métodos y nuevas expresiones. La educación prepara al individuo para aumentar su capacidad de adaptación y saber establecer nuevas relaciones ante el cambio. El hombre ideal para la sociedad futura no existe. Pero aventuremos a ese hombre, no sólo capaz de trabajar, sino capaz de juicio crítico, libre, creativo, autónomo. Y con visión de futuro, el Vaticano II lanzó el reto a los educadores: Se puede pensar con toda razón que el porvenir de la humanidad está en manos de quienes sepan dar a las generaciones venideras razones para vivir y razones para esperar.

Estamos saturados de reduccionismos, cuando oímos a políticos y pedagogos. Asimismo asistimos a una manipulación de la Educación en aras de la política y del oportunismo. La misión de la Escuela es potenciar el porvenir, enfrentarse al presente y corregir sus fallos. Prepara la realización total, y con calidad, de todos los individuos. Educar a todo el ser, con el inmenso respeto que merece la vida de todo hombre. Educar para la creatividad, para trabajar con otros medios (idiomas, tecnologías, situaciones nuevas, etc.).

La búsqueda de la calidad total

(Normalización, 1996), se refiere no solamente a aquello que nos permite entender las razones de cantidad sino cualitativas como las familiares y comunitarias del por qué el alumno se ausenta, llega tarde, deserta, no aprende. Tiene que ver también con lo que enseñamos en la escuela.

De esta forma, el primer reto de la búsqueda de calidad, desde el plantel y respecto al contexto específico en el que está ubicado, es el de lograr adaptar la escuela a las condiciones de vida reales de las familias, a fin de hacerla cultural y

económicamente más accesible y más atractiva. Pero no es posible quedarnos ahí. Por tanto, el segundo reto de la búsqueda de la calidad en este sentido es hacer del contexto de la comunidad y de los padres de familia un interlocutor más claramente exigente de los derechos que le corresponden respecto a la educación de sus hijos, pero a la vez cada vez más comprometido, corresponsablemente, con esta búsqueda de la calidad.

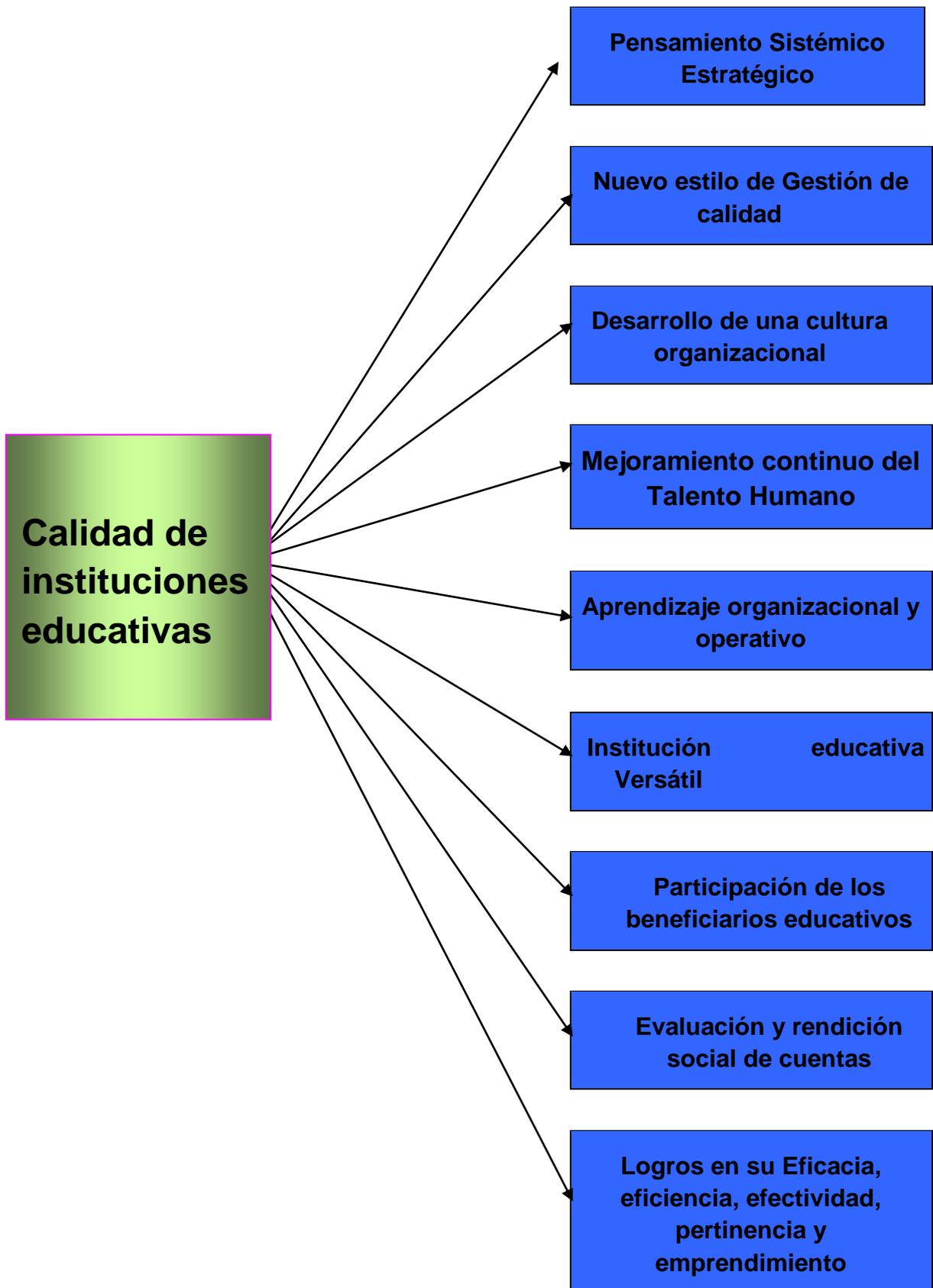
La calidad total es aquella que adquiere una dimensión dinámica e integradora de procesos y se concibe en términos de una relación sistemática e interdependiente.

Es una actitud, es el deseo de hacer bien las cosas desde la primera vez.

A partir de la segunda mitad del siglo XX el paradigma más exitoso de administración hasta ahora conocido es el de calidad total, en el que la gerencia de procesos es uno de sus fundamentos. La calidad total es un estándar aceptado globalmente que demuestra un aseguramiento de calidad: se refleja en una mejora continua tanto productiva como administrativa y se establece para empresas, no para productos.

(Normalización, 1996) Han establecido como “calidad total” muchos aspectos, entre los que podemos citar:

- Satisfacción óptima del cliente,
- Ventajas competitivas sobre sus competidores,
- Menos errores, por tanto, mejores resultados,
- Empleados más motivados,
- Cambio positivo en la actitud de los empleados,
- Menores reclamos por parte de los clientes.
- Así mismo puedo establecer algunas características de las instituciones de calidad:



Autora: SEGARRA, Gladys

3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS LA EVALUACIÓN EDUCATIVA

*¿Cómo puedo aceptarme y respetarme a mí mismo
si el valor de lo que hago se mide con respecto al otro
en la continua competencia que me niega y niega al otro,
y no por la seriedad y responsabilidad con que realizo?
Humberto Maturana*

Educar y evaluar se juntan dinámicamente: “educar” es aprender a dar respuestas creativas a las oportunidades del medio circundante, y “evaluar” es emitir juicios valorativos sobre el desarrollo constructivo de ese aprendizaje.

La evaluación en el proceso educativo, es tan delicada y tan estrechamente ligada al mismo que solo puede ser reconocida como buen educador quien sea buen evaluador. Un buen evaluador debe saber:

¿Qué es evaluar?, ¿Qué, para qué, cuándo, dónde y cómo evaluar? (TENBRINK, 2006)

¿QUÉ ES EVALUAR?

Es emitir juicios valorativos sobre el desarrollo constructivo de ese aprendizaje. Es una reflexión permanente

¿PARA QUE EVALUAR?

Para definir el avance en la adquisición de los conocimientos.

Ofrecer al alumno oportunidades para aprender del acierto, del error y, en general de la experiencia.

Ayudar a una persona a crecer en todas las dimensiones del ser.

¿QUÉ EVALUAR?

Las competencias es decir los conocimientos, las habilidades y las destrezas de los estudiantes, justamente porque la educación ha sido entendida.

¿CUÁNDO EVALUAR?

No se puede dar una respuesta absoluta sobre el “cuándo”, por cuanto los procesos de crecimiento del ser humanos están sometidos a ritmos

y estilos distintos, que rompen los moldes de una programación estricta y desbordan los parámetros de las “conductas esperadas” denominadas “logros”.

DÓNDE EVALUAR?

Podríamos decir que la evaluación debería darse allí donde se produzca una situación de aprendizaje, que contribuya al desarrollo integral del educando

¿CÓMO EVALUAR?

No existen fórmulas ni recetas prefabricadas que aseguren una evaluación de calidad. Sólo existen criterios, orientaciones y pautas de acción que, basados en investigaciones y experiencias pedagógicas, le permiten a una comunidad educativa encauzar debidamente sus prácticas evaluativas.

Los proyectos pedagógicos de aula serán la nueva alternativa para el tercer nivel de concreción curricular, estos serán parte de la Unidad Didáctica en un principio, para luego convertirse en el modelo de planificación total.

ALGUNAS CONCEPCIONES DE EVALUACIÓN EDUCATIVA

- La evaluación educativa es la acción y efecto de evaluar, que significa señalar el valor de una cosa; en el ámbito educativo es estimar los conocimientos, aptitudes y rendimiento de los alumnos, además tiene una función formativa, sumativa, psicológica o sociopolítica y administrativa. (Española, 1992)
- Es un proceso sistemático y permanente que comprende la búsqueda y obtención de información de diversas fuentes acerca de la calidad de desempeño, avance, rendimiento o logro del estudiante y de la calidad de los procesos empleados por el docente, la organización y análisis de la información a manera de diagnóstico, la determinación de su importancia y pertinencia de conformidad con los objetivos de formación que se esperan alcanzar, todo con el fin de tomar decisiones que orienten el aprendizaje y los esfuerzos de la gestión docente. (FRANCESCO, 2001)
- Como forma de autoevaluación o autovaloración, la investigación-acción no consiste solo en que el profesor evalúe sus acciones desde cierto punto de vista. Por ejemplo: el de su eficiencia técnica. Ante todo consiste en que el profesor

evalúe las cualidades de su propio “yo”, tal como se manifiesta en sus acciones.
(ELLIOT, 2000)

Dentro de mi criterio puedo aportar con un concepto de Evaluación educativa considerando que es un Proceso sistemático y riguroso de recogida de datos, desde su inicio, 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 decisiones efectivas para proseguir la actividad educativa mejorándola progresivamente.

CONCEPTOS DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL

- La evaluación Institucional es un proceso que procura determinar de manera más sistemática y objetiva posible, la pertinencia, eficacia, eficiencia e impacto de actividades a la luz de los objetivos específicos. Constituye una herramienta administrativa de aprendizaje y un proceso organizativo orientado a la acción para mejorar tanto las actividades en marcha, como la planificación, programación y toma de decisiones futuras. UNICEF, 1992
- Es un Proceso integral, permanente, sistemático y científico, inmerso en el proceso de enseñanza y aprendizaje, como un elemento fundamental del mismo. Constituye un proceso porque se desarrolla en forma sistemática desde el inicio del acto educativo y se prolonga hasta luego que este concluye con la verificación de lo conseguido. Por lo tanto la evaluación no es algo que se improvisa, al contrario, se trata de un acto intencional planificado por el maestro.
REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY DE EDUCACIÓN SUPERIOR
- La evaluación de una institución educativa es un proceso sistemático, diseñado intencional y técnicamente planificado de un análisis estructurado y reflexivo, que permite comprender la naturaleza de una institución de enseñanza superior y emitir juicios de valor sobre el funcionamiento del mismo y la coherencia con sus objetivos propuestos, proporcionando información para, a través de la reflexión e interpretación colegiadas de la misma, tomar decisiones para ayudar a mejorar y ajustar la acción educativa y de esta manera, fortalecer el proceso de rendición de cuentas a la sociedad. (MERCHÁN, 2004)

La gestión de evaluación institucional se apoya, en la generación de un cambio cultural en el seno de las organizaciones. Los cambios se asemejan a formas de aprendizaje colectivo en las que, frecuentemente, aflora la resistencia a la sustitución de los esquemas anteriores por nuevos esquemas de comprensión y de acción.

Los cambios culturales en las organizaciones son procesos lentos, se hace imprescindible una actuación temprana que los estimule, con el apoyo de un plan sistemático de formación.

Como proceso clave para la mejora continua de las instituciones escolares se sitúa la autoevaluación. La autoevaluación es definida como “un examen global, sistemático y regular de las actividades y resultados de una organización comparados con un modelo de excelencia”.

La autoevaluación constituye, probablemente, el proceso más relevante, ya que facilita el diagnóstico de los puntos débiles de la organización, estimula los procesos de mejora y hace, finalmente, posible la comprobación de su grado de progreso. Se establece una ordenación sistemática de los factores más críticos para el buen funcionamiento de toda organización. Se recogen las reflexiones y experiencias habidas en el mundo de la dirección de las organizaciones y se reúnen de forma estructurada. Se fundamenta no sólo en ideas sino muy especialmente en resultados. Se basa en la utilización de hechos y datos. Esta búsqueda de un soporte firme en el que fundamentar las decisiones constituye un rasgo característico de la gestión. El marco de referencia otorga un lenguaje común y una misma base conceptual a todo el personal que presta sus servicios en un centro educativo público. Esta concepción le confiere la potencia necesaria para que su funcionamiento sea homogéneo.

Mediante la autoevaluación el centro educativo conocerá cuál es su comportamiento respecto a varios criterios; a partir de esa comparación podrá saber cuáles son sus puntos fuertes y también cuáles son aquellas otras áreas donde se hace preciso implantar acciones de mejora.

La autoevaluación constituye, pues, el motor de la transformación; hace que el centro educativo conozca cuál es su posición con referencia a una gestión de calidad, incluso le orienta sobre cómo mejorar en relación con otros centros o con otro tipo de organizaciones, ya que el referente le faculta realizar comparaciones en términos equivalentes. Esta circunstancia hace posible aprender de sí mismos y de los otros.

Esta aplicación, ordenada y sistemática, con fines de mejora permite que los centros educativos públicos dispongan de una herramienta precisa para elaborar y modificar su programación general anual y todos los demás proyectos institucionales. La utilización del Modelo y de la autoevaluación otorga coherencia a toda la planificación del centro y hace posible la integración de los objetivos básicos y generales, a cuya consecución se dirige la política educativa, con los objetivos concretos y específicos de cada centro. Ambos tipos de objetivos orientan la planificación y la estrategia del centro¹.

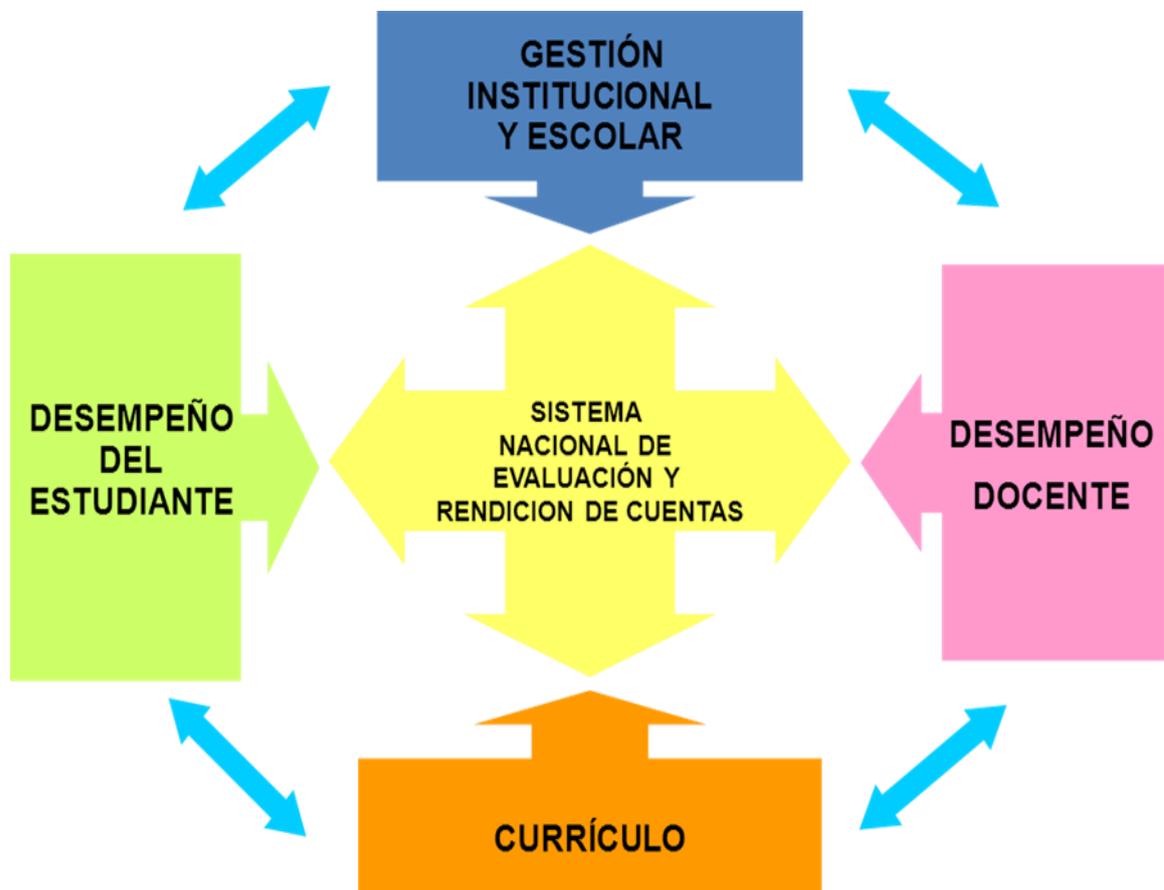
Evaluación de calidad.

La información constituye el insumo básico sobre el que se producen los procesos de evaluación, por lo tanto el rigor técnico dirigido hacia la selección de fuentes, las formas de recolección, registro, procesamiento y análisis, así como la confiabilidad y validez resultan exigencias insoslayadas a la hora de llevar a cabo cualquier tipo de evaluación.

El Ministerio de Educación a través de la Dirección Nacional de Planeamiento - División de Evaluación- ha diseñado e implementado el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas del Sistema Educativo Nacional, en el marco de la Política Sexta del Plan Decenal de Educación.

La propuesta reconoce que todas las personas 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 Sistema de Evaluación se complementa con la rendición social de cuentas que consiste en la entrega de información transparente a la ciudadanía sobre los resultados de los procesos de evaluación efectuados



Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador

Las características mismas de los procesos evaluativos traen como consecuencia una notable movilización por parte de todos los sujetos involucrados en ellos. Por ello se debe considerar quienes son los sujetos alcanzados de una u otra forma por las acciones evaluativas y generar entre ellos cierta base de consenso y aceptación. Esto contribuye a evitar la resistencia propia que generan estas acciones, en parte debido a la endeble cultura evaluativa que en general se observa.

Preocupación de los diferentes gobiernos de turno ha sido cada vez, el mejoramiento de la Calidad de la Educación, es por eso que en el año 2010 se pone en vigencia la Actualización y Fortalecimiento Curricular, tratando de mejorar los procesos de los aprendizajes con el desarrollo de las competencias institucionales, las mismas que requieren un nuevo modelo de evaluación, que responda a la actual concepción educativa. (Ecuador M. d., 1996)

Tradicionalmente se ha concebido y practicado la evaluación institucional como una actividad terminal del proceso enseñanza aprendizaje; se le ha identificado como una función mecánica consistente en aplicar exámenes y asignar calificaciones al final del curso, y en varias ocasiones ha servido como forma para intimidar a los estudiantes.

No es mi deseo enfatizar solo los aspectos negativos u oscuros del recorrido que hasta aquí ha efectuado la Evaluación, sino al contrario hacer un llamado a la reflexión sobre la necesidad de transformación en esta materia, observar la necesidad de sustituir el actual concepto de calificación, por una verdadera evaluación pedagógica.

Debido a la complejidad que encierra el tema, el presente trabajo, no tiene más pretensiones que subrayar la importancia y las implicaciones que la evaluación tiene en el proceso de enseñanza - aprendizaje e invitar a todos los entes relacionados con la educación, autoridades educativas, supervisión, maestros, estudiantes, padres de familia y comunidad en general, a mirar a la evaluación como la clave para el éxito, y lograr la meta tan ansiada que es "Mejorar la Calidad de la Educación"

Se plantea el siguiente organizador grafico sobre evaluación de la calidad en las instituciones educativas.



Autora: SEGARRA, Gladys. 2012

Fuente: (CULCAY, 2011)

PRINCIPIOS DE LA EVALUACION

Asumir el valor que tiene cada persona y que asumimos inviolable en nuestro ser, en nuestro sentimiento, en nuestro discernimiento y en nuestro comportamiento.

Consideramos:



Autora: SEGARRA, Gladys. 2012

Fuente: (CULCAY, 2011)

Desarrollando se puede concluir:

- La coherencia.- Deben guardar estrecha relación con los propósitos y objetivos establecidos en el Proyecto Educativo Institucional.
- La responsabilidad.- La planeación, organización y desarrollo de acciones evaluativas serán realizadas por los mismos actores comprometidos en el desarrollo de los procesos y del cumplimiento de los objetivos institucionales.
- La participación.- La integración y el compromiso de los miembros que conforman la comunidad educativa, en la planeación y planificación es prioritaria
- La objetiva.- Se manifiesta la capacidad analítica y crítica de los miembros de la comunidad educativa para identificar los avances y logros.
- La identidad.- Sea planeado y adecuado de acuerdo con el contexto y singularidad de la institución.
- La pertinencia.- Los resultados evaluativos corresponden a los procesos educativos, planeados y desarrollados en los tiempos y espacios previstos en la propuesta de evaluación, consecuente con el Proyecto Educativo Institucional.
- La pro actividad.- Se prevén las estrategias y alternativas de solución en la medida que se avanza en el desarrollo de los procesos evaluativos.

COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN

Para el PROYECTO EQUINOCCIO este proceso complejo demanda establecer un sistema de comunicación que permita a los involucrados en la evaluación y a quienes tengan que tomar decisiones conocer, discutir y decidir los procedimientos a seguir en la implementación de la evaluación y la manera de usar los resultados. En tal virtud, es posible afirmar que en todo proceso de evaluación reconocemos la presencia de ciertos componentes:

Búsqueda de indicadores:

Ya sea a través de la observación o de ciertas formas de medición se obtiene información, esa información constituyen los indicios visibles de aquellos proceso o elementos más complejos que es objeto de nuestra evaluación. En este sentido

siempre hay que tener presente que toda acción de evaluación finalmente se lleva a cabo sobre un conjunto de indicadores que se seleccionan de modo no caprichoso sino sistemático y planificado,

Registro y análisis:

A través de un conjunto variado de instrumentos se registran estos indicios, este conjunto de información que permitirá llevar a cabo la tarea de evaluación. En este sentido resulta positivo recurrir a la mayor variedad posible de instrumentos y técnicas de análisis con carácter complementario ya que en todos los casos se cuenta con ventajas y desventajas en el proceso de registro y análisis de la información

Criterios:

Un componente central en toda acción de evaluación es la presencia de criterios, es decir elementos, variables, características a partir de los cuales se puede establecer la comparación respecto del objeto de evaluación o algunas de sus características. Este es uno de los elementos de más difícil construcción metodológica y a la vez más objetable en los procesos de evaluación.

Juicio de valor.

Todo proceso de evaluación se encuentra la acción de juzgar, de emitir o formular juicios de valor, este es el elemento que diferencia la evaluación de una descripción detallada, o de una propuesta de investigación que no necesariamente debe contar con un juicio de valor. Este es un elemento central de toda acción evaluativa y el que articula y otorga sentido a los componentes definidos anteriormente por lo que tanto la búsqueda de Indicios, las diferentes formas de registro y análisis y la construcción estarán orientadas hacia la formulación de juicios de valor.

Toma de decisiones.

Las acciones evaluativas cobran sentido en tanto soporte para la toma de decisiones. Este es un elemento que adquiere importancia central y no siempre es tenido en cuenta por quienes llevan a cabo los procesos de evaluación y quienes lo demandan. Volver la mirada sobre el componente de toma de decisiones en algún sentido, aun cuando la decisión sea la inacción y por lo tanto los procesos o

fenómenos objetos de evaluación sufren algún tipo de modificación como consecuencia de las acciones de evaluación.

LA EVALUACION EN EL PROCESO EDUCACIONAL

Para comprender en su más amplio sentido el significado que se dará al término evaluación, será conveniente analizar previamente la vinculación estrecha que existe entre evaluación y educación.

EDUCACION

Es un proceso sistemático, destinado a lograr cambios duraderos y positivos en las conductas de los sujetos sometidos a su influencia. De acuerdo con esta definición, sólo podría admitirse que alguien se ha educado en una determinada dimensión cuando ha logrado una serie de conductas inexistentes en el momento de comenzar sus aprendizajes.

El proceso educacional implica la existencia diversas etapas:

- Fijación de metas
- Ordenamiento de la estrategia metodológica
- Aprendizaje
- Evaluación
- Reajuste

No se podría pensar en la realización completa del acto educativo, si faltara cualquiera de dichas etapas. Sin embargo, en la realidad no siempre se completa el proceso o se lo hace a medias, presumiendo que el cumplimiento de un conjunto de actos didácticos, supuestamente acertados por el docente, debe originar necesariamente resultados positivos. Sólo se puede estar seguro de afirmar la eficacia del esfuerzo docente si se aportan pruebas valederas de dicha eficacia: si en suma, se procede a la evaluación de los resultados, mediante técnicas con fiables y válidas.

En resumen, la evaluación es entendida aquí como una etapa del proceso educacional que tiene por fin comprobar de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos que se hubieran especificado con antelación.

ETAPAS DE LA EVALUACION

El proceso de evaluación comprende 4 etapas debidamente diferenciadas, que deben ser entendidas en su verdadera dimensión, para evitar lo que lamentablemente parecería se está dando en el profesorado: esto es, una tendencia a confundir las etapas y una escasa visión del alcance de cada una de ellas. En el peor de los casos, hasta se desconoce la existencia y aplicación de estas etapas dentro del proceso de evaluación. ELOLA, Nydia 2003

Entendida la evaluación como un proceso sistemático, continuo e integrado dentro del hecho educativo, comprende las siguientes etapas: medición, análisis de resultados, toma de decisiones y acreditación.

MEDICION

Medir, en educación es asignar números calificar cuantitativamente a personas o hechos sobre la base de una norma pre-establecida. Es el acto de cuantificar los resultados que nos proporciona el alumno luego de aplicarle una prueba o un mecanismo de verificación de sus conocimientos. La medición es el primer paso necesario e indispensable, que se debe dar para llegar a la evaluación. En otras palabras, nos proporciona elementos de referencia en rangos más o menos precisos para proceder a una evaluación debidamente fundamentada.

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

Una vez aplicados los instrumentos o mecanismos de medición y, luego de haber obtenido los resultados, ya sea en términos cuantitativos o cualitativos, viene un segundo paso que es el análisis de esos datos proporcionados por la medición.

Es aquí donde el maestro tiene que hacer una interpretación estadística de los resultados, tanto en forma colectiva como individual, con el fin de determinar en qué medida los alumnos han logrado los objetivos previstos en su planificación. Estos juicios de valor servirán para determinar situaciones reales como las siguientes:

- En qué medida se han cumplido o no los objetivos del proceso.
- Si las metodologías utilizadas han sido eficaces.
- Si las actividades cumplidas en el proceso han contribuido a facilitar el aprendizaje.
- Si el material didáctico realmente constituyó un recurso de aprendizaje.
- Si los instrumentos y mecanismos de medición fueron técnicamente elaborados y aplicados. Si el enfoque que se le dio al tratamiento del contenido científico, fue adecuado al nivel de conocimientos y de cultura del alumno.
- Cuáles son los problemas de aprendizaje que atraviesan los alumnos.

TOMA DE DECISIONES

Una vez realizado el análisis e interpretación de resultados y descubiertos todos los aspectos que incidieron para que los objetivos propuestos hayan sido o no alcanzados mediante el proceso de enseñanza- aprendizaje, el maestro debe tomar una decisión: esto es, rectificar los errores descubiertos, mejorar aquellos aspectos positivos, hacer una retroalimentación o continuar el proceso de enseñanza- aprendizaje, hasta alcanzar todos los objetivos propuestos.

ACREDITACION

La acreditación es la etapa terminal de todo el subsistema evaluativo. Acreditar significa hacer digna de crédito una cosa o persona: quiere decir asegurar que una persona es lo que realmente representa.

Acreditar es dar testimonio, mediante un documento fehaciente, de que una persona tiene facultades para desempeñar una comisión o encargo, ejecutar algo sin cometer errores.

LA EVALUACION POR NORMAS Y POR CRITERIOS

La segunda etapa del proceso de evaluación, a la que hemos denominado análisis e interpretación de resultados, se puede hacer de dos formas: por normas y por criterios.

Evaluación por normas vs. criterios

<ul style="list-style-type: none"> • NORMAS • Los puntos de referencia son relativos • Se compara al alumno frente al grupo • Se etiqueta a los alumnos • No ayuda a indicar qué estudiantes han dominado diferentes destrezas. • Los reactivos o ítemes se evalúan con referencia a los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • CRITERIOS • Los puntos de referencia son fijos y determinados. • Se evalúa el desempeño de un estudiante en relación con los objetivos y destrezas. • No se preocupa de establecer promedios. • Identifica a los estudiantes que han dominado los diferentes objetivos y destrezas. • La fuente de significado es el dominio de la destreza.
--	--

Autor: SEGARRA, Gladys. 2012

Fuente: (CULCAY, 2011)

EVALUACION POR NORMAS

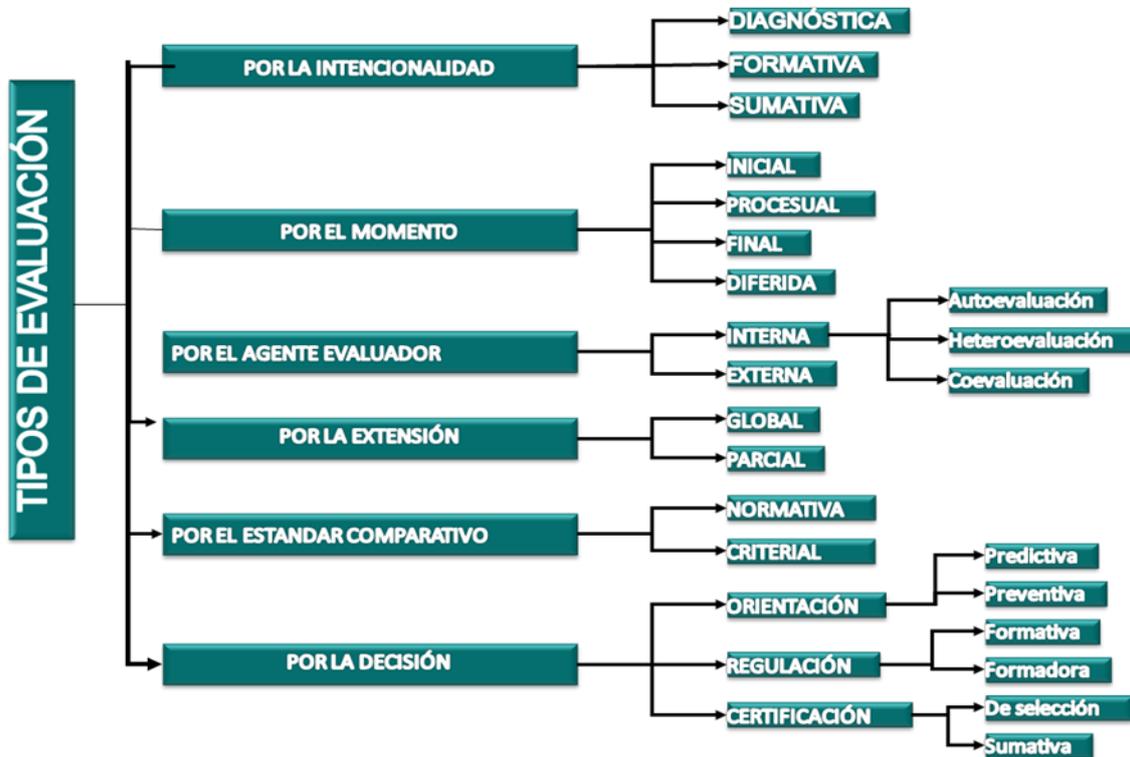
En síntesis, la evaluación por normas parte de comparación de los resultados obtenidos por un alumno con aquellos obtenidos por los demás del curso. Se queda en la frialdad de los resultados cuantitativos obtenidos con la medición y se salta la etapa más trascendental que es la toma de decisiones y la aplicación de medidas correctivas para lograr el éxito total.

EVALUACION POR CRITERIOS

La evaluación criterial toma las normas como un medio, mas no como un fin. Es un mecanismo para comprobar el rendimiento de los estudiantes, cuya característica fundamental reside en la apreciación del nivel en que se han logrado los objetivos propuestos, en función de las realizaciones de cada alumno, sin compararle con los demás compañeros. Aquí los números no son todo.

TIPOS DE EVALUACION

Por el momento en el que se aplica y por su finalidad se distinguen 3 tipos de evaluación: diagnóstica, formativa y sumativa.



Autora: SEGARRA, Gladys. 2012

Fuente: (CULCAY, 2011)

EVALUACIÓN DIAGNOSTICA

Es aquella que permite detectar los pre-requisitos o conocimientos previos que posee el alumno sobre contenidos que aún no han sido tratados.

Se la realiza al inicio de un programa de estudios que puede comprender un año lectivo, un ciclo, una unidad didáctica, e inclusive, una lección.

EVALUACION FORMATIVA

A esta evaluación se la define como el continuo y sistemático control de las evidencias del rendimiento académico de los estudiantes, durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

No sólo se limita a la aplicación de pruebas orales o escritas, sino también a todos aquellos mecanismos de los que se vale el maestro para comprobar si los alumnos están alcanzando los objetivos propuestos; como por ejemplo: participación del alumno en clase, tareas en clase y extra-clase, etc.

EVALUACION SUMATIVA

Se la denomina también acumulativa porque tiene la finalidad de comprobar o verificar en qué medida se han logrado todos los objetivos generales y específicos, que han sido planteados por el maestro para un curso, ciclo o nivel de estudios.

Es acumulativa porque toma en consideración todos los contenidos tratados durante el desarrollo del programa. Se la conoce también como Terminal final, total, sumaria o de programas, porque se la aplica al final del proceso de enseñanza-aprendizaje, una vez que se ha concluido el tratamiento de todos los contenidos, o al haberse agotado el tiempo previsto para el desarrollo del proceso.

LAS FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN



En términos generales se pueden reconocer diferentes funciones frecuentemente atribuidas a la evaluación, las mismas no son excluyentes sino complementarias y algunas se explican a través de las ideas más generalizadas que se tienen sobre la evaluación y otras se relacionan directamente con un concepto más completo y complejo de estos procesos. (ELOLA, 2003)

Autor: (CULCAY, 2011)

FINALIDADES DE LA EVALUACIÓN

En términos generales y en función de las definiciones adoptadas permiten identificar algunas finalidades principales de todo proceso evaluativo: diagnóstica, pronóstico, selección y acreditación. Estas finalidades no necesariamente se plantean como excluyentes pero sí determinan opciones metodológicas diferenciales. (ELOLA, 2003)



Fuente: (CULCAY, 2011)

EL PROCESO DE EVALUACION

Considerando la definición propuesta por (TENBRINK, 2000), que dice: “La evaluación es el proceso de obtener información y usarla para formar juicios que a su vez se utilizarán en la toma de decisiones”. Se presenta a continuación el proceso que debe seguir la evaluación de aprendizajes, como una orientación para el trabajo docente y la práctica de una cultura de evaluación, propuesto por (Elola, N. y Toranzos, S, 2000)

El Proceso de evaluación de calidad a implementar en las instituciones educativas es el siguiente:



Fuente: Culcay, Manuel 2011

(ELOLA, 2003) Plantea el siguiente proceso de Evaluación.

Reconocer el objeto a evaluar: El objeto de la evaluación o el qué?, evaluar señala con precisión, lo que se quiere conseguir, es decir se marca las metas de la acción educativa, y, en buena parte el camino más adecuado para llegar a ellas. (ELOLA, 2003)

Definir la función y finalidad de la evaluación: Responde al ¿Para qué?, es la razón de ser. En términos generales se pueden reconocer diferentes funciones simbólica, política, de conocimiento, de mejoramiento o de desarrollo de capacidades, las mismas que no son excluyentes sino complementarias.

Búsqueda de indicadores: Un indicio es toda acción o señal que da a conocer lo oculto o desconocido, a través de la observación o cualquier otro proceso, se determinan los indicios o pistas que son seleccionados de modo sistemático y planificado.

Determinar criterios: Los criterios son elementos a partir de los cuales se establecen comparaciones respecto del objeto de evaluación o alguna de sus características. Este aspecto es bastante difícil de construirlo metodológicamente, pues se corre el riesgo de aplicar una evaluación normativa.

Análisis e Interpretación: Se registra a través de variados instrumentos y técnicas, que permiten llevar a efecto la evaluación. Es el elemento central de toda acción evaluativa, que permite juzgar, analizar, interpretar y emitir juicios de valor sobre la información obtenida.

Elaboración de informes: Es compartir los resultados obtenidos a las personas involucradas en el proceso de evaluación.

Tomar decisiones: Es un componente del proceso de evaluación que se diferencia de cualquier otro tipo de evaluación sistemática, y que no siempre es tomado en cuenta. Permite usar adecuadamente la información para tomar decisiones con respecto al objeto evaluado.

El Ministerio de Educación del Ecuador plantea dentro de su modelo de Gestión de calidad, una evaluación de la calidad de las instituciones educativas considerando para el efecto los siguientes criterios:

CALIFICACIÓN	CRITERIOS DE EVALUACION
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CALIDAD	Medición de logros académicos de los estudiantes (“SER Ecuador”), representará un peso del 30%
	Calificaciones de los docentes evaluados, representará un peso del 30%
	Calificaciones de los directivos evaluados, representará un peso del 30 %
	Gestión de la institución educativa realizada por la comunidad (padres de familia o representantes y estudiantes) representará un peso del 10

3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

Conceptos:

Para el Ministerio de Educación del Ecuador, la evaluación del desempeño profesional docente es el conjunto de prácticas organizadas para valorar las competencias pedagógicas, didácticas, investigativas, comunicativas y motivacionales, que el profesional de la educación desarrolla en la institución educativa y en el aula, a fin de mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

La evaluación de la docencia en instituciones de educación debe constituir un valioso instrumento que proporcione elementos de juicio para analizar a fondo los procesos educativos, convirtiéndose en un proceso que arroje información para promover y asegurar la mayor cantidad, eficiencia, productividad y pertinencia de las acciones y resultados de la docencia (ALARCÓN, Calidad y productividad en la docencia de la Educación Superior)

Para (Carbonell, 2003), la importancia de la evaluación en los sistemas formativos de docentes es obvia. Y no es de extrañar, porque aunque queramos conceder más importancia a los otros componentes del proceso (tener unos buenos objetivos formativos, incorporar contenidos y experiencias ricas, manejarse con metodologías y recursos actualizados, etc.), al final, lo que acaba teniendo una incidencia radical, es la evaluación.

El equipo docente produce la calidad

En una escuela, quizás más que en ningún otro tipo de organización, los resultados dependen de las personas y de las interrelaciones entre las personas. Y en una escuela, al igual que en cualquier organización, todas las actividades están estrechamente vinculadas entre sí. Por eso, un movimiento hacia una mejor calidad del proceso educativo requiere la involucración activa de todos los agentes implicados.

No obstante, de estos agentes, los más importantes son los que causan la calidad, es decir, el equipo docente. Director y maestros tienen que compartir el propósito de

mejorar la calidad, comprender que se requiere un cambio de actitudes, y estar dispuestos a modificar sus actitudes y a ser consecuentes con esta decisión de cambio.

En un proceso de mejoramiento de la calidad, se transforma la cultura de la organización. La actitud inicial de voluntad de transformación genera modificaciones en el entorno organizativo, lo que a su vez refuerza y estimula la transformación de la cultura organizativa. Esto es así porque todo proceso de mejoramiento en equipo es un proceso de aprendizaje que va enriqueciendo a las personas que participan, a la vez que ellas enriquecen el proceso colectivo. Cuando se les da a las personas la oportunidad de mejorar su trabajo, se liberan energías creativas que transforman la organización. Un cambio cultural sólido debe estar sustentado de valores claros, compartidos y practicados por todos en la escuela. Entre estos valores, los más importantes son la preocupación central por la satisfacción a las necesidades de nuestros beneficiarios (de nuestros alumnos, en primera instancia) y el desarrollo humano de las personas que interactúan dentro de y en torno a la escuela.

Para que lo anterior sea posible, es indispensable que todo el equipo docente comprenda y comparta el propósito del mejoramiento, y entienda bien el papel que le toca desempeñar en él. Se trata de reunir a las personas en torno a objetivos comunes. Esta es la razón por la cual su participación en el diseño, tanto del objetivo de la organización como de los procesos que habrán de ser modificados para mejorar sus niveles de logro, es vital. Es participando en el proceso de planificación como los participantes comprenden e internalizan el cambio de visión que supone partir de las necesidades de los beneficiarios y como se involucran como actores de la transformación en forma comprometida. (Américas, 2005)

La evaluación del desempeño profesional docente

Como objetivo general de la evaluación del desempeño profesional docente el Ministerio de educación del Ecuador, Establecer la cultura del mejoramiento continuo, el fortalecimiento de una educación de calidad, así como la implementación de un proceso de rendición de cuentas a la sociedad.

Así mismo como objetivos específicos plantea

- Identificar los niveles de desempeño del docente en las dimensiones personal, pedagógica y sociocultural.
- Implementar un proceso de rendición de cuentas a la sociedad

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

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

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

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

En la medida que esta utilidad sea percibida será más fácil su aplicación posterior con fines sumativos. Los problemas se plantean a la hora de decidir el modelo y los procedimientos a utilizar en la práctica ya que, como hemos dicho, evaluar la excelencia es algo más que estimar la competencia docente, ya que requiere analizar otra serie de funciones y roles que el profesor desarrolla a escala institucional. Lo cual implica que las dimensiones y los aspectos concretos a tener

en cuenta en la evaluación de un profesor deben estructurarse partiendo de la evaluación institucional y no al revés.

De plantear las estrategias el cómo se está evaluando a los docentes desde la óptica del Ministerio de educación

QUÉ EVALUAR A LOS DOCENTES			
QUÉ? (OBJETO)	CÓMO?	A TRAVÉS DE QUÉ?	CUÁNDO?
Gestión de aula: Aspectos pedagógicos, didácticos, investigativos, comunicativos motivacionales	Muestralmente Censalmente	Técnicas e instrumentos de evaluación Estándares de desempeño	Durante y al finalizar el año lectivo

FORMAS DE EVALUACIÓN A DOCENTES

EVALUACIÓN INTERNA -Cuestionario-	Auto-evaluación	Auto-análisis Auto-desarrollo
	Co-evaluación	Entre docentes de una misma institución, año, ciclo, especialidad.
	Evaluación por parte de Directivos	Observación de la planificación y desarrollo de una clase por la autoridad institucional.
	Evaluación por parte de padres de familia	Relaciones maestro-estudiante-padre de familia.
	Evaluación por parte del estudiante	Al docente que dicta clases: Metodología, dominio de conocimientos, interrelaciones.

FORMAS DE EVALUACIÓN A DOCENTES

EVALUACIÓN EXTERNA Pruebas	Pruebas de conocimientos específicos, conocimientos pedagógicos y habilidades didácticas	<ul style="list-style-type: none"> • 1er año de Ed. Básica • 2do a 7º año de EGB • Bachilleratos
--	--	---

EVALUACIÓN INTERNA

TIPO EVALUACIÓN	DE	PARTICIPANTES	Estándar
EVALUACIÓN INTERNA DE DOCENTES 50%		AUTOEVALUACIÓN	5%
		COEVALUACIÓN	5%
		EVALUACIÓN POR LOS DIRECTIVOS	20%
		EVALUACIÓN POR LOS PADRES DE FAMILIA	8%
		EVALUACIÓN DE LOS ESTUDIANTES	12%

EVALUACION EXTERNA

TIPO EVALUACIÓN	DE	PARTICIPANTES	Estándar
EVALUACIÓN EXTERNA DE DOCENTES 50%		PRUEBA DE CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS	30%
		PRUEBA DE CONOCIMIENTOS PEDAGÓGICOS	10%
		PRUEBA DE HABILIDADES DIDÁCTICAS	10%

Las formas, las técnicas y los instrumentos para la evaluación del desempeño profesional docentes y su desarrollo profesional son las siguientes

FORMAS	TÉCNICAS	INSTRUMENTO
Autoevaluación	Encuesta	Cuestionario
Coevaluación	Entrevista	Guía
Evaluación del directivo	Observación de clases, Revisión de documentos	Guía
Evaluación de los padres de familia	Encuesta	Cuestionario
Evaluación de los estudiantes	Encuesta	Cuestionario
Evaluación externa	Pruebas	Cuestionario

QUE DISCIPLINAS EVALÚA EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

1er. Año E.G Básica	Lectura, Psicología Educativa, Diseño Curricular, Didáctica, Desarrollo motriz, Cultura Estética, Recursos didácticos.
2do- 7mo Año EGB	Lenguaje y comunicación, Matemática, Estudios Sociales, Ciencias Naturales, Pedagogía, Didácticas especiales, Investigación, Informática.
Bachillerato	Especialidad en la que dicta clases, Lectura, Pedagogía, Didácticas especiales, Investigación, Informática

VALORACION DE LA EVALUACION DOCENTE

EVALUACIÓN DOCENTE	PORCENTAJE
Autoevaluación	5%
Coevaluación	5%
Evaluación del directivo	20%
Evaluación de los padres de familia	8%

Evaluación de los estudiantes	12%
Prueba de conocimientos específicos	30%
Prueba de conocimientos pedagógicos	10%
Prueba de habilidades didácticas	10%

Para concluir situados en esta perspectiva, los principales aspectos que configuran el desarrollo profesional de un docente son los siguientes:

Factores contextuales de la actividad docente: Son aspectos que condicionan la actuación docente y por tanto deben ser tenidos en cuenta en su evaluación. De manera especial se deberán recoger datos relativos al interés que la propia institución manifiesta por la calidad de la docencia así como sobre las estrategias y estímulos que tiene establecidos para intensificar su mejora.

Condicionantes iniciales de la actividad docente: Desde la perspectiva individual del profesor existen, igualmente, otra serie de factores iniciales que van a condicionar los resultados de su actividad profesional. Entre estos factores cabe señalar como más importantes, además del nivel de carga docente que soporta, la formación pedagógica obtenida, el esfuerzo que realiza en la preparación de las actividades académicas y la participación activa en los procesos de gestión y coordinación de las enseñanzas dentro de cada institución y/o titulación.

El desarrollo y dedicación a los procesos de enseñanza-aprendizaje: La docencia, en tanto que actividad, conlleva el desarrollo de una serie de procesos de enseñanza-aprendizaje de los que no podemos prescindir a la hora de la evaluación.

Ahora bien, dada la multiplicidad de aspectos que se pueden considerar a la hora de analizar estos procesos vamos a efectuar una estructuración de los mismos en cuatro grupos, cada uno de los cuales podría ser subdividido en diversos apartados:

- Competencia docente que el profesor manifiesta en las aulas.
- Dedicación y calidad de las relaciones que establece con los estudiantes.

- Procesos de innovación que introduce en la contenidos que imparte.
- Medios que utiliza para la autoevaluación y para la reflexión sobre su práctica educativa.

Indicadores relativos a los resultados e impactos: Finalmente en toda evaluación de la función docente de un profesor es fundamental tener en cuenta los resultados. Ahora bien, el análisis de los resultados se puede establecer desde diferentes perspectivas y aproximaciones. Por un lado, cabe considerar los resultados obtenidos por sus alumnos a corto, medio y largo plazo a través de estimaciones que en cada caso se consideren pertinentes y oportunas.

Metodología de la evaluación. Una vez establecidas las dimensiones implicadas en el ejercicio de la función docente del profesor, que deberían ser objeto de evaluación, procede abordar la concreción de los métodos que se consideran más convenientes para recoger la informaciones pertinentes y formular juicios de valor oportunos. Ante la multidimensionalidad de los contenidos implicados en el proceso, se intuye que es posible y deseable utilizar diversas fuentes para recabar información (colegas, alumnos, responsables de centros, el propio profesor, etc.) y, en consecuencia, instrumentos y estrategias metodológicas diferentes (auto informes, escalas de opinión, revisión de pares, análisis de documentos, registros en vídeo, etc.).

3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.

“La Evaluación de Desempeño es un proceso interno de las instituciones escolares cuyo diseño, implementación y seguimiento deben administrar, fundamentalmente, los sostenedores y los responsables directos de la conducción de los establecimientos”

La Evaluación de Desempeño en la Profesionalización del Rol Directivo

Para (DINAMEP, 2003), el propósito fundamental de la Evaluación de Desempeño es contribuir al mejoramiento de los establecimientos educacionales, a través del desarrollo profesional de los responsables de su gestión. Con ese fin, promueve al

interior de las unidades escolares el fortalecimiento de competencias directivas requeridas para liderar procesos de gestión tendientes a asegurar condiciones institucionales para el logro de más y mejores aprendizajes.

Debido a que el mejoramiento educativo es tarea fundamental de quienes cumplen el rol de liderazgo al interior de los establecimientos escolares, la Evaluación de Desempeño compromete a la totalidad de quienes tienen responsabilidad por la conducción de los diversos procesos en la organización. Conforme a esto, participan de este proceso todos los profesionales de la educación que cumplen funciones Docentes Directivas y Técnico-Pedagógicas en establecimientos educativos.

El punto de partida de la Evaluación de Desempeño está en la motivación de los propios directivos por mejorar en forma permanente su liderazgo pedagógico. De acuerdo con ello, a principio de cada año escolar, sus necesidades e intenciones de desarrollo profesional y de la organización educativa, se plasman en un acuerdo individual entre el Sostenedor y Director; y entre el propio Director y cada Docente Directivo y/o Técnico-Pedagógico.

Una vez que el acuerdo ha sido suscrito, las acciones requeridas para el cumplimiento de los compromisos adquiridos se implementan en el establecimiento educacional, guardándose cuidadosamente las evidencias que dan cuenta de ello. Al término del año escolar, los resultados obtenidos se sistematizan en un Informe de Resultados de la Implementación, y posteriormente, sobre esa base, sostenedores y directores proceden a la verificación del nivel de cumplimiento de los acuerdos suscritos.

La información así obtenida se traduce en una escala de evaluación que permite catalogar el desempeño de los responsables de la gestión de los establecimientos en cuatro categorías: destacado, competente, básico e insatisfactorio.

Dicha información da a los Docentes Directivos y Técnico-Pedagógicos un marco de referencia para orientar sus futuros esfuerzos de desarrollo profesional y continuar el proceso de mejoramiento de su desempeño.

La Evaluación de Desempeño: herramienta al servicio del desarrollo profesional de los directivos.

Aspectos Fundamentales

De ese modo, la Evaluación de Desempeño es una herramienta que permite concretar, con el necesario grado de objetividad y formalidad, las legítimas motivaciones de desarrollo profesional de los Docentes Directivos y Técnico-Pedagógicos y, por otra parte, articular esas inquietudes con las necesidades de mejoramiento de los establecimientos. Contribución del directivo al Fortalecimiento del Liderazgo Directivo

Como parte del conjunto de procesos conducidos a nivel local, la Evaluación de Desempeño debe orientar el desarrollo profesional de directivos en el marco de las necesidades y requerimientos de la política comunal de educación. Esto exige el compromiso y la participación activa del Sostenedor en las diversas etapas y momentos de la Evaluación de Desempeño.

Desde esta perspectiva, el mandato al directivo no se restringe a la evaluación formal y final de las propuestas acordadas con los directivos de los establecimientos a su cargo; sino que va más allá, abarcando también, la definición y monitoreo de la orientación del proceso de evaluación al interior de las unidades educativas. Esto significa velar por la oportuna revisión y aprobación de las propuestas presentadas por cada profesional sujeto a evaluación y el seguimiento a su implementación.

Lo anterior requiere por parte del directivo un conocimiento profundo de las necesidades de desarrollo profesional de los directores, así como de las restricciones y posibilidades de los establecimientos para la instalación de procesos en busca del mejoramiento de los aprendizajes. En efecto, sólo si el Sostenedor tiene un cabal conocimiento de lo que acontece en cada unidad educativa y de las debilidades y fortalezas profesionales de cada directivo a su cargo, podrá orientar adecuadamente el proceso de Evaluación de Desempeño considerando los requerimientos de la política educacional de su unidad territorial.

En este punto, el Director del establecimiento educacional juega un rol fundamental, ya que al ser el inmediato responsable de la Evaluación de Desempeño de los integrantes de su equipo directivo y técnico-pedagógico; requiere conocer

previamente las necesidades de perfeccionamiento de cada uno de ellos y compartir, junto a su Sostenedor, la responsabilidad por su desarrollo profesional, incluido el propio.

La Reflexión como inicio del proceso de mejoramiento

La Evaluación de Desempeño busca generar, al interior de las organizaciones educativas, un proceso de reflexión orientado al mejoramiento continuo de la institución, sobre la base del desarrollo profesional permanente de sus directivos. En efecto, se espera que, con ocasión de la Evaluación de Desempeño, los equipos directivos y técnico-pedagógicos realicen una reflexión profunda sobre las necesidades de mejoramiento de la gestión escolar y sobre sus propias prácticas directivas y, en consecuencia, desarrollen iniciativas que dinamicen efectivamente mecanismos de aprendizaje institucional, orientados al mejoramiento de los logros educativos.

En un primer momento, la reflexión sobre el establecimiento debe permitir a sus directivos definir los ámbitos de la gestión institucional en los que es necesario introducir cambios y mejoras. Para ello, encontrarán en los componentes del Modelo de Calidad de la Gestión Escolar, un conjunto de orientaciones en relación con la conducción institucional, a partir de las cuales pueden contrastar sus propias prácticas directivas.

Posteriormente, la reflexión debe orientar el reconocimiento por parte de los directivos de sus posibilidades y fortalezas, así como de las debilidades de sus competencias profesionales, en relación con las necesidades de mejoramiento de la institución. En este contexto, el Marco para la Buena Dirección —que explicita las competencias profesionales de los equipos directivos de establecimientos educacionales— ayuda a reconocer los aspectos específicos hacia los que requieren orientar su desarrollo profesional, para liderar procesos de cambio que permitan el logro de mejores aprendizajes.

Es así como la reflexión sobre la organización escolar, en cuanto se orienta al desarrollo profesional de sus directivos, permite articular, con miras al mejoramiento educativo, los desafíos y requerimientos del sistema nacional de educación con las características y posibilidades propias del contexto del establecimiento.

El reconocimiento de la importancia que tiene el fortalecimiento del liderazgo directivo para el mejoramiento educativo de las escuelas y liceos, se plasma en el marco jurídico que estipula la Evaluación de Desempeño de Docentes Directivos y Técnico-Pedagógicos.

La evaluación de quienes son responsables de la gestión de los establecimientos educacionales, se encuentra estipulada en el Proyecto Educativo Institucional, para lo cual se le entregan atribuciones en el plano pedagógico, administrativo y financiero. Estas atribuciones son:

a) En lo pedagógico

- Formular, efectuar un seguimiento y evaluar los Objetivos y las Metas del establecimiento, como también los Planes y Programas de Estudio y las estrategias para su implementación.
- Organizar y orientar las instancias de trabajo técnico-pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes del establecimiento.
- Adoptar las medidas para que los padres y apoderados se informen regularmente sobre el funcionamiento del establecimiento y el progreso de sus hijos o pupilos.

b) En lo administrativo

- Organizar y supervisar el trabajo de los docentes de aula y del personal administrativo del establecimiento educacional.

c) En lo financiero

- Asignar, administrar y controlar los recursos materiales que le fueron delegados en conformidad con la Ley.

De esa manera, las atribuciones que la actual legislación concede a los directivos de establecimientos educacionales, junto con constituir un reconocimiento a la importancia de su labor, definen un conjunto de responsabilidades y tareas asociadas a su función directiva, lo que implica la necesidad de fortalecer el desarrollo profesional y la adquisición de competencias como estrategias para responder a esos desafíos.

En ese contexto, la Evaluación de Desempeño como proceso anual, es una herramienta que permite a los Docentes Directivos y Técnico-Pedagógicos planificar y desarrollar un proceso permanente de fortalecimiento de las competencias

profesionales requeridas para poder realizar, con altos niveles de desempeño, las responsabilidades que el sistema de educación les encomienda.

Los Compromisos de la Evaluación de Desempeño

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

El criterio de desarrollo profesional:

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

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

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

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

4.- METODOLOGÍA

4.1. Participantes

La investigación titulada “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2011-2012”. Se realizó en el Colegio Nacional Técnico “26 de febrero” de la ciudad de Paute, provincia del Azuay.

El establecimiento investigado es Fiscal, se encuentra regentado por el Ministerio de Educación, en la institución trabajan 44 docentes con partidas fiscales, así como también maestros contratados por el mismo Ministerio de Educación.

4.2. Población.

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

Tabla N° 1

POBLACIÓN A INVESTIGARSE EN EL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO AGROPECUARIO “26 DE FEBRERO”

POBLACIÓN A INVESTIGARSE	N° TOTAL
Rector de la institución educativa	1
Docentes de la institución educativa	40
Alumnos del 8°, 9° y 10° año de EGB	200
Alumnos del 1°, 2° y 3° de bachillerato	161
Padres de familia	361
Consejo Ejecutivo	4
Consejo Estudiantil	4
Comité Central de Padres de Familia	30
Supervisora	1

4.3. Muestra de la investigación.

De acuerdo con las instrucciones recibidas en la asesoría presencial y con las indicaciones de la guía didáctica, para el cálculo de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$N = \frac{Z \cdot P \cdot Q \cdot N}{E (N-1) + Z \cdot P \cdot Q}$$

Datos de la fórmula:

- n= Tamaño de la muestra a investigar.
- N = Universo o población de docentes.
- N-1 = Corrección estadística utilizada para muestras mayores a 40 casos.
- e = Límite aceptable de error de muestra que varía entre 0.01 y 0.09, es decir entre el 1 al 9%. Para la presente investigación se ha considerado un margen de error del 5% es decir el 0.05%.
- Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza (95%), en base a una distribución normal. Para la presente investigación, considerando el 95% se determinó el nivel de confianza de Z = 1,96.
- P = Probabilidad de que un evento ocurra = 0,5.
- Q = Probabilidad de que un evento no ocurra = 0,5.

Cálculo de las muestras:

Para aplicar las encuestas a los docentes:

$$N = \frac{3,8416 \times 0,5 \times 0,5 \times 44}{0,0025 (44 - 1) + 3,8416 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{42,2576}{1,0679}$$

$$n = 39,570$$

$$n = 40$$

En este caso la muestra corresponde a 40 maestros y maestras.

Cálculo de las muestras:

Para aplicar las encuestas a los estudiantes de 8°, 9° y 10°:

$$N = \frac{3,8416 \times 0,5 \times 0,5 \times 418}{0,0025 (418 - 1) + 3,8416 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$N = \frac{401,4472}{2,0029}$$

$$N = 200,4329$$

$$N = 200$$

En este caso la muestra corresponde a 200 estudiantes del 8°, 9° y 10° año de Educación General Básica.

Se tomaron los mismos datos para aplicar a los padres de familia de los estudiantes de los 8°, 9° y 10° años de Educación General Básica, siendo la muestra 200 padres de familia.

Cálculo de las muestras:

Para aplicar las encuestas a los estudiantes de Bachillerato:

$$N = \frac{3,8416 \times 0,5 \times 0,5 \times 340}{0,0025 (340 - 1) + 3,8416 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$N = \frac{326,536}{1,8079}$$

$$N = 160,6$$

$$N = 161$$

En este caso la muestra corresponde a 161 estudiantes del Bachillerato de Educación General Básica.

Se tomaron los mismos datos para aplicar a los padres de familia de los estudiantes del Bachillerato de Educación General Básica, siendo la muestra 161 padres de familia.

Tabla N° 2

**POBLACIÓN A INVESTIGARSE EN EL COLEGIO NACIONAL
TÉCNICO AGROPECUARIO “26 DE FEBRERO”**

POBLACIÓN	N	(95%)	%	z	P	Q	MUESTRA
Para el desempeño profesional docente:							
Rector	1	-	-	-	-	-	1
Docentes de 8°, 9° y 10° año de EGB.	23	-	-	-	-	-	23
Docentes de 1°, 2° y 3° de bachillerato.	17	-	-	-	-	-	17
Estudiantes de 8°, 9° y 10° año de EGB.	418	95	0,05	1,96	0,5	0,5	200
Estudiantes de 1°, 2° y 3° de bachillerato.	340	95	0,05	1,96	0,5	0,5	161
Padres de familia.	758	95	0,05	1,96	0,5	0,5	361
Para el desempeño profesional directivo:							
Rector	1	-	-	-	-	-	1
Consejo Ejecutivo	4	-	-	-	-	-	4
Consejo estudiantil	4	-	-	-	-	-	4
Comité Central de Padres de Familia	30	-	-	-	-	-	30
Supervisora	1	-	-	-	-	-	1

4.4. Técnicas e instrumentos de investigación:

Para la recolección y análisis de la información teórica y empírica, se utilizaron las siguientes técnicas:

La lectura como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre la calidad de la educación y estándares de desempeño docente y directivo.

Los mapas conceptuales y organizadores gráficos, como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teóricos conceptuales.

La encuesta, la misma que se utilizó por ser una técnica que se puede destinar a un sector amplio del universo, además esta ofrece beneficios tales como, menor inversión de tiempo y de costos. Al realizar la encuesta el investigador puede observar el entorno en el que se desenvuelve, de esta manera obtiene una idea clara de su desempeño y su realidad. Las preguntas aplicadas a través de esta encuesta son impersonales y no implican dificultad ya que son sencillas y concretas, permitiendo agilidad al proceso, rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada. Se utilizó para la recolección de la información de campo.

La entrevista, esta técnica se utilizó para obtener información de las autoridades de la institución educativa elegida, y demás miembros de la población en estudio, cuya finalidad es la de recolectar información general sobre la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el colegio 26 de Febrero del cantón Paute, provincia del Azuay.

Materiales.

En el desarrollo de la presente investigación se utilizó una encuesta, la misma que fue aplicada a profesores de la institución.

La encuesta tiene como objetivo: Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula. Consta de siete dimensiones que se evalúan: (C., 2011)

- Sociabilidad Pedagógica.
- Habilidades pedagógicas y didácticas.
- Desarrollo emocional.
- Atención a estudiantes con necesidades especiales.

- Atención de normas y reglamentos.
- Relaciones con la comunidad.
- Clima de trabajo.

El instrumento utilizado para la coevaluación de los docentes consta de cuatro dimensiones que se evalúan:

- Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas.
- Cumplimiento de normas y reglamentos.
- Disposición al cambio en educación.
- Desarrollo emocional.

El instrumento utilizado para la evaluación de los docentes por parte del Rector consta de cinco dimensiones que se evalúan:

- Sociabilidad pedagógica.
- Atención a estudiantes con necesidades individuales.
- Habilidades pedagógicas y didácticas.
- Aplicación de normas y reglamentos.
- Relación con la comunidad.

El instrumento utilizado para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes consta de cuatro dimensiones que se evalúan:

- Habilidades pedagógicas y didácticas.
- Habilidades de sociabilidad pedagógica.
- Atención a los estudiantes con necesidades individuales.
- Relación con los estudiantes.

El instrumento utilizado para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes consta de cuatro dimensiones que se evalúan:

- Relación del docente con la comunidad.
- Normas y reglamentos.
- Sociabilidad pedagógica.
- Atención a estudiantes con necesidades individuales.

El instrumento utilizado para la autoevaluación del Rector tiene como objetivo: “Obtener información sobre el desempeño profesional del Rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige”. Esta encuesta consta de tres dimensiones que se evalúan:

- Competencias generales.
- Competencias pedagógicas.

- Competencias de liderazgo en la comunidad.

El instrumento utilizado para la evaluación del Rector por parte del Consejo Ejecutivo consta de las siguientes dimensiones a evaluar:

- Competencias generales.
- Competencias pedagógicas.
- Competencias de liderazgo en la comunidad.

El instrumento utilizado para la evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil consta de las siguientes dimensiones a evaluar:

- Competencias generales.
- Competencias pedagógicas.
- Competencias de liderazgo en la comunidad.

El instrumento utilizado para la evaluación del Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia consta de las siguientes dimensiones a evaluar:

- Competencias generales.
- Competencias pedagógicas.
- Competencias de liderazgo en la comunidad.

El instrumento utilizado para la evaluación del Rector por parte del Supervisor consta de las siguientes dimensiones a evaluar:

- Competencias generales.
- Competencias pedagógicas.
- Competencias de liderazgo en la comunidad.

La matriz de Evaluación de la observación de una clase tiene como objetivo reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula. Consta de datos informativos como; el lugar en donde vive el docente, la asignatura que dicta, el año o curso en el que enseña el docente, sus dimensiones a evaluar son las actividades iniciales, el proceso de enseñanza aprendizaje, el ambiente en el aula.

4.5. DISEÑO

En la investigación desarrollada se ha combinado la metodología cualitativa y cuantitativa que han permitido descubrir y comprender de manera objetiva el objeto de estudio.

Se ha utilizado el método descriptivo que ha facilitado la observación sistemática de la realidad educativa, tal como se desarrolla. Ha permitido describir, analizar, registrar e interpretar la información recabada sobre la educación y el educador.

El método de la observación ha sido utilizado para observar la realidad en su contexto natural y su realidad.

El método analítico ha permitido identificar, clasificar y describir las características de los maestros y ha hecho posible categorizar la información para efectos de clasificación, resumen, tabulación, análisis de la información y establecimiento de conclusiones.

El método sintético ha permitido relacionar el todo con sus partes constitutivas de lo cual han surgido juicios de valor, abstracciones e ideas que han incrementado el conocimiento de la realidad sobre el objeto de estudio.

El método inductivo ha permitido configurar el conocimiento desde los hechos particulares a las generalizaciones, en comparación con los supuestos planteados que han servido para dirigir el curso de la investigación.

El método deductivo ha posibilitado llegar a generalizaciones a partir de realidades particulares observadas en el proceso de la investigación.

El método estadístico ha servido de apoyo para organizar la información recabada a través de tablas estadísticas cuyos resultados constituyen la base de la comprobación de los supuestos y de las conclusiones.

El método hermenéutico ha servido para interpretar la información bibliográfica, es decir los contenidos teóricos relacionados con el tema de estudio, de diferentes autores, los mismos que fueron relacionados con la investigación de campo y condujeron a la formulación de las correspondientes conclusiones.

4.6. PROCEDIMIENTO

Una vez que se seleccionó la institución educativa, se considera tres momentos para el trabajo de investigación:

Pre-ejecución:

- Socialización de los cuestionarios y preparación de la mejor estrategia a ser utilizada para el trabajo con el grupo de estudiantes de la institución educativa elegida.
- Entrevista con el director del establecimiento, para la autorización respectiva.
- Taller con los directivos y docentes del establecimiento para dar a conocer los objetivos y el alcance de la investigación, así como para solicitar su colaboración en la aplicación de los instrumentos.
- Entrevista con el inspector general para solicitar el horario y listado de los estudiantes a ser investigados, con los profesores para determinar el día y la hora de aplicación de los instrumentos a los estudiantes.
- Entrevista con la supervisora de educación del nivel para definir fecha para la aplicación de los instrumentos de investigación.

Ejecución:

- Asistencia a la institución educativa en la fecha y hora establecida.
- Aplicación de instrumentos específicos a docentes y directivos en el horario autorizado por el rector, es decir dentro de las horas pedagógicas.
- Aplicación de instrumentos específicos a los estudiantes en el horario autorizado y establecido por el Coordinador de Talento humano
- Aplicación de instrumentos específicos a los miembros del consejo estudiantil.
- Envío de instrumentos específicos a los padres de familia a través de los estudiantes de los distintos años de educación básica y bachillerato.
- Recolección de instrumentos específicos enviados por los padres de familia a través de los estudiantes.

- Observación de una clase dictada por el docente, previa autorización del mismo.
- Aplicación de instrumentos específicos a supervisora educativa.

Post ejecución:

- Elaboración del marco teórico referencial considerando cada uno de los lineamientos dados por el equipo de planificación de la U.T.P.L
- Envío del marco teórico referencial.
- Devolución con las correcciones del marco teórico, por parte de la tutora de tesis.
- Análisis de los datos obtenidos en la investigación de campo.
- Segunda asesoría presencial individual con cada tutor
- Entrega del primer borrador de tesis impreso
- Envío de tesis definitiva
- Envío de informes técnicos de tesis definitiva por parte de los tutores.
- Autorización por parte del tutor de grado para impresión definitiva.

Los supuestos han sido verificados considerando las sugerencias de la guía didáctica, de esta manera: para los diferentes instrumentos se considera como porcentajes significativos aquellos que superan el 70%, puesto que una educación integral de calidad exige un proceso de cambio, con nuevos métodos, nuevas expresiones, puesto que la educación prepara al individuo para aumentar su capacidad de adaptación y saber establecer nuevas relaciones ante el cambio.

El hombre ideal para la sociedad futura no existe. Pero aventuremos a ese hombre, no sólo capaz de trabajar, sino capaz de juicio crítico, libre, creativo, autónomo. Y con visión de futuro.

La misión de la escuela es potenciar el porvenir, enfrentarse al presente y corregir sus fallos. Prepara la realización total, y con calidad, de todos los individuos. Educar a todo ser, con el inmenso respeto que merece la vida de todo hombre. Educar para la creatividad, para trabajar con otros medios (idiomas, tecnologías, situaciones nuevas, etc.)

De esta forma, el primer reto de la búsqueda de calidad, desde el plantel y respecto al contexto específico en el que está ubicado, es el de lograr adaptar la escuela a las condiciones de vida reales de las familias, a fin de hacerla cultural y económicamente más accesible y más atractiva.

Un segundo reto de la búsqueda de la calidad en este sentido es hacer del contexto de la comunidad y de los padres de familia un interlocutor más claramente exigente de los derechos que le corresponden respecto a la educación de sus hijos, pero a la vez más comprometido corresponsablemente, con esta búsqueda de la calidad.

5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1. RESULTADOS.

5.1.1 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

La presente investigación de campo la he desarrollado en el Colegio Nacional técnico 26 de Febrero de la ciudad de Paute, provincia del Azuay y detallo a continuación los resultados de la misma.

Tabla 1

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio Técnico Agropecuario 26 de Febrero, de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (40 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0,255	0,693	0,206	40	1,154	0,115
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0,026	0,255	0,77	2,369	40	3,42	0,342
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0,255	0,847	2,472	40	3,574	0,357
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,306	0,693	2,575	40	3,574	0,357
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0,408	0,693	2,266	40	3,367	0,337

1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0,408	0,616	2,472	40	3,496	0,350
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0,663	1,309	1,03	40	3,002	0,300
TOTAL	---	---	---	---	---	---	21,587	2,159

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Porque entendemos que la Pedagogía Social es la disciplina que toma como objeto de estudio la Educación Social y le proporciona modelos de conocimiento, técnicas y metodologías para el trabajo educativo. A través de esta área de conocimientos disponemos de un hábeas sistemático de conocimientos especializados con los que se adquiere habilidades y destrezas para actuar en un campo de acción. (GARCÍA, 2003)

En la mayor parte de aspectos consultados sobre la autoevaluación de los docentes con relación a la dimensión pedagógica se puede notar que no existe problemas, en los aspectos pudiendo resaltar que el más bajo indicador es el la despreocupación por la ausencia o falta de los estudiantes y no se llamó a los padres de familia y/o representantes con 0,663% en 3 y 1,309% en el estándar satisfactorio.

Tabla 2

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio Técnico Agropecuario 26 de Febrero, de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5	DOCENTES (40 cuestionarios)		
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	0,104	0,204	1,078	1,854	40	3,24	0,324

2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,104	0,306	0,77	2,06	40	3,24	0,324
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0,104	0,255	1,155	1,648	40	3,162	0,316
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0,13	0,204	1,232	1,545	40	3,111	0,311
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0,104	0,051	0,693	2,678	40	3,526	0,353
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0,13	0,153	1,001	1,957	40	3,241	0,324
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0,13	0,102	1,54	1,339	40	3,111	0,311
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0,13	0,153	1,078	1,854	40	3,215	0,322
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0,104	0,051	1,001	2,266	40	3,422	0,342
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0,13	0,204	1,001	1,854	40	3,189	0,319
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0,13	0,153	1,386	1,442	40	3,111	0,311
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0,13	0,153	1,155	1,751	40	3,189	0,319
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0,156	0,153	1,463	1,236	40	3,008	0,301
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0,13	0,306	1,155	1,442	40	3,033	0,303
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0,13	0,051	1,155	1,957	40	3,293	0,329
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0,13	0,153	0,847	2,163	40	3,293	0,329
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0,13	0,153	1,078	1,854	40	3,215	0,322
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	1,078	2,266	40	3,344	0,334
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,026	0,102	1,078	1,957	40	3,163	0,316
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0,052	0,102	1,309	1,545	40	3,008	0,301
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0,026	0,153	1,463	1,339	40	2,981	0,298
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,078	0,408	1,001	1,236	40	2,723	0,272
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0,306	1,078	1,648	40	3,032	0,303
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0,153	1,078	1,957	40	3,188	0,319
2.24.2. Sintetizar	0	0,052	0,102	1,232	1,648	40	3,034	0,303
2.24.3. Reflexionar.	0	0,104	0,204	0,847	2,163	40	3,318	0,332
2.24.4. Observar.	0	0,13	0,102	0,77	2,369	40	3,371	0,337
2.24.5. Descubrir.	0	0,13	0,153	1,155	1,751	40	3,189	0,319
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0,104	0,408	1,078	1,442	40	3,032	0,303
2.24.7. Argumentar.	0	0,026	0,459	0,924	1,442	40	2,851	0,285
2.24.8. Conceptualizar.	0	0,13	0,357	1,078	1,339	40	2,904	0,290

2.24.9 Redactar con claridad.	0	0,026	0,153	1,078	1,854	40	3,111	0,311
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0,052	0,102	0,847	2,163	40	3,164	0,316
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0,026	0,102	0,847	2,369	40	3,344	0,334
2.24.12. Escuchar.	0	0,026	0,102	0,693	2,575	40	3,396	0,340
2.24.13. Respetar.	0	0,052	0,153	0,462	2,987	40	3,654	0,365
2.24.14. Consensuar.	0	0,078	0,357	0,693	2,163	40	3,291	0,329
2.24.15. Socializar.	0	0,026	0,102	0,693	2,472	40	3,293	0,329
2.24.16. Concluir.	0	0,026	0,102	0,77	2,369	40	3,267	0,327
2.24.17. Generalizar.	0	0,104	0,306	0,847	1,957	40	3,214	0,321
2.24.18. Preservar.	0	0,026	0,204	0,847	2,06	40	3,137	0,314
TOTAL	---	---	---	---	---	---	130,608	13,061

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Lo primero que debe quedar claro en un evento de enseñanza aprendizaje, son los objetivos porque nos trazan el rumbo hacia la situación deseada, el alcance de lo que queremos hacer con nuestra intervención pedagógica, entonces lo primero, en toda situación es tener claro los objetivos.

Y ahí no surgiría habilidades pedagógicas y didácticas: desarrollar, diseñar, elaborar objetivos. Debemos aprender a elaborar objetivos, nos entregan un programa institucional y nosotros lo debemos de traducir en objetivos.

En el fondo estamos respondiendo a las siguientes preguntas: qué enseñar, como enseñarlo y para qué enseñarlo. Eso es lo que contiene un objetivo.

En la presente tabla en cuanto a la autoevaluación de los docentes relacionadas con sus habilidades pedagógicas y didácticas, no existen problemas resaltando eso si algunos aspectos como si se preguntó a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior con 68% entre los estándares 2 ,3 y 4, así mismo si aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes con un 70% en los tres estándares, si utiliza el material didáctico apropiado a cada temática con un 67,5.% si utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación un 70% y si desarrollo en los estudiantes las habilidades de conceptualización con 67%.

Tabla 3

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio Técnico Agropecuario 26 de Febrero, de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 - 2012

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES:

DESARROLLO EMOCIONAL

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (40 cues- tiona- rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0,051	0,924	2,678	40	3,653	0,365
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0,306	1,694	1,236	40	3,236	0,324
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0,153	1,001	2,472	40	3,626	0,363
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0,153	1,54	1,751	40	3,444	0,344
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0,026	0,102	1,232	2,163	40	3,523	0,352
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,104	0,612	0,847	1,133	40	2,696	0,270
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0,078	0,714	0,693	1,339	40	2,824	0,282
	0	0,078	0,714	0,693	1,339	40	2,824	0,282
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0,052	0,357	1,232	1,545	40	3,186	0,319
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,13	0,255	1,694	0,721	40	2,8	0,280
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,051	0,77	2,987	40	3,808	0,381
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0,102	0,693	2,987	40	3,782	0,378
TOTAL	---	---	---	---	---	---	39,402	3,940

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

“El desarrollo emocional o afectivo se refiere al proceso por el cual un ser humano construye su identidad (su yo), su autoestima, su seguridad y la confianza en sí

mismo y en el mundo que lo rodea, a través de las interacciones que establece con sus pares significativos, ubicándose a sí mismo como una persona única y distinta.

A través de este proceso el ser humano puede distinguir las emociones, identificarlas, manejarlas, expresarlas y controlarlas. Es un proceso complejo que involucra tanto los aspectos consientes como los inconscientes”.

Como se puede evidenciar en la encuesta aplicada no existen problemas en la autoevaluación docente en cuanto a la dimensión del desarrollo emocional pues 11 de los aspecto pasan del 80% de aceptación siendo el menos ponderado el aspecto donde se manifiesta que siente que los padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realiza.

Tabla 4

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio Técnico Agropecuario 26 de Febrero, de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 - 2012

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES:

ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (40 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,026	0,408	1,232	1,545	40	3,211	0,321
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiende en forma personal.	0	0,052	0,612	1,001	1,03	40	2,695	0,270
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,078	0,306	1,155	1,648	40	3,187	0,319
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0,078	0,408	1,463	1,03	40	2,979	0,298
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,104	0,612	0,539	1,442	40	2,697	0,270
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,104	0,612	0,77	1,236	40	2,722	0,272
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,078	0,51	1,309	0,927	40	2,824	0,282
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,255	1,386	1,648	40	3,289	0,329

4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0,078	0,255	1,309	1,545	40	3,187	0,319
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0,026	0,357	1,155	1,751	40	3,289	0,329
TOTAL	---	---	---	---	---	---	30,08	3,008

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Un alumno tiene necesidades educativas especiales cuando presenta dificultades mayores que el resto de los alumnos para acceder a los aprendizajes que se determinan en el currículo que le corresponde por su edad (bien por causas internas, por dificultades o carencias en el entorno socio familiar o por una historia de aprendizaje desajustada) y necesita, para compensar dichas dificultades, adaptaciones de acceso y/o adaptaciones curriculares significativas en varias áreas del currículo.

En la autoevaluación de los docentes en cuanto a la atención a estudiantes con necesidades especiales se puede notar que no hay problema en la institución pues la mayor parte de los aspectos tiene una valoración sobre el 65% pero se podría considerar un nudo crítico el aspecto que manifiesta que propone tareas diferenciadas según los estudiantes.

Tabla 5

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio Técnico Agropecuario 26 de Febrero, de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES:

APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (40 cues- tiona- rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0,104	0,153	0,539	0,515	40	1,311	0,131
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0	0,051	0,693	2,987	40	3,731	0,373
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0,051	0,154	3,708	40	3,913	0,391
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,051	0,154	3,708	40	3,913	0,391
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,102	0,077	3,708	40	3,887	0,389
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0,026	0,051	0,616	2,987	40	3,68	0,368
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0,102	0,385	3,399	40	3,886	0,389
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0,026	0,051	0,308	3,502	40	3,887	0,389
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0,026	0,051	0,462	3,193	40	3,732	0,373
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	0,102	0,308	3,502	40	3,912	0,391
TOTAL	---	---	---	---	---	---	35,852	3,585

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Que la Educación Superior tiene como fines ser de carácter humanista, cultural y científica, constituyéndose como un derecho de las personas y un bien público, social que de conformidad con la Constitución de la República, responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos.

En la autoevaluación de los docentes en cuanto a la aplicación de normas y reglamentos se puede notar que no hay problema en la mayoría de aspectos encuestados, no así se considera un nudo crítico el aspecto que si aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen. 62.5% tiene en los estándares más bajos de 1 y 2.

Tabla 6

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio Técnico Agropecuario 26 de Febrero, de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RELACIONES CON LA COMUNIDAD

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (40 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0,052	0,306	1,54	1,133	40	3,031	0,303
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,026	0,663	1,155	1,03	40	2,874	0,287
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0,026	0,357	1,54	1,03	40	2,953	0,295
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0,026	0,459	1,386	1,133	40	3,004	0,300
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,052	0,255	1,232	1,648	40	3,187	0,319
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0,026	0,204	1,309	1,648	40	3,187	0,319
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	1,463	2,06	40	3,523	0,352
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,026	0,153	1,386	1,751	40	3,316	0,332
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0,078	0,459	1,001	1,442	40	2,98	0,298
TOTAL	---	---	---	---	---	---	28,055	2,806

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Una **comunidad** es un grupo o conjunto de individuos, seres humanos que comparten elementos en común, tales como un idioma, costumbres, valores, tareas, visión del mundo, edad, ubicación geográfica, estatus social, roles. Por lo general en una comunidad se crea una identidad común, mediante la diferenciación de otros grupos o comunidades (generalmente por signos o acciones), que es compartida y elaborada entre sus integrantes y socializada.

Generalmente, una comunidad se une bajo la necesidad o meta de un objetivo en común, como puede ser el bien común; si bien esto no es algo necesario, basta una identidad común para conformar una comunidad sin la necesidad de un objetivo específico.

En la presente tabla podemos evidenciar que todos los aspectos investigados de las relaciones con la comunidad tienen sobre el 75 % de éxito, considerando además que el aspecto de la programación de actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes es el más bajo.

Tabla 7

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio Técnico Agropecuario 26 de Febrero, de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES:

CLIMA DE TRABAJO

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	DOCENTES (40 cuestionarios)		
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0,204	1,771	1,339	40	3,314	0,331
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,204	1,617	1,545	40	3,366	0,337
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,357	1,463	1,339	40	3,159	0,316
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0,026	0,153	1,078	2,266	40	3,523	0,352
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,153	0,847	2,678	40	3,678	0,368
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0,102	0,693	2,987	40	3,782	0,378
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0,078	0,306	0,77	1,751	40	2,905	0,291
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0,153	1,309	2,06	40	3,522	0,352
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0,306	1,078	2,06	40	3,444	0,344
TOTAL	---	---	---	---	---	---	30,693	3,069
							PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS	7,358

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Si existe un espacio en el que el profesor/a pueda descubrir la situación en la que se encuentra cualquier estudiante, es el aula. Y no sólo eso sino que son las relaciones que se establecen entre el grupo, las que van a ser la clave en el aprendizaje.

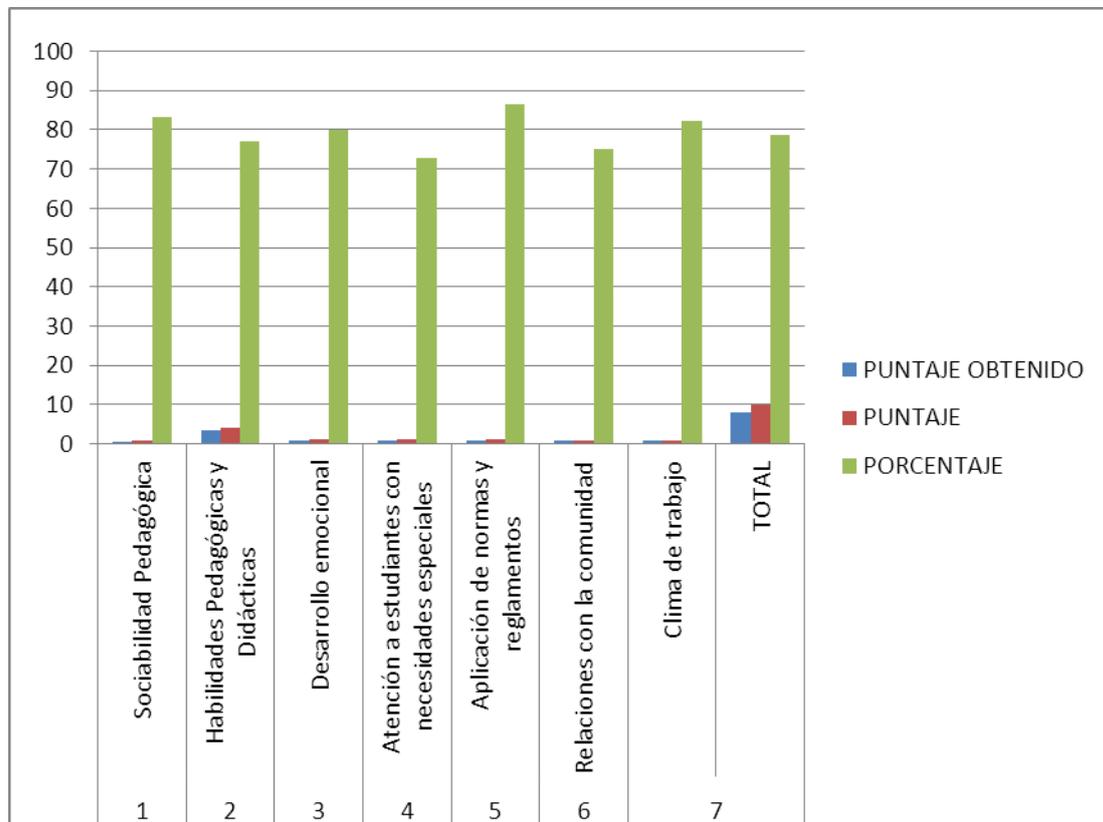
La diversidad de vivencias y significados entre los estudiantes van a obligar al profesor/a, a establecer un clima integrador de trabajo si quiere conseguir sus objetivos.

Como podemos apreciar en la tabla sobre la dimensión del clima de trabajo en la institución no se evidencian que existan aspectos que bajen del 75%, lo que hace notar que al ambiente de trabajo en el colegio es muy bueno.

TABLA N° 1

RESÚMEN DE AUTO-EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES.

N°	DIMENSIÓN EVALUADA	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE	PORCENTAJE
1	Sociabilidad Pedagógica	0,599	0,72	83,194
2	Habilidades Pedagógicas y Didácticas	3,264	4,23	77,163
3	Desarrollo emocional	0,904	1,13	80
4	Atención a estudiantes con necesidades especiales	0,75	1,03	72,81
5	Aplicación de normas y reglamentos	0,891	1,03	86,504
6	Relaciones con la comunidad	0,699	0,93	75,16
7	Clima de trabajo	0,765	0,93	82,25
	TOTAL	7,872	10	78,72



De todos los aspectos investigados se puede notar que los resultados generales de la Autoevaluación docente no existen problemas que sean de preocupación pues se verifica que el 78,72% está de acuerdo con el trabajo del docente, considerando para ello las siete dimensiones.

Tabla 8

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio Técnico Agropecuario 26 de Febrero, de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

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

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (40 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	1,152	6,358	4,235	40	11,745	0,235
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	1,344	5,202	5,390	40	11,936	0,239
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	1,152	4,624	6,545	40	12,321	0,246
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,768	1,344	1,445	5,005	40	8,562	0,171
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	2,496	4,335	4,235	40	11,066	0,221
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,672	1,536	3,757	4,235	40	10,2	0,204
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0,672	0,384	4,913	5,005	40	10,974	0,219
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,672	1,728	3,757	3,85	40	10,007	0,200
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,672	1,728	2,601	3,08	40	8,081	0,162
TOTAL	---	---	---	---	---	---	94,892	1,898

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Es la elaboración de una estrategia para perfeccionar las habilidades pedagógicas y didácticas necesarias en la solución de problemas como: planificar clases, elaborar el plan anual de asignatura, utilizar tecnologías adecuadas, saber y poder adaptar recursos, utilizar bibliografía adecuada, saber aprovechar el entorno, poder elaborar adaptaciones del currículo.

La coevaluación de los docentes en cuanto al desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas se puede afirmar que dos aspectos son considerados nudos críticos como son el uso de las TIC para sus clases con un 55% y el aspecto relacionado con las adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales en un 57.50%

Tabla 9

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio Técnico Agropecuario 26 de Febrero, de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 - 2012

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTE: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS.

VALORACIÓN						TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(40 cuestionarios)		
2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS								
(1.92 PTO)								
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	1,92	1,445	2,695	40	6,06	0,121
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	2,304	3,179	6,545	40	12,028	0,241
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	2,304	2,89	6,93	40	12,124	0,242
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0,48	1,344	2,601	7,315	40	11,740	0,235
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	1,536	5,202	5,39	40	12,128	0,243
TOTAL	---	---	---	---	---	---	54,08	1,082

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Siempre es necesario disponer de una base normativa que fundamente la organización y funcionamiento administrativo, técnico y operacional del sistema educativo para poder aplicar el reglamento interno, entregar los diferentes planes en los plazos determinados, entregar las calificaciones obtenidas a los estudiantes en tiempos previstos, cumplir con las actividades programadas dentro de la institución.

Analizando sobre la coevaluación de los docentes en la dimensión sobre el cumplimiento de normas y reglamentos, podemos evidenciar que existe un nudo crítico en el aspecto de aplicación de la normatividad en las actividades que le competen, el 70% de respuestas manifiestan que están en desacuerdo.

Tabla 10

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio Técnico Agropecuario 26 de Febrero, de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 - 2012

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN.

	VALORACIÓN					TOTAL (40 cues- tiona- rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)								
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0,096	1,92	5,491	3,85	40	11,357	0,227
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0,768	0,768	4,624	4,62	40	10,78	0,216
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0,096	0,384	7,514	4,235	40	12,229	0,245
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0,096	0,384	7,225	4,62	40	12,325	0,247
TOTAL	---	---	---	---	---	---	46,691	0,934

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

La introducción de nuevos modelos en el aprendizaje proveen de grandes oportunidades en el desarrollo de los estudiantes, generando un conflicto en los docentes tradicionalistas puesto que para lograr una autonomía en el estudiante y el desarrollo de sus capacidades es necesario: el trabajo cooperativo, el aprendizaje experimental y activo, está basado en que el docente proponga nuevas estrategias de trabajo, que investigue nuevas formas de enseñanza, que colabore en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I, que logre identificarse de manera personal con las actividades que realiza.

En la dimensión que tiene relación con la disposición al cambio en la educación se puede verificar que más del 75% de encuestados manifiestan estar con

predisposición para realizar un cambio en la educación. Puede también anotarse que el maestro requiere de investigar sobre nuevas formas de enseñanza.

Tabla 11

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio Técnico Agropecuario 26 de Febrero, de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 - 2012

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL.

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (40 cues- tiona- rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0,192	1,344	2,023	8,855	40	12,414	0,248
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0,288	1,152	2,023	9,24	40	12,703	0,254
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0,288	1,152	2,601	8,47	40	12,511	0,250
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0,288	1,344	4,335	5,775	40	11,742	0,235
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0,096	1,728	4,913	5,005	40	11,742	0,235
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0,096	0,576	6,936	4,62	40	12,228	0,245
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0,192	0,576	8,092	2,695	40	11,555	0,231
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0,096	1,152	5,202	5,775	40	12,225	0,245
TOTAL	---	---	---	---	---	---	97,120	1,942
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								5,389

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Es la etapa de la socialización en la que entre docentes comparten conversaciones, ideas y opiniones; es una fase muy importante ya que tiene que usar normas como el trato con cordialidad, la no discriminación de compañeros, casi todo tiene un contenido emocional ya que se incluyen actitudes, sentimientos, valores y motivaciones.

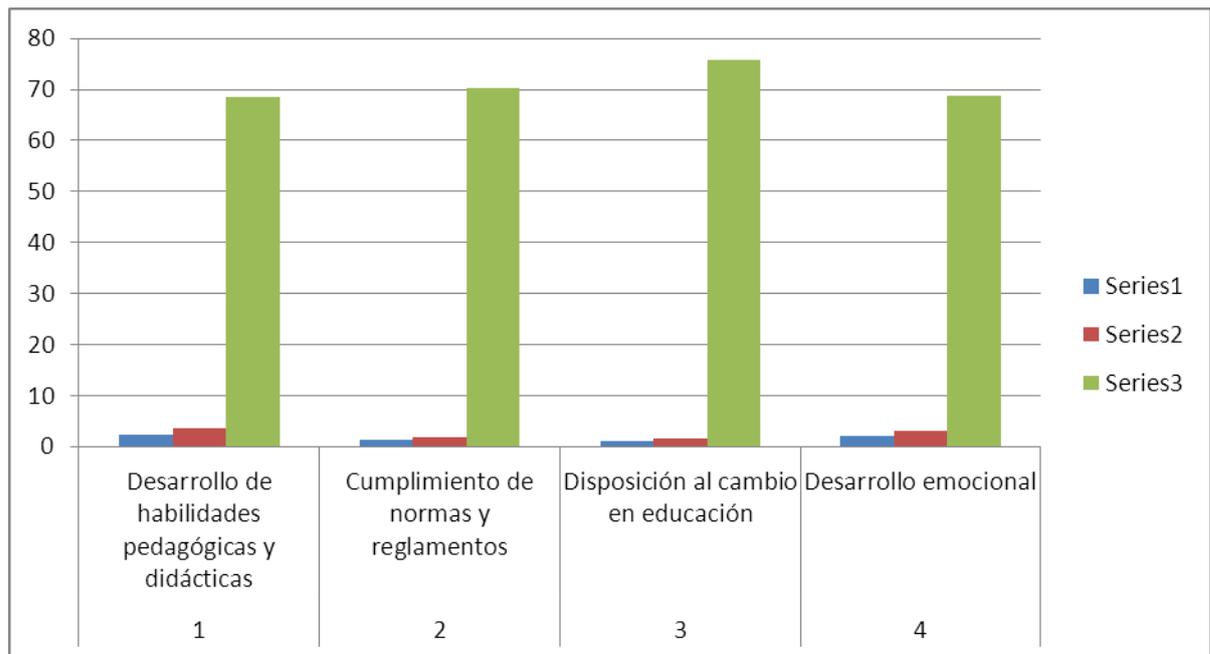
Todo ello influye en lo que aprenderá una persona y en el uso que hará de su aprendizaje.

La coevaluación de los docentes en la dimensión sobre el desarrollo emocional no existe problema pues más del 75% de encuetados expresa estar bien en el desarrollo emocional, es decir existe buen trato, respeto a los compañero, no hay discriminación, dispuesto a aprender de otros, es estimulado, tratado afectivamente, se preocupa por su compañero y su imagen personal.

TABLA N° 2

RESÚMEN DE COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES.

N°	DIMENSIÓN EVALUADA	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE	PORCENTAJ E
1	Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	2,37	3,46	68,497
2	Cumplimiento de normas y reglamentos	1,35	1,92	70,312
3	Disposición al cambio en educación	1,166	1,54	75,714
4	Desarrollo emocional	2,114	3,08	68,636
	TOTAL	7	10	70



De todos los aspectos investigados se puede notar que los resultados generales de la Coevaluación docente considerados como nudos críticos son el no uso de las TIC, la no adaptación del currículo para estudiantes con necesidades especiales, la no aplicación del reglamento interno en la institución, lo importante y cabe resaltar la

predisposición que manifiestan los docentes para realizar un cambio en la educación.

Tabla 12

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio Técnico Agropecuario 26 de Febrero, de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 - 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR:

SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (40 cues- tiona- rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución: 1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,444	0,888	4,199	2,655	40	8,186	0,164
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	1,628	4,862	2,065	40	8,555	0,171
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,592	3,536	5,900	40	10,028	0,201
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0,592	3,978	5,310	40	9,88	0,198
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	1,036	6,188	1,475	40	8,699	0,174
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	3,978	6,490	40	10,468	0,209
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	1,768	9,440	40	11,208	0,224
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0,148	2,652	7,965	40	10,765	0,215
TOTAL	---	---	---	---	---	---	77,789	1,556

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

La sociabilidad pedagógica se da en la colaboración amistosa entre el docente y el estudiante en la que se toma en cuenta las sugerencias y opiniones de los estudiantes, la selección de contenidos; la necesidad de dejar libre el desarrollo de las facultades espontáneas del alumno bajo el atento pero no manifiesto control del maestro, el propiciar el debate y el respeto por las opiniones ajenas.

La evaluación de los docentes por parte del Rector expresa como resultado que más del 70% de encuestados no tiene problema con esta dimensión, es decir que ejemplifica los temas toma en cuenta las sugerencias y criterios de los estudiantes, selecciona los contenidos de aprendizaje, propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes, explica la importancia de los temas tratados para su aprendizaje y la vida futura. Se puede considerar que el aspecto más bajo en esta muestra es el aspecto que tiene relación con el estudiante si falta se preocupa por su ausencia y llama al Padre de familia.

Tabla: 13

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR:

ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.

	VALORACIÓN					TOTAL (40 cues- tiona- rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)								
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	3,315	7,375	40	10,69	0,214
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	2,652	8,260	40	10,912	0,218
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	1,326	10,030	40	11,356	0,227
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	5,304	4,425	40	9,729	0,195
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	1,105	10,325	40	11,43	0,229
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0	2,431	8,555	40	10,986	0,220
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	4,862	5,310	40	10,172	0,203
TOTAL	---	---	---	---	---	---	75,275	1,506

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

La atención a estudiantes con necesidades individuales es que consiste en considerar únicamente como necesidades educación especial aquellas que precisan para su solución algo más que la habilidad del profesor de la clase es decir que se necesita la intervención o apoyo del profesor o la creación de una situación de aprendizaje alternativa para el alumno para ello debe propiciar el respeto, la no discriminación, debe detectar la necesidad educativa especial, colaborar con la organización de tareas extracurriculares.

Así mismo el Rector considera que en todos los aspectos evaluados en esta dimensión sobre la atención a estudiantes con necesidades individuales, el 100% de repuestas está en los estándares más altos, lo que se puede inferir que cada estudiante es respetado individualmente, que no hay discriminación, que se considera sus diferencias individuales a más de ser parte de la inclusión educativa.

Tabla 14

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 - 2012

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

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (40 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,148	2,21	8,555	40	10,913	0,218
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,148	6,63	2,655	40	9,433	0,189
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0,296	2,21	8,260	40	10,766	0,215
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,74	1,326	8,555	40	10,621	0,212
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0,74	4,199	4,720	40	9,659	0,193
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0,592	6,851	1,475	40	8,918	0,178
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0,444	6,851	1,770	40	9,065	0,181

3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,592	2,873	6,785	40	10,25	0,205
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	1,326	10,030	40	11,356	0,227
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	1,105	10,325	40	11,43	0,229
TOTAL	---	---	---	---	---	---	102,411	2,048

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Es la elaboración de una estrategia para perfeccionar las habilidades pedagógicas y didácticas necesarias en la solución de problemas como: la utilización de una bibliografía adecuada, diseñar diferentes proyectos, entregar los diferentes planes de trabajo dentro del tiempo establecido, dar a conocer los criterios de evaluación utilizados, preparar clases en función de las necesidades de los estudiantes.

El Señor Rector en cuanto a las habilidades pedagógicas y didácticas manifiesta que el talento humano de su institución en todos los aspectos consultados cumple en un promedio del 85% de satisfacción en su desempeño profesional.

Tabla 15

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

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

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (40 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución: 4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0,221	0,000	40	0,221	0,004
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,074	1,332	6,63	0,000	40	8,036	0,161

4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	1,406	0	0,221	0,000	40	1,627	0,033
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,444	1,776	3,536	1,770	40	7,526	0,151
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0,444	1,105	9,440	40	10,989	0,220
TOTAL	---	---	---	---	---	---	28,399	0,568

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Siempre es necesario disponer de una base normativa que fundamente la organización y funcionamiento administrativo, técnico y operacional del sistema educativo para poder aplicar el reglamento interno en las actividades que le competen como: dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas, participar en los consejos directivos o técnicos, la puntualidad en todas sus clases.

Para el Rector del plantel considera que sus maestros tiene problemas o nudos críticos en la aplicación del reglamento interno de la institución en las actividades que le competen con un 97.5% de desconocimiento y un 97.5% no sabe situar los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional, impactando estos nudos críticos en la disminución del rendimiento académico y disciplinario de los estudiantes.

Tabla 16

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

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

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (40 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución: 5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	4,42	5,900	40	10,32	0,206

5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0,148	5,083	4,720	40	9,951	0,199
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	5,083	5,015	40	10,098	0,202
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	4,42	5,900	40	10,32	0,206
TOTAL	---	---	---	---	---	---	40,689	0,814
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								6,846

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

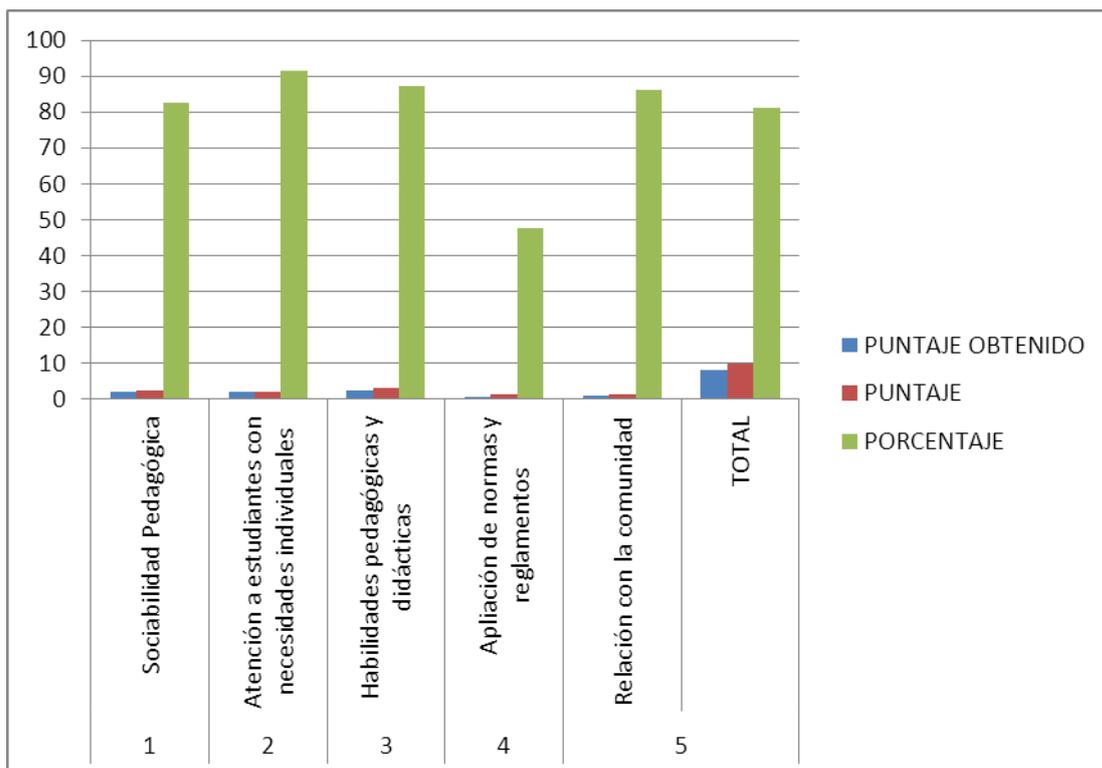
Total de docentes: 40

Las relaciones con la comunidad promueven un beneficio mutuo, si se toma en cuenta la participación en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.

Analizando las respuestas emitidas por el Rector del plantel, este considera que sus maestros en su totalidad tienen un alto grado de satisfacción en sus relaciones con la comunidad pues todos los aspectos encuestados ponderan el 95% de aceptación lo que debería impactar positivamente en el rendimiento académico y disciplinario de los estudiantes.

TABLA N° 3
RESÚMEN DE EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR

N°	DIMENSIÓN EVALUADA	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE	PORCENTAJE
1	Sociabilidad Pedagógica	1,944	2,35	82,723
2	Atención a estudiantes con necesidades individuales	1,888	2,06	91,65
3	Habilidades pedagógicas y didácticas	2,559	2,94	87,04
4	Aplicación de normas y reglamentos	0,703	1,47	47,823
5	Relación con la comunidad	1,016	1,18	86,101
	TOTAL	8,11	10	81,1



De todos los aspectos investigados se puede notar que los resultados generales de la evaluación de los docentes por parte del rector considerados como nudos críticos son: la falta de preocupación por la ausencia de un estudiante, así como también uno de los estándares más altos es lo que se puede inferir que cada estudiante es respetado individualmente, que no hay discriminación; producto del análisis encontramos un alto grado de satisfacción en sus relaciones con la comunidad lo que debería impactar positivamente en el rendimiento académico y disciplinario de los estudiantes.

Tabla 17

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES.

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (361 cues- tiona- rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	2,64	7,766	45,05	162,38	361	217,836	1,089
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	3,872	10,24	35,51	158,85	361	208,469	1,042
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	2,288	12	37,63	168,03	361	219,948	1,100
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	1,408	13,06	51,41	214*0,7	361	65,879	0,329
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	4,4	10,94	45,05	148,97	361	209,359	1,047
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	3,696	22,95	47,7	124,96	361	199,303	0,997
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	4,752	15,18	49,29	122,14	361	191,359	0,957
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	3,168	18	31,27	158,14	361	210,585	1,053
1.8.2. Sintetizar.	0	3,872	19,06	41,34	143,32	361	207,592	1,038
1.8.3. Reflexionar.	0	0,176	8,472	46,11	171,56	361	226,316	1,132
1.8.4. Observar.	0	3,52	14,47	36,57	160,26	361	214,825	1,074
1.8.5. Descubrir.	0	3,696	14,83	43,99	144,02	361	206,536	1,033
1.8.6. Redactar con claridad.	0	1,584	9,531	41,87	170,15	361	223,131	1,116
1.8.7. Escribir correctamente.	0	2,288	11,3	40,28	163,09	361	216,95	1,085
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	1,056	8,472	39,75	174,38	361	223,66	1,118
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3041,748	15,209

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Es la elaboración de una estrategia para perfeccionar las habilidades pedagógicas y didácticas necesarias en la solución de problemas como: preparar clases en función de los estudiantes, dar a conocer los objetivos del área, adecuar temas de interés a

los estudiantes, desarrollar en ellos el análisis, la síntesis, la reflexión, la observación, motivarlos al descubrimiento, etc.

Analizando las respuestas emitidas por los estudiantes en la evaluación a sus maestros se puede determinar que no existen problemas en la dimensión sobre las habilidades pedagógicas y didácticas pues la mayor parte de aspectos cumplen con un 70% de respuestas positivas, haciendo notar que el aspecto más débil es el uso de las TIC para sus clases con un 26. % de insatisfacción. Así mismo de aceptación en cuanto al desarrollo de las habilidades estudiantiles están sobre el 75%

Tabla 18

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES.

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (361 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	0,88	7,06	36,57	179,32	361	223,834	1,119
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	1,584	6,707	36,04	181,44	361	225,773	1,129
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	2,464	10,94	42,93	163,79	361	220,129	1,101
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	2,464	12,36	59,36	139,79	361	213,967	1,070
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	2,816	12,71	57,24	136,26	361	209,022	1,045
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	3,696	11,65	63,07	122,14	361	200,553	1,003
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1293,278	6,466

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

La sociabilidad pedagógica se da en la colaboración amistosa entre el docente y el estudiante en la que se toma en cuenta las sugerencias y opiniones de los estudiantes, se explica cómo se evaluará la asignatura, la utilización de un lenguaje adecuado para su comprensión, el realizar resúmenes de los temas tratados, el aprovechamiento del entorno natural y social para propiciar el aprendizaje en los estudiantes.

Las respuestas emitidas por los estudiantes en la evaluación a sus maestros se puede determinar que no existen problemas en la dimensión sobre las habilidades de sociabilidad pedagógica. pues la mayor parte de aspectos están valoradas sobre el 80% de respuestas positivas, resaltando eso sí que la utilización del lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan es el aspecto más débil.

Tabla 19

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(361 cuestionarios)		
3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)								
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	4,752	18,36	50,88	107,31	361	181,300	0,907
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	6,864	22,95	70,49	74,836	361	175,135	0,876
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	7,216	21,18	38,16	115,78	361	182,340	0,912
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	3,696	17,65	51,94	123,55	361	196,836	0,984
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	6,512	18,36	51,94	91,074	361	167,882	0,839
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	6,864	12,71	46,11	117,9	361	183,584	0,918
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	4,224	16,59	55,12	125,67	361	201,603	1,008
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1288,680	6,443

Encuesta directa**Elaboración: Gladys Segarra F****Total de docentes: 40**

La atención a estudiantes con necesidades individuales es que consiste en considerar únicamente como necesidades educación especial aquellas que precisan para su solución algo más que la habilidad del profesor de la clase es decir que se necesita la intervención o apoyo del profesor o la creación de una situación de aprendizaje alternativa para el alumno para ello debe preocuparse por la ausencia de sus estudiantes, realizar evaluaciones individuales, comunicarse con los padres de familia ante cualquier evento que se presentase, enviar tareas extras a casa, promover la integración entre estudiantes.

En cuanto a la dimensión sobre la atención a los estudiantes con necesidades individuales. las respuestas emitidas por los estudiantes en la evaluación a sus maestros se puede determinar que no existen problemas, pues la mayor parte de aspectos están valoradas sobre el 65% de respuestas positivas, resaltando eso sí que los casos de estudiantes que tengan problemas es su individualidad debe recomendarse que el estudiante sea atendido por un profesional especializado, pues así opinan un 35% de educandos.

Tabla 20

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(361 cues- tiona- rios)		
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	1,76	8,825	28,62	182,854	361	222,059	1,110
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	2,816	6,001	28,62	183,560	361	220,997	1,105
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,88	7,06	39,75	178,618	361	226,308	1,132
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	2,992	8,825	39,22	165,204	361	216,241	1,081
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	1,936	13,06	42,4	155,32	361	212,717	1,064
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	2,64	10,24	31,27	173,676	361	217,823	1,089
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1316,145	6,581
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS								17,310

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

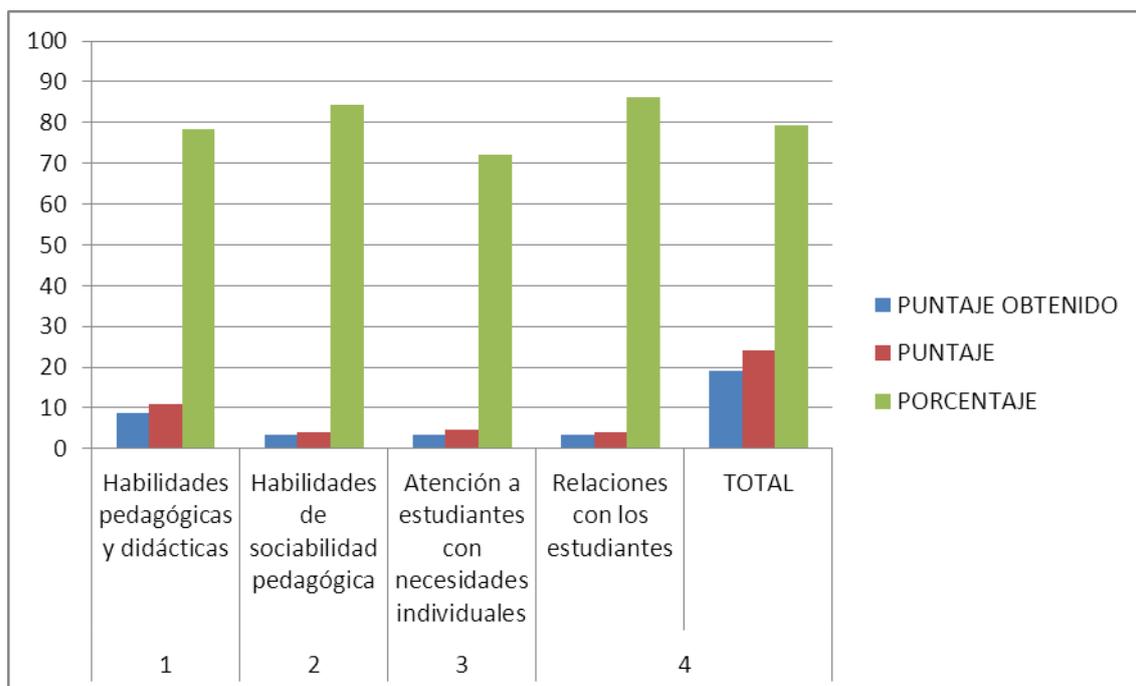
Se debe establecer la comunicación, procurando mantener una adecuada relación con el estudiante para acortar la distancia física, psicológica y cognoscitiva; orientar al estudiante ante cualquier duda sobre el desarrollo de la asignatura, favorecer la participación de cada estudiante en trabajos colectivos, hacer consciente al estudiante de la responsabilidad de su propio aprendizaje, así como orientar e informar sobre trámites y reglamentos.

La evaluación de los docentes por sus estudiantes dentro de la dimensión sobre la relación con los estudiantes se puede analizar que no existen nudos críticos, pues la mayor parte de aspectos están valoradas sobre el 80% de respuestas positivas, lo que quiere decir que existe mucha satisfacción de los educandos y el más bajo de los indicadores es el relacionado con la resolución de los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.

TABLA N° 4

**RESÚMEN DE EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES
POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES**

N°	DIMENSIÓN EVALUADA	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE	PORCENTAJE
1	Habilidades pedagógicas y didácticas	8,59	10,97	78,304
2	Habilidades de sociabilidad pedagógica	3,478	4,12	84,417
3	Atención a estudiantes con necesidades individuales	3,465	4,8	72,187
4	Relaciones con los estudiantes	3,54	4,11	86,131
	TOTAL	19,073	24	79,47



De todos los aspectos investigados se puede notar que los resultados generales de la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes considerados como nudos críticos son: el uso de las TIC para sus clases, otro aspecto es la falta de aprovechamiento del entorno natural y social, resaltando que los estudiantes que tengan problemas en su individualidad debe recomendarse que sean atendido por un profesional especializado, uno de los indicadores más bajos es el relacionado con la resolución de los actos indisciplinarias de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.

Tabla 21

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:								
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (321 cues- tiona- rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	3,376	22,31	50,56	105,375	321	181,624	0,908
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	5,908	21,47	53,09	96,102	321	176,569	0,883
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	4,431	20,63	56,25	107,061	321	188,369	0,942
TOTAL	---	---	---	---	---	---	546,562	2,733

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Las relaciones con la comunidad educativa se basa en las relaciones entre docentes, entre profesores y alumnos, entre familias y profesores, y las relaciones entre estudiantes; planificando y realizando diferentes actividades, colaborando en beneficio de la comunidad, contribuyendo con acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.

Las respuestas emitidas por los padres de familia en la evaluación a sus maestros se puede determinar que no existen problemas en la dimensión sobre las relaciones con la comunidad pues la mayor parte de aspectos están valoradas sobre el 50% de respuestas positivas, pero hay que hacer énfasis en que estas cantidades no significan que este todo bien sino que hay que tratar de solventar estas debilidades.

Tabla 22

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA.

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (321 cues- tiona- rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	1,266	11,37	42,98	180,402	321	236,011	1,180
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	1,055	7,157	43,61	187,146	321	238,966	1,195
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	3,165	9,683	52,46	157,641	321	222,945	1,115
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	29,55	15,16	45,5	151,74	321	241,954	1,210
TOTAL	---	---	---	---	---	---	939,876	4,699

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Siempre es necesario disponer de una base normativa que fundamente la organización y funcionamiento administrativo, técnico y operacional del sistema educativo en la cual el docente sea puntual, permanezca con los estudiantes durante la jornada de trabajo, entregue las calificaciones puntualmente, comunique oportunamente a los padres o representantes sobre el comportamiento o rendimiento de su hijo o representado.

Para los padres y madres de familia del plantel consideran que sus maestros en la dimensión que se evalúa sobre la aplicación de normas y reglamentos en la institución no tienen inconvenientes en ninguno de los aspectos pues están valorados sobre el 70% de aceptación, impactando estos nudos críticos en la disciplina de los estudiantes.

Tabla 23

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA.

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (321 cues- tiona- rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	1,688	10,1	39,82	184,617	321	236,225	1,181
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	2,321	10,1	51,19	158,484	321	222,101	1,111
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	1,688	10,1	44,24	173,658	321	229,69	1,148
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	1,477	8,841	54,35	166,914	321	231,584	1,158
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	2,321	11,37	51,19	153,426	321	218,306	1,092
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	3,376	12,63	50,56	139,095	321	205,661	1,028
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1343,567	6,718

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

La sociabilidad pedagógica se da en la colaboración amistosa entre el docente y el estudiante en la que el profesor toma en cuenta las sugerencias y opiniones de los estudiantes, trata a su estudiante con cortesía y respeto, resuelve los problemas de indisciplina sin agredirle verbal o físicamente, se preocupa de la ausencia de un estudiante, se comunica con los representantes ante cualquier novedad en la institución.

La evaluación de los docentes por parte de los padres de familia dentro de la dimensión sobre la sociabilidad pedagógica se puede analizar que no existen nudos críticos, pues la mayor parte de aspectos están valorados sobre el 67% de respuestas positivas, lo que quiere decir que existe satisfacción de los padres de familia en cuanto a lo pedagógico.

Tabla 24

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA.

	VALORACIÓN					TOTAL (321 cues- tiona- rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)								
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	2,321	12,21	54,35	150,897	321	219,779	1,099
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea	0	4,853	16,84	54,35	105,375	321	181,42	0,907
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	46,43	16,42	51,19	122,235	321	181,42	0,907
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	2,11	7,999	49,3	171,129	321	230,534	1,153
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	2,743	10,53	45,5	163,542	321	222,314	1,112
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	3,165	10,95	44,24	159,327	321	217,678	1,088
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1253,145	6,266
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS							11,264	

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

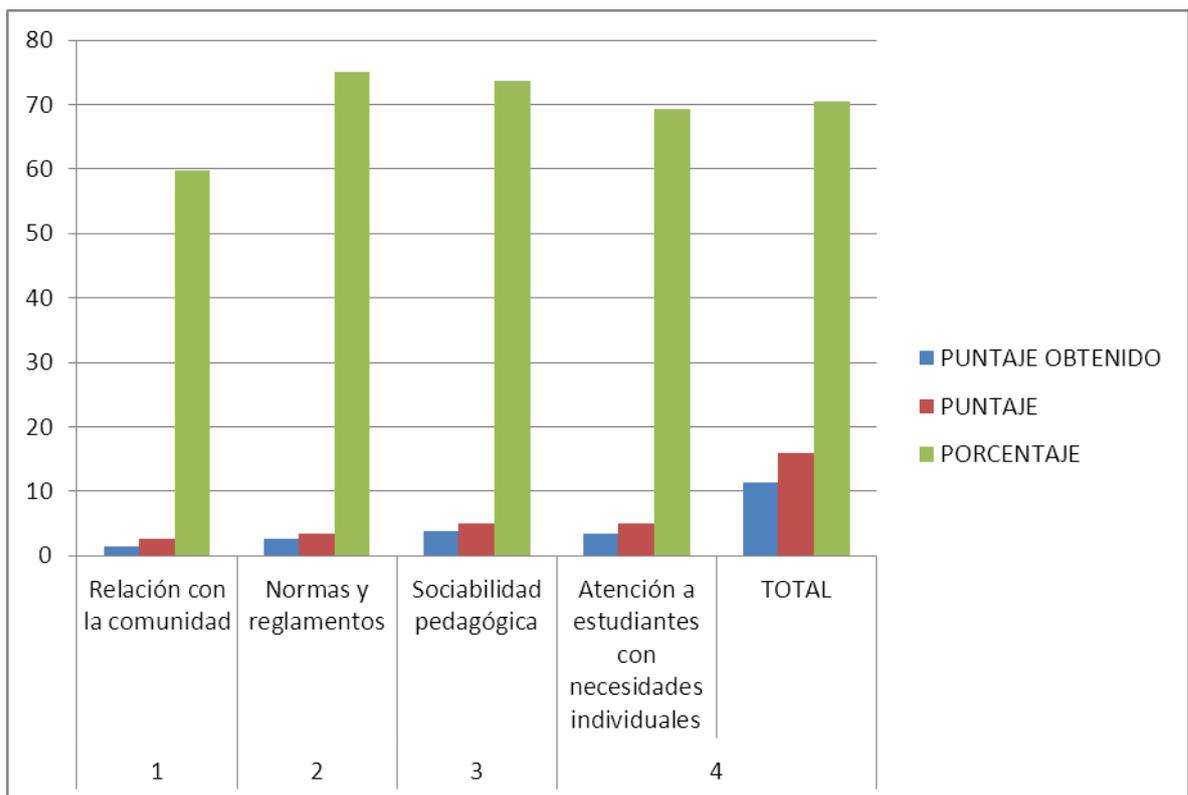
La atención a estudiantes con necesidades individuales es que consiste en considerar únicamente como necesidades educación especial aquellas que precisan para su solución algo más que la habilidad del profesor de la clase es decir que se necesita la intervención o apoyo del profesor o la creación de una situación de aprendizaje alternativa para el alumno.

La Evaluación del desempeño profesional docente por parte de los padres de familia en cuanto a la dimensión relacionada con la atención a estudiantes con necesidades individuales se puede inferir que no existen problemas pues la mayoría de aspectos están sobre el 57% de aceptación más lo que preocupa que el indicador más bajo es el relacionado con que su hijo sea atendido por un profesional especializado.

TABLA N° 5

RESÚMEN DE EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA.

N°	DIMENSIÓN EVALUADA	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE	PORCENTAJE
1	Relación con la comunidad	1,511	2,53	59,723
2	Normas y reglamentos	2,529	3,37	75,044
3	Sociabilidad pedagógica	3,72	5,05	73,663
4	Atención a estudiantes con necesidades individuales	3,505	5,05	69,405
	TOTAL	11,265	16	70,406



De todos los aspectos investigados se puede notar que los resultados generales de la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia considerados como nudos críticos son: la falta de colaboración en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, la comunicación con el padre de familia para informar sobre el rendimiento del estudiante, el indicador más bajo es el relacionado con que su hijo sea atendido por un profesional especializado.

Tabla 25

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE.

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	39	1
2. Inicia su clase puntualmente.	40	0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	40	0
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	40	0
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	39	1
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	40	0
Total respuestas	238	2
Puntaje total.	297,50	0,00
Puntaje promedio.	29,75	0,00

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Son aquellas que se realizan, o bien antes de empezar el tema, para introducirlo, o bien al principio del mismo, para ir motivando al alumno/a y hacerle comprender los objetivos que puede ir alcanzando a lo largo del desarrollo de la materia.

El Rector del colegio manifiesta en la visita de observación de la clase impartida por el docente que el 100% se desempeña respetando un excelente ambiente en el aula, lo cual quiere decir que se trata por los nombres, es amable y respetuoso, pondera la participación mantiene la disciplina y estimula a sus estudiantes a trabajar en equipo.

Tabla 26

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE.

**B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE
(16.25 PTOS)**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	40	0
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	39	1
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	39	1
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	40	0
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	40	0
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	40	0
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	40	0
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	40	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	40	0
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	40	0
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	40	0
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	40	0
13. Envía tareas	40	0
Total respuestas	518	2
Puntaje total.	648	0
Puntaje promedio.	64,75	0,00

Encuesta directa**Elaboración: Gladys Segarra F****Total de docentes: 40**

Son pautas de valoración que sirven de referente para apreciar si el alumno alcanza los objetivos planteados, indican el grado de concreción aceptable, permite constatar si el estudiante posee el conocimiento, actitudes y aptitudes esperados, deben ser comprensibles, flexibles y ser elaborados de manera participativa.

Tabla 27

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE.

C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VA-LO-RA-CIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	40	0
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	40	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	40	0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	40	0
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	40	0
Total respuestas	200	0
Puntaje total.	250,0	0,0
Puntaje promedio.	25,00	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	119,50	-

Calificación de la Observación de la Clase impartida 23.75/30

Encuesta directa**Elaboración: Gladys Segarra F****Total de docentes: 40**

La estructura del aula es el cuerpo del ambiente de aprendizaje, es de carácter dinámico, se caracteriza por favorecer las interacciones en el aula y la inclusión de todos sus miembros, tengan o no necesidades educativas especiales.

La Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio se procedió a la observación de la clase impartida por el docente y en cuanto a la evaluación de la dimensión sobre el ambiente en el aula., el 100% de respuestas son muy satisfactorias.

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:						
(16/ 100 PTOS)						
CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:				PUNTOS	CATEG.	EQUIVALEN
Autoevaluación de los docentes				7,358		
Coevaluación de los docentes				5,389		
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Director, Vicerrector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo o Técnico)				6,846		
Evaluación de los docentes por los estudiantes				17,310		
Evaluación de los docentes por los padres de familia				11,264		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS				48,167		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:				23,750		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES				71,917	B	BUENO

Encuesta directa

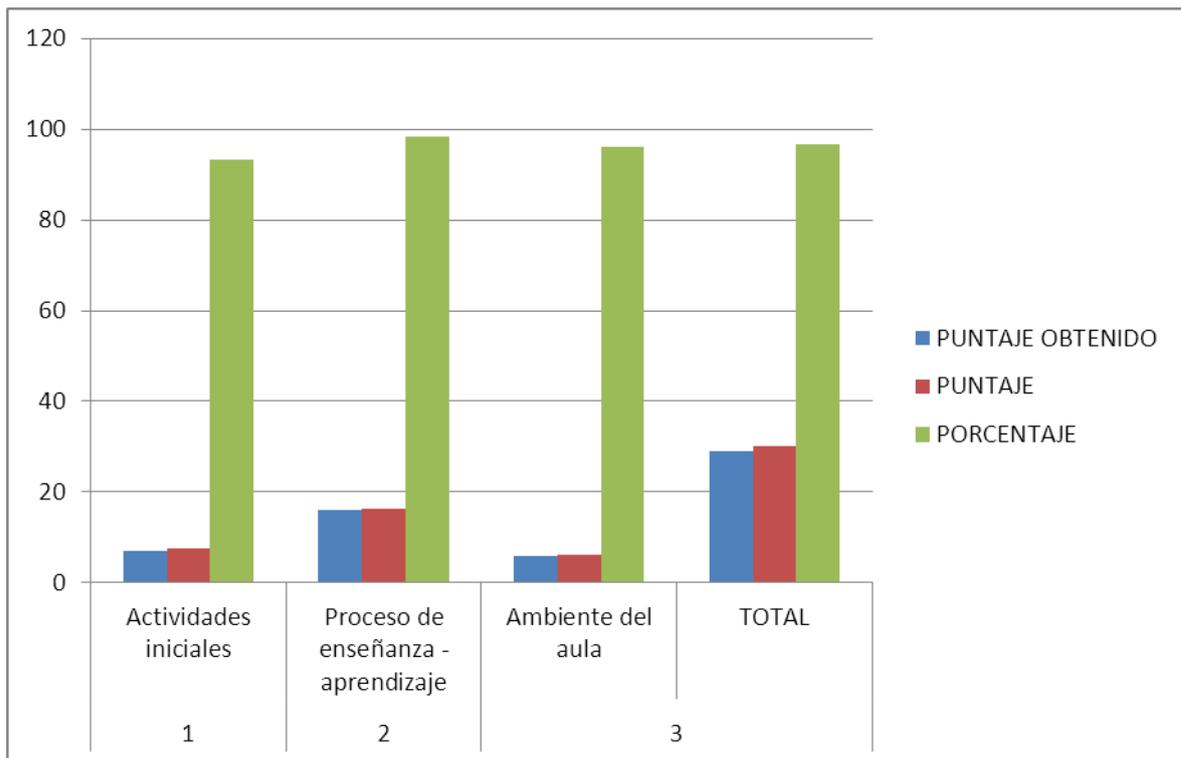
Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

TABLA N° 6

RESÚMEN DE OBSERVACIÓN DE CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE

N°	DIMENSIÓN EVALUADA	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE	PORCENTAJE
1	Actividades iniciales	7	7,5	93,333
2	Proceso de enseñanza - aprendizaje	16	16,25	98,461
3	Ambiente del aula	6	6,25	96
	TOTAL	29	30	96,666



Como se puede observar en la tabla resumen de la observación de la clase impartida por el docente no existen novedades pues los estándares son muy satisfactorios.

Tabla 28

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR.

DIMENSION QUE SE EVALUA: COMPETENCIAS GERENCIALES.												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
28.1. Asisto puntualmente a la institución.		0		0		0,00		0	1	100	1	100
28.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.		0	1	100		0,00		0		0	1	100
28.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.		0		0		0,00		0	1	100	1	100
28.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal de la institución.		0		0		0,00	1	100		0	1	100
28.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.		0		0		0,00		0	1	100	1	100
28.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.		0		0		0,00		0	1	100	1	100
28.7. Estímulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.		0		0		0,00	1	100		0	1	100
28.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.		0		0		0,00		0	1	100	1	100
28.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.		0		0	1	100,00		0		0	1	100
28.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.		0		0		0,00		0	1	100	1	100
28.11. Determino detalles del trabajo que delego.		0		0		0,00	1	100		0	1	100
28.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.		0		0		0,00	1	100		0	1	100
28.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.		0		0		0,00		0	1	100	1	100
28.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.		0		0		0,00	1	100		0	1	100
28.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.		0		0		0,00		0	1	100	1	100
28.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.		0		0		0,00	1	100		0	1	100

28.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,00	0	1	100	1	100
28.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	1 100,00	0		0	1	100
28.19. Propician la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,00	1	100	0	1	100
28.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,00	0	1	100	1	100
28.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,00	0	1	100	1	100
28.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	1 100,00	0		0	1	100
28.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0,00	0	1	100	1	100
28.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,00	0	1	100	1	100
28.25. Realizo las asambleas generales de profesores según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,00	0	1	100	1	100
28.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0,00	1	100	0	1	100
28.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0,00	0	1	100	1	100
28.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,00	0	1	100	1	100
28.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,00	1	100	0	1	100
28.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,00	0	1	100	1	100
28.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,00	1	100	0	1	100
28.32. Propicio el cumplimiento el Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0,00	1	100	0	1	100
28.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,00	1	100	0	1	100
28.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,00	0	1	100	1	100
28.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,00	1	100	0	1	100
28.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,00	0	1	100	1	100

28.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,00	0	1	100	1	100
28.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,00	0	1	100	1	100
28.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0,00	1	100	0	1	100
28.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,00	0	1	100	1	100
28.41. Defino las actividades son base en los objetivos propuestos.	0	0	0,00	1	100	0	1	100
28.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,00	1	100	0	1	100
28.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,00	1	100	0	1	100
28.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0,00	0	1	100	1	100
28.45. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0,00	0	1	100	1	100
28.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,00	0	1	100	1	100
28.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,00	1	100	0	1	100
28.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	1 100,00	0	0	0	1	100
28.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,00	0	1	100	1	100
28.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,00	0	1	100	1	100
28.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,00	1	100	0	1	100
28.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0,00	1	100	0	1	100
28.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0,00	1	100	0	1	100
28.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,00	0	1	100	1	100
28. 55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0,00	0	1	100	1	100
28.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,00	0	1	100	1	100

28.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,00	0	1	100	1	100
28.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,00	0	1	100	1	100
28.59. Coordino con el tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,00	0	1	100	1	100
28.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,00	1	100	0	1	100
28.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0,00	1	100	0	1	100
28.62. Atiendo oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,00	0	1	100	1	100
28.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,00	0	1	100	1	100
TOTAL	0	1	4	23	35	63		
PUNTAJE	0	0,058	0,472	2,668	6,195	9,393		
PUNTAJE PROMEDIO	0	0,058	0,472	2,668	6,195	9,393		

Encuesta directa**Elaboración: Gladys Segarra F.****Total= 1 Rector**

El enriquecimiento del trabajo suele estar asociado al desempeño de un rector, ya que es él quién está en la parte superior de la estructura organizacional; donde la supervivencia de la organización depende de su habilidad, teniendo que tomar constantemente decisiones sobre objetivos, acciones, recursos en busca de la mejora de la eficiencia en las tareas como también de la satisfacción del personal como ser humano que es.

Dentro del proceso de autoevaluación del rector se puede determinar que la gran mayoría de ítems de la dimensión sobre competencias generales tienen respuestas positivas el 100% considerando como respuesta afirmativa que el Rector falte al trabajo solo en caso de extrema necesidad.

Tabla 29

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN				TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	(1 cuestionarios)		
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,000	1	0,233	0,047
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,175	1	0,175	0,035
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0,175	1	0,175	0,035
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,116	0	1	0,116	0,023
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,175	1	0,175	0,035
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0	0,175	1	0,175	0,035
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0	1	0,116	0,023
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,175	1	0,175	0,035
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,000	1	0,233	0,047
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,175	1	0,175	0,035
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,000	1	0,233	0,047
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1	0,233	0,047

2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,175	1	0,175	0,035
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,000	1	0,233	0,047
TOTAL	---	---	---	---	---	2,797	0,559

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Es la capacidad de utilizar conocimientos y destrezas, es el resultado de la asimilación de información que tiene lugar en el proceso de aprendizaje.

Es la habilidad para aplicar conocimientos y utilizar técnicas a fin de completar tareas y resolver problemas.

Las competencias pedagógicas; permiten hacer frente a una situación compleja, como construir una respuesta, organizar, elaborar planes y proyectos, realizar asesoramiento, etc.

El 100% de respuestas son muy satisfactorias dentro del proceso de autoevaluación del rector pues la gran mayoría de indicadores de la dimensión sobre competencias pedagógicas tienen respuestas positivas considerando como respuesta afirmativa que el Rector se autoevalúa.

Tabla 30

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR

	VALORACIÓN				TOTAL cues- tiona- rios) + G72	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4			
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)							
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	0,466	0,093
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,000	1	0,466	0,093
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,000	1	0,466	0,093
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,000	1	0,466	0,093
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	1	0,874	0,175
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	1	0,699	0,140
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	1	0,699	0,140
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	-	1	0,466	0,093
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	1	0,699	0,140
TOTAL	---	---	---	---	---	5,301	1,060
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PU		16,086	

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

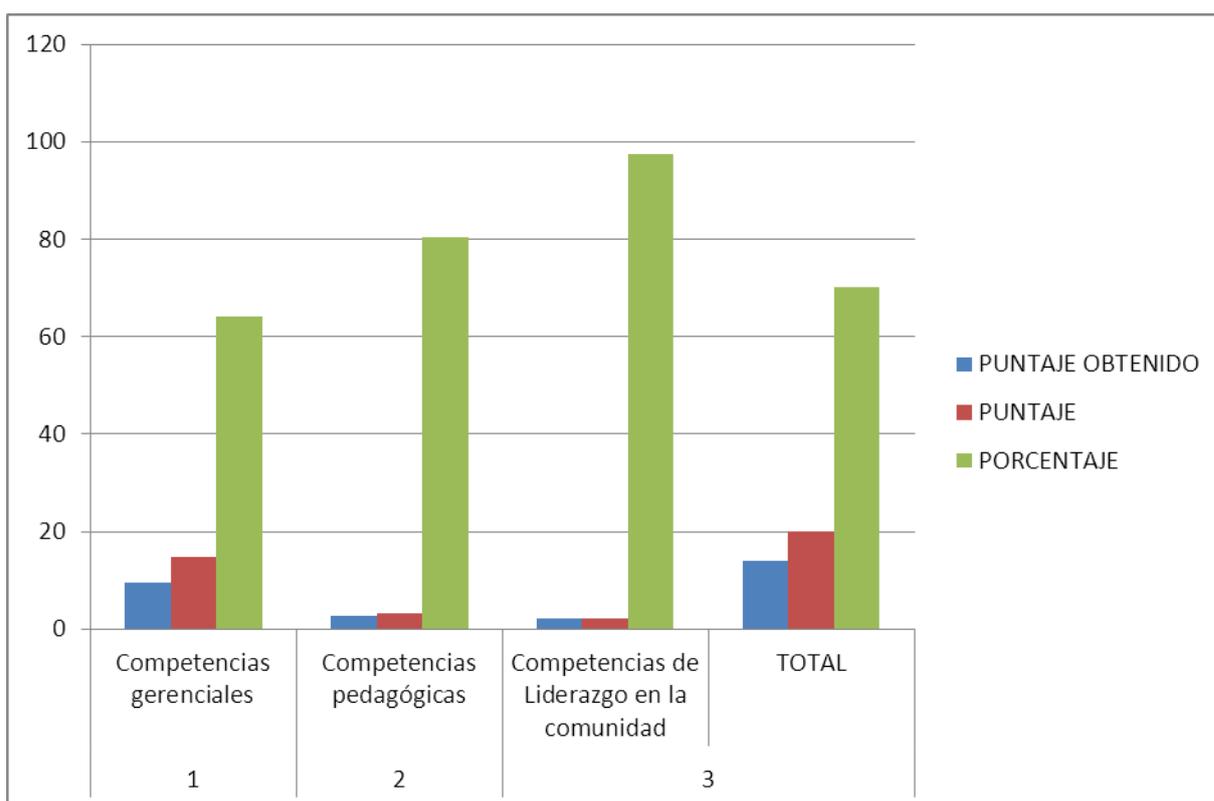
Es posibilitar que otros realicen el proyecto común, sean los protagonistas de su propio papel en la institución.

Implica crear colaboración, buscar la satisfacción de los miembros, innovar y mejorar continuamente, condiciona ritmos de trabajo, crea impulsos, orienta energías de todos hacia metas determinadas, construye una visión de la institución.

Dentro del proceso de autoevaluación del rector se puede determinar que en la gran mayoría de ítems de la dimensión sobre competencias de liderazgo en la comunidad tienen respuestas positivas.

TABLA N° 7
RESÚMEN DE AUTOEVALUACIÓN AL
RECTOR

N°	DIMENSIÓN EVALUADA	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE	PORCENTAJE
1	Competencias gerenciales	9,393	14,65	64,116
2	Competencias pedagógicas	2,622	3,26	80,429
3	Competencias de Liderazgo en la comunidad	2,039	2,09	97,559
	TOTAL	14,054	20	70,27



De todos los aspectos investigados se puede notar que los resultados generales de la autoevaluación del rector se pueden determinar que la gran mayoría de ítems tienen respuestas positivas, que están entre satisfactorias y muy satisfactorias considerando como respuesta afirmativa que el rector falte solo en caso de extrema necesidad, lo que quiere decir que la gestión está muy buena.

Tabla 31

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO.

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN				TOTAL (4 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	4	0,944	0,067
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,177	0,118	0,000	4	0,295	0,021
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,708	4	0,708	0,051
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0,708	4	0,708	0,051
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,531	4	0,767	0,055
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0,531	4	0,767	0,055
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,472	0	4	0,472	0,034
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,472	0	4	0,472	0,034
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	4	0,944	0,067
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,708	4	0,708	0,051
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,708	4	0,708	0,051
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,531	4	0,767	0,055
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,354	0,177	4	0,531	0,038
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,708	4	0,708	0,051
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,472	0	4	0,472	0,034

1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,708	4	0,708	0,051
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,708	4	0,708	0,051
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,708	4	0,708	0,051
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,472	0	4	0,472	0,034
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,472	0	4	0,472	0,034
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,472	0	4	0,472	0,034
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,708	4	0,708	0,051
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,708	4	0,708	0,051
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,354	0	4	0,59	0,042
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,354	0	4	0,59	0,042
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,059	0	0,531	4	0,59	0,042
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,118	0,177	4	0,767	0,055
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	0,118	0,177	4	0,767	0,055
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,118	0,177	4	0,767	0,055
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,118	0,177	4	0,767	0,055
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	0,177	4	0,885	0,063
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,118	0	0,177	4	0,531	0,038
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,531	4	0,767	0,055
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,531	4	0,767	0,055
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,531	4	0,767	0,055
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,236	0	4	0,708	0,051

1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,118	0	0	4	0,59	0,042
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,118	0	0,354	4	0,472	0,034
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,236	0	4	0,708	0,051
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,236	0	4	0,708	0,051
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,236	0,354	4	0,59	0,042
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0,118	0	0,354	4	0,472	0,034
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0,118	0	0	4	0,59	0,042
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,118	0,531	4	0,649	0,046
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0,118	0,531	4	0,649	0,046
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,177	4	0,885	0,063
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,177	4	0,885	0,063
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,118	0,177	4	0,761	0,054
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,118	0,531	4	0,649	0,046
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,118	0,177	4	0,767	0,055
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,118	0,177	4	0,767	0,055
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0,118	0,177	4	0,767	0,055
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,177	4	0,885	0,063
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,177	4	0,885	0,063
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0,118	0,531	4	0,649	0,046
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,354	0,177	4	0,531	0,038
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,059	0,118	0	4	0,649	0,046

1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,118	0,177	4	0,767	0,055
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,118	0,354	4	0,472	0,034
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,118	0,531	4	0,649	0,046
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0,118	0,177	4	0,767	0,055
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,118	0,354	4	0,708	0,051
TOTAL	---	---	---	---	---	42,061	3,004

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

El enriquecimiento del trabajo suele estar asociado al desempeño de un rector, ya que es él quién está en la parte superior de la estructura organizacional; donde la supervivencia de la organización depende de su habilidad, teniendo que tomar constantemente decisiones sobre objetivos, acciones, recursos en busca de la mejora de la eficiencia en las tareas como también de la satisfacción del personal como ser humano que es.

Dentro de la evaluación del rector por parte del Consejo ejecutivo se puede determinar que la gran mayoría de ítems de la dimensión sobre competencias gerenciales tienen respuestas positivas del 100% considerando como respuesta afirmativa que el Rector falte al trabajo solo en caso de extrema necesidad.

Tabla 32

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA : COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				TOTAL (4 cuestio- narios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	PROMEDIO						
		2	3	4			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0,118	0,177	4	0,767	0,055
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0,059	0	0,177	4	0,708	0,051
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0,059	0	0,531	4	0,59	0,042
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,059	0,236	0,177	4	0,472	0,034
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	0,236	0,354	4	0,590	0,042
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0,177	4	0,878	0,063
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,472	0	4	0,472	0,034
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,472	0	4	0,472	0,034
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0,118	0	0,354	4	0,472	0,034
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,118	0,236	0	4	0,354	0,025
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0,118	0	0,000	4	0,59	0,042
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,236	0	4	0,708	0,051
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,236	0	4	0,708	0,051
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,059	0	0,531	4	0,59	0,042
TOTAL	---	---	---	---	---	8,371	0,598

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Es la capacidad de utilizar conocimientos y destrezas, es el resultado de la asimilación de información que tiene lugar en el proceso de aprendizaje.

Es la habilidad para aplicar conocimientos y utilizar técnicas a fin de completar tareas y resolver problemas.

Las competencias pedagógicas; permiten hacer frente a una situación compleja, como construir una respuesta, organizar, elaborar planes y proyectos, realizar asesoramiento, etc.

En la siguiente tabla dentro de la evaluación del rector por parte del Consejo ejecutivo se puede determinar que la gran mayoría de indicadores de la dimensión sobre competencias pedagógicas tienen respuestas positivas que están sobre el 75% considerando así mismo como nudos críticos la realización de acciones para evitar la repitencia de los estudiantes, la deserción de los estudiantes y supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.

Tabla 33

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN				TOTAL (4 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	N PROMEDIO
	1	2	3	4			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,059	0	0,177	4	0,708	0,051
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,118	0,000	4	0,826	0,059
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,118	0,354	4	0,708	0,051
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,118	0,354	4	0,708	0,051

3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,059	0	0,354	4	0,649	0,046
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,059	0	0,177	4	0,708	0,051
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,059	0	0,177	4	0,708	0,051
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,354	4	0,826	0,059
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,354	4	0,826	0,059
TOTAL	---	---	---	---	---	6,667	0,476
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS							

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Es posibilitar que otros realicen el proyecto común, sean los protagonistas de su propio papel en la institución.

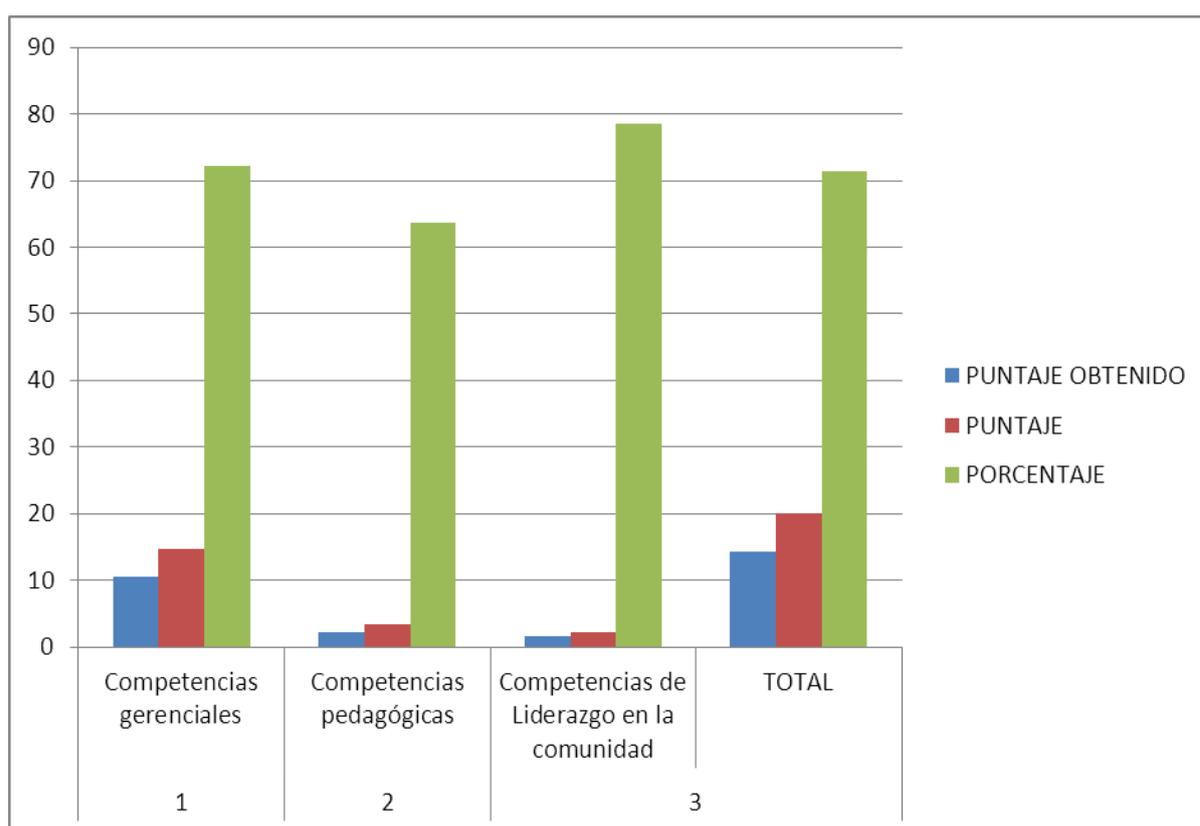
Implica crear colaboración, buscar la satisfacción de los miembros, innovar y mejorar continuamente, condiciona ritmos de trabajo, crea impulsos, orienta energías de todos hacia metas determinadas, construye una visión de la institución.

Podemos analizar en la siguiente tabla dentro de la evaluación del rector por parte del Consejo ejecutivo se puede determinar que la gran mayoría de indicadores de la dimensión sobre competencias de liderazgo en la comunidad, tienen respuestas positivas que están sobre el 75% considerando que no existen nudos críticos ponderados.

TABLA N° 8

RESÚMEN DE EVALUACIÓN AL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO

N°	DIMENSIÓN EVALUADA	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE	PORCENTAJE
1	Competencias gerenciales	10,531	14,59	72,179
2	Competencias pedagógicas	2,093	3,29	63,617
3	Competencias de Liderazgo en la comunidad	1,666	2,12	78,584
	TOTAL	14,29	20	71,45



De todos los aspectos investigados se puede notar que los resultados generales de la evaluación al rector por parte del Consejo Ejecutivo se pueden determinar que como respuesta afirmativa que el rector falte al trabajo solo en caso de extrema necesidad, se considera a sí mismo como nudo crítico la realización de acciones para evitar la repitencia de los estudiantes, la deserción de los estudiantes y supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.

Tabla 34

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:							
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN				TOTAL (4 cuesti- o- narios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,536	4	2,681	0,077
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,358	0,357	0	4	1,43	0,041
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,536	4	2,681	0,024
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0,536	4	2,681	0,077
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,179	0,357	0	4	1,966	0,056
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	1,608	4	2,323	0,066
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,179	0,357	0	4	1,966	0,056
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,179	0	0,536	4	1,43	0,041
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,357	1,072	4	1,429	0,041
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,179	0,357	0	4	1,251	0,036
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,357	0,536	4	2,323	0,066
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0,358	0	1,072	4	1,43	0,041
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,357	0,536	4	2,323	0,066
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,179	0	1,072	4	1,966	0,056
TOTAL	---	---	---	---		27,880	0,744

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:							
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN				TOTAL (4 cuesti- o- narios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,536	4	2,681	0,077
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,358	0,357	0	4	1,43	0,041
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,536	4	2,681	0,024
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0,536	4	2,681	0,077
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,179	0,357	0	4	1,966	0,056
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	1,608	4	2,323	0,066
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,179	0,357	0	4	1,966	0,056
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,179	0	0,536	4	1,43	0,041
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,357	1,072	4	1,429	0,041
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,179	0,357	0	4	1,251	0,036
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,357	0,536	4	2,323	0,066
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0,358	0	1,072	4	1,43	0,041
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,357	0,536	4	2,323	0,066
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,179	0	1,072	4	1,966	0,056
TOTAL	---	---	---	---		27,880	0,744

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

El enriquecimiento del trabajo suele estar asociado al desempeño de un rector, ya que es él quién está en la parte superior de la estructura organizacional; donde la supervivencia de la organización depende de su habilidad, teniendo que tomar constantemente decisiones sobre objetivos, acciones, recursos en busca de la mejora de la eficiencia en las tareas como también de la satisfacción del personal como ser humano que es.

En la evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil se puede determinar que la gran mayoría de indicadores de la dimensión sobre competencias gerenciales tienen respuestas positivas que están sobre el 75% considerando como nudos críticos la falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.

Tabla 35

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN				TOTAL (4 cuesti o- narios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	1,072	4	1,787	0,051
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0,179	0	1,072	4	1,966	0,056
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,357	0,536	4	2,323	0,066
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	1,072	4	1,787	0,051
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,179	0,357	0	4	1,966	0,056
TOTAL	---	---	---	---	---	9,829	0,281

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Es la capacidad de utilizar conocimientos y destrezas, es el resultado de la asimilación de información que tiene lugar en el proceso de aprendizaje.

Es la habilidad para aplicar conocimientos y utilizar técnicas a fin de completar tareas y resolver problemas.

Las competencias pedagógicas; permiten hacer frente a una situación compleja, como construir una respuesta, organizar, elaborar planes y proyectos, realizar asesoramiento, etc.

En la evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil se puede determinar que la gran mayoría de indicadores de la dimensión sobre competencias pedagógicas tienen respuestas positivas que están sobre el 75% considerando como no existen nudos críticos a ponderar.

Tabla 36

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO				TOTAL (4 cuesti- o- narios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	PROMEDIO	VALORACIÓN					
TOTAL		2	3	4			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,179	0	0,536	4	2,145	0,061
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,357	0,536	4	2,323	0,066
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,179	0	0,536	4	2,145	0,061
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,714	0,536	4	1,965	0,056
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,179	0,357	0,536	4	1,787	0,051
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,358	0,357	0,536	4	1,251	0,036
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,357	0,536	4	2,323	0,066
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0*0,17	0	0,536	4	1,251	0,036
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	0,357	0,536	4	2,323	0,066
TOTAL	---	---	---	---		17,513	0,500
						PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTAJES	13,448

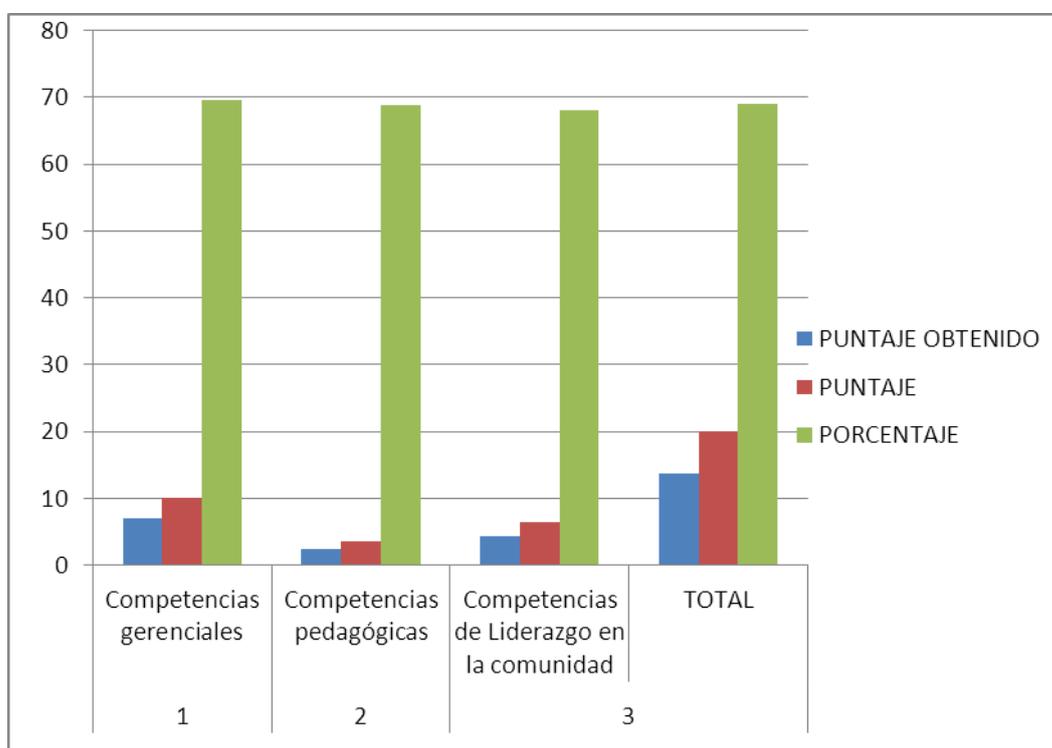
Encuesta directa**Elaboración: Gladys Segarra F****Total de docentes: 40**

Es posibilitar que otros realicen el proyecto común, sean los protagonistas de su propio papel en la institución.

Implica crear colaboración, buscar la satisfacción de los miembros, innovar y mejorar continuamente, condiciona ritmos de trabajo, crea impulsos, orienta energías de todos hacia metas determinadas, construye una visión de la institución.

TABLA N° 9
RESÚMEN DE EVALUACIÓN AL RECTOR POR PARTE
DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

N°	DIMENSIÓN EVALUADA	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE	PORCENTAJE
1	Competencias gerenciales	6,968	10	69,68
2	Competencias pedagógicas	2,456	3,57	68,795
3	Competencias de Liderazgo en la comunidad	4,376	6,43	68,055
	TOTAL	13,8	20	69



De todos los aspectos investigados se puede notar que los resultados generales de la evaluación al rector por parte del Consejo Estudiantil la mayoría de los indicadores tienen respuestas positivas considerando como nudos críticos la falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.

Tabla 37

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA.

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN				TOTAL (30 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,392	30	15,68	0,448
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	1,716	0	0,392	30	10,54	0,301
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	1,176	30	15,41	0,440
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,392	30	15,68	0,448
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,784	30	15,540	0,444
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0,263	0,392	30	15,41	0,440
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	1,841	0,784	30	13,69	0,391
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,792	0	1,176	30	13,04	0,372
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,792	0,789	1,176	30	12,24	0,350
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,263	2,744	30	14,6	0,417
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,924	0	0,784	30	12,78	0,365
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0,924	0,263	1,176	30	12,38	0,354
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,263	1,96	30	14,87	0,425
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0,263	1,96	30	14,87	0,425
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,792	0,526	2,352	30	11,58	0,331
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,132	0,263	1,176	30	14,75	0,421

1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,132	0	0,784	30	15,15	0,433
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	2,352	30	14,47	0,414
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	0,526	1,568	30	14,74	0,421
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	2,352	30	15	0,429
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	2,352	30	15,000	0,429
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	1,176	30	15,405	0,440
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	1,96	30	15,135	0,432
TOTAL	---	---	---	---	---	#####	9,369

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

El enriquecimiento del trabajo suele estar asociado al desempeño de un rector, ya que es él quién está en la parte superior de la estructura organizacional; donde la supervivencia de la organización depende de su habilidad, teniendo que tomar constantemente decisiones sobre objetivos, acciones, recursos en busca de la mejora de la eficiencia en las tareas como también de la satisfacción del personal como ser humano que es.

En la evaluación del rector por parte del Comité Central de Padres de Familia se puede determinar que la gran mayoría de indicadores de la dimensión sobre competencias gerenciales tienen respuestas positivas que están sobre el 70% considerando como nudos críticos la Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.

Tabla 38

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

**EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES
DE FAMILIA**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN				TOTAL (30 cuesti o- narios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,526	4,312	30	13,27	0,379
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,66	0,263	2,744	30	12,63	0,361
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,263	0,784	30	1,047	0,030
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,264	0,263	1,568	30	14,22	0,406
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,792	0,789	1,568	30	12,108	0,346
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	0,263	1,568	30	15,006	0,429
TOTAL	---	---	---	---	---	68,273	1,951

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Es la capacidad de utilizar conocimientos y destrezas, es el resultado de la asimilación de información que tiene lugar en el proceso de aprendizaje.

Es la habilidad para aplicar conocimientos y utilizar técnicas a fin de completar tareas y resolver problemas.

Las competencias pedagógicas; permiten hacer frente a una situación compleja, como construir una respuesta, organizar, elaborar planes y proyectos, realizar asesoramiento, etc.

El Comité Central de Padres de Familia, en la evaluación al rector se puede determinar que la gran mayoría de indicadores de la dimensión sobre competencias pedagógicas tienen respuestas positivas que están sobre el 70% considerando que no existen nudos críticos ponderados.

Tabla 39

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN				TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	(30 cuestionarios)		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,784	30		
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,263	0,784	30	15,28	0,436
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,784	30	15,54	0,444
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,132	0,526	1,568	30	14,35	0,410
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,263	1,96	30	14,871	0,425
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	2,744	30	14,865	0,425
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,66	0	1,568	30	12,77	0,365

3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,264	0,263	0,784	30	14,49	0,414
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,66	0	1,568	30	12,768	0,365
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,263	3,92	30	14,196	0,406
TOTAL	---	---	---	---	---	#####	4,133
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS			12,409

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

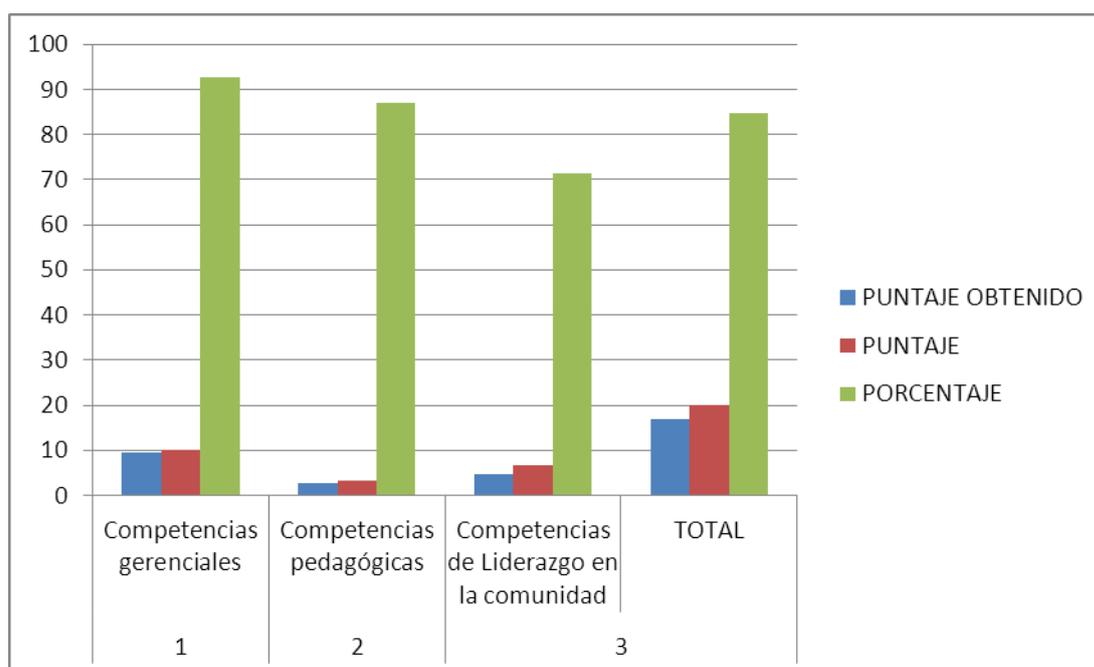
Es posibilitar que otros realicen el proyecto común, sean los protagonistas de su propio papel en la institución.

Implica crear colaboración, buscar la satisfacción de los miembros, innovar y mejorar continuamente, condiciona ritmos de trabajo, crea impulsos, orienta energías de todos hacia metas determinadas, construye una visión de la institución.

El Comité Central de Padres de Familia, en la evaluación al rector se puede determinar que la gran mayoría de indicadores de la dimensión sobre competencias de liderazgo en la comunidad.tienen respuestas positivas que están sobre el 80% considerando que no existen nudos críticos ponderados.

TABLA N° 10
RESÚMEN DE EVALUACIÓN AL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL
DE PADRES DE FAMILIA.

N°	DIMENSIÓN EVALUADA	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE	PORCENTAJE
1	Competencias gerenciales	9,369	10,1	92,762
2	Competencias pedagógicas	2,748	3,16	86,962
3	Competencias de Liderazgo en la comunidad	4,82	6,74	71,513
	TOTAL	16,937	20	84,685



De todos los aspectos investigados se puede notar que los resultados generales de la evaluación al rector por parte del Comité Central de Padres de Familia la gran mayoría de indicadores tienen respuestas positivas que están sobre el 70% considerando que no existen nudos críticos ponderados.

Tabla 40

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR.

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN				TOTAL (1 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	1	0,167	0,033
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,112	0	1	0,112	0,022
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033

1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
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	0,223	0,045
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	1	0	0,000
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033

1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,056	0	0	1	0,056	0,011
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0,112	0	1	0,112	0,022
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	1	0	0,000
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0	1	0,112	0,022
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0	1	0,112	0,022
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,112	0	1	0,112	0,022

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	1	0,223	0,045
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0	1	0,112	0,022
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0,056	0	0	1	0,056	0,011
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
TOTAL	---	---	---	---		11,425	2,285

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

El supervisor de educación del nivel en la evaluación al rector se puede determinar que la gran mayoría de indicadores de la dimensión sobre competencias gerenciales tienen respuestas positivas que están sobre el 100% considerando que los nudos críticos ponderados son el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución, que dicta de 4 a 8 horas de clases semanales, que no rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución y no organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.

Tabla 41

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN				TOTAL (1 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4			
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	1	0,223	0,045
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0,056	0	0	1	0,056	0,011
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0,056	0	0	1	0,056	0,011
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,112	0	1	0,112	0,022
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	0,112	0	1	0,112	0,022
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,056	0	0	1	0,056	0,011
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,056	0	0	1	0,056	0,011
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
TOTAL	---	---	---	---	---	2,008	0,402

Encuesta directa**Elaboración: Gladys Segarra F****Total de docentes: 40**

En la evaluación al rector el supervisor de educación del nivel, se puede determinar que la gran mayoría de indicadores de la dimensión sobre competencias pedagógicas tienen respuestas positivas que están sobre el 100% considerando que los nudos críticos ponderados son la no organización con el Consejo Técnico la Planificación Didáctica no observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre, no verifico la aplicación de la planificación didáctica y no supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.

Tabla 42

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN				TOTAL (1 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0,112	0	1	0,112	0,022
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033

3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
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	1	0,223	0,045
TOTAL	---	---	---	---		2,230	0,446
					PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS		18,419

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

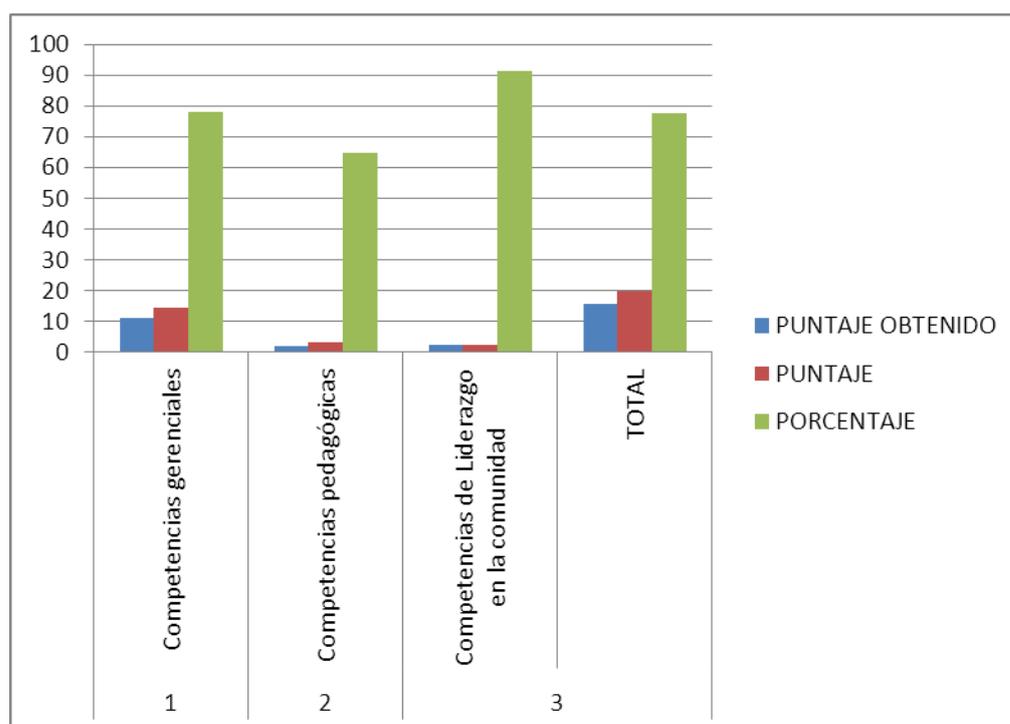
Total de docentes: 40

En la evaluación al rector el supervisor de educación del nivel, se puede determinar que la gran mayoría de indicadores de la dimensión sobre competencias pedagógicas tienen respuestas positivas que están sobre el 100% considerando que los nudos críticos ponderados son la no organización con el Consejo Técnico la Planificación Didáctica no observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre, no verifico la aplicación de la planificación didáctica y no supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.

TABLA N° 11

**RESÚMEN DE EVALUACIÓN AL RECTOR POR PARTE
DE LA SUPERVISORA**

N°	DIMENSIÓN EVALUADA	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE	PORCENTAJE
1	Competencias gerenciales	11,258	14,45	77,91
2	Competencias pedagógicas	2,008	3,11	64,565
3	Competencias de Liderazgo en la comunidad	2,23	2,44	91,393
	TOTAL	15,496	20	77,48



De todos los aspectos investigados se puede notar que los resultados generales de la evaluación al rector por parte de la supervisora la mayor parte de sus indicadores tienen respuestas positivas considerando que los nudos críticos ponderados son el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución, que no rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución y no organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico, no observa el desarrollo de clases del personal docente, no verifica la planificación didáctica y no supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.

5.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Debemos citar lo referente al desempeño directivo, ya que este modelo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de liderazgo y de la gestión en cada centro educativo. El propósito de los estándares de desempeño directivo es fomentar un liderazgo pedagógico que facilite a todos los estudiantes alcanzar los perfiles de partida o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los directivos, los mismos que son: a) Liderazgo; b) Gestión pedagógica; c) Gestión del talento humano y recursos y d) Gestión del clima organizacional y convivencia escolar.

Con este modelo de gestión, el Ministerio de Educación asegura que el conjunto de los directivos ecuatorianos influya efectivamente en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las escuelas a su cargo, obteniendo como resultado estudiantes capaces, constructivos, creativos, críticos, reflexivos, prácticos sobre todo, llenos de valores para que sirvan a la sociedad ecuatoriana.

Con estos antecedentes a continuación se mencionan, cada uno de los puntos de confrontación, entre la realidad existente de la institución educativa y los fundamentos teóricos. Este análisis nos ayudará a comprobar las falencias en el desempeño profesional docente y directivo de esta institución educativa.

En lo referente al desempeño profesional docente, el cual presenta algunos instrumentos evaluativos que se presentaron a los maestros, padres de familia y estudiantes, en primer lugar se realizó la autoevaluación de los docentes, en la cual se pudo evidenciar que hay dificultades en la dimensión de desarrollo emocional se considera como una debilidad porque los padres de familia o representantes no están acorde con la tarea educativa que realizan los maestros, esto se debe a que no existe un liderazgo adecuado entre docentes y padres de familia, por cuanto existe escasa participación en todas las actividades que se realiza dentro de la institución educativa, esto se podría mejorar con la participación en actividades para el desarrollo de la comunidad, programar actividades para realizar con los padres de familia, colaborar en la administración y ejecución de tareas extracurriculares, compartir con los compañeros estrategias para mejorar la práctica docente, estar

abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad y participar en el desarrollo de las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.

De la misma manera se considera una debilidad de los maestros la aplicación de normas y reglamentos en el proceso enseñanza aprendizaje, lo que nos induce a sintetizar que hay que realizar más información sobre legislación educativa.

Seguidamente indicamos que en la coevaluación de los docentes por parte de los coordinadores de las diferentes áreas existe un déficit en el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, lo cual no permite mejorar el desempeño de los docentes dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, utilizar tecnologías de comunicación e información para sus clases, adaptar espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes, utilizar bibliografía actualizada, aprovechar del entorno natural y social para propiciar el aprendizaje por último elaborar materia didáctica novedosa para impartir las clases y elaborar adaptaciones al currículo para estudiantes con necesidades especiales.

La evaluación de los docentes por parte del Rector así mismo en relación a la aplicación de normas y reglamentos son considerados también nudos críticos la aplicación del reglamento interno de la institución en las actividades que le competen con un 97.5% de desconocimiento y un 97.5% no sabe situar los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional, impactando estos nudos críticos en la disminución del rendimiento académico y disciplinario de los estudiantes.

La evaluación del rector por parte del Consejo Ejecutivo en sus competencias gerenciales también se hace énfasis la inasistencia del rector a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.

Dentro de las competencias pedagógicas se pondera los nudos críticos la realización de acciones para evitar la repitencia de los estudiantes, la deserción de los estudiantes y supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución

En la evaluación del rector por parte del consejo estudiantil se hace énfasis en las competencias gerenciales, con los problemas: la falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad, dirige la conformación del comité central de padres de familia,

orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos, da a conocer sobre la ejecución de los recursos del comité central de padres de familia, a los organismos internos de la institución.

Así mismo en la dimensión sobre las competencias de liderazgo en la comunidad se considera como nudos críticos, el desarrollo de actividades de la institución con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales y la vivencia para propiciar una cultura de paz en la institución

En la evaluación del director por parte del supervisor, dimensión que se evalúa: competencias gerenciales, que los nudos críticos ponderados son el cumplimiento del reglamento interno de la institución, que dicta de 4 a 8 horas de clases semanales, que no rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución y no organiza la evaluación de la ejecución del plan institucional con el consejo técnico.

Haciendo énfasis en la evaluación del Director por parte del Supervisor en la dimensión sobre competencias pedagógicas los nudos críticos ponderados son la no organización con el consejo técnico la planificación didáctica no observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre, no verifico la aplicación de la planificación didáctica y no supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.

En el instrumento de evaluación a los docentes por parte de los estudiantes se evidencia que hay despreocupación en atender a los estudiantes con necesidades individuales, lo mejor sería que el docente se interese por atender a estos estudiantes ya sea en la planificación de clases, entrevistándose con los representantes, buscando estrategias y métodos apropiados para enseñar la asignatura y realice las evaluaciones respectivas para medir su grado de conocimiento.

Por último podemos indicar que en la mayoría de los resultados obtenidos sobre el desempeño profesional docente, se puede verificar que los puntajes mínimos son referentes a la atención a niños con necesidades especiales, sin embargo, no hay que descuidar que seguidamente se encuentra la falta de habilidades pedagógicas,

de sociabilidad pedagógica, así como también de relación con la comunidad, falencias que deben ser superadas de manera urgente debido a que la educación requiere de agentes tanto internos como externos, en este sentido la comunidad juega un papel importante de este proceso.

En lo referente al desempeño profesional directivo realizado a las diferentes autoridades, se puede evidenciar que existen grandes dificultades ya que al ser directivos deben desarrollar de manera prioritaria competencias gerenciales, sin embargo no lo hacen, así como también se debe conocer y poner en práctica estrategias que permitan viabilizar nuevas metodologías que coadyuve hacer de cada clase un acto participativo con el estudiante. Por otra parte la falta de liderazgo no permitirá que la autoridad pueda llegar fácilmente a los docentes, ni éstos a la autoridad.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

Después de haber realizado la investigación con un diagnóstico profundo y minucioso sobre el desempeño profesional docente y desempeño profesional directivo del Colegio Nacional Técnico 26 de febrero de la ciudad de Paute provincia del Azuay y posteriormente analizando la problemática que cursa la institución se concluye y recomienda lo siguiente:

6.1 CONCLUSIONES:

- Los docentes del Colegio Nacional Técnico 26 de febrero de la ciudad de Paute provincia del Azuay disponen de un buen desempeño profesional docente, lo que permite cumplir con todas las dimensiones que se plantean en los instrumentos de evaluación que se les aplico, logrando de esta manera mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje mediante el mejoramiento en el desempeño profesional docente.
- El buen desempeño profesional directivo, genera un ambiente adecuado para realizar cambios radicales en las competencias gerenciales y pedagógicas.

- El actual desenvolvimiento de los docentes y directivos dentro y fuera de la institución educativa, permite el desarrollo apropiado de una gestión y liderazgo de la institución.
- Los docentes carecen de capacitación principalmente para atender a estudiantes que presenten necesidades individuales o especiales, provocando el desarrollo intelectual y emocional de estos estudiantes.
- En toda institución educativa, la capacitación del personal docente es la base del desarrollo de un liderazgo razonable, proceso que no se encuentra institucionalizado en el Colegio Nacional Técnico 26 de febrero de la ciudad de Paute provincia del Azuay.
- Los docentes no cumplen con las actividades iniciales en el momento que imparten sus clases, razón por la cual en el proceso de enseñanza aprendizaje y por ende en el rendimiento académico.
- La institución educativa se encuentra calificada en un nivel de bueno lo cual nos indica que para llegar a la excelencia debe de mejorar el desempeño profesional docente y directivo de la institución.
- La evaluación de los docentes por parte del rector así mismo en relación a la aplicación de normas y reglamentos son considerados también nudos críticos la aplicación del reglamento interno de la institución en las actividades que le competen con un 97.5% de desconocimiento y un 97.5% no sabe situar los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional, impactando estos nudos críticos en la disminución del rendimiento académico y disciplinario de los estudiantes.
- En la autoevaluación del rector se puede considerar una debilidad a corregir la falta al trabajo solo en caso de extrema necesidad.
- La evaluación del rector por parte del Consejo Ejecutivo en sus competencias gerenciales también se hace énfasis la inasistencia del rector a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.
- Dentro de las competencias pedagógicas se pondera los nudos críticos la realización de acciones para evitar la repitencia de los estudiantes, la deserción de los estudiantes y supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.
- En la evaluación del rector por parte del consejo estudiantil se hace énfasis en las competencias gerenciales, con los problemas: la falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad, dirige la conformación del comité central de padres de

familia, orienta los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del comité central, rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del comité central de padres de familia a los organismos internos de la institución.

- Son considerados como nudos críticos, el desarrollo de actividades de la institución con organizamos gubernamentales y no gubernamentales y la vivencia para propiciar una cultura de paz en la institución.
- Es necesario optimizar las competencias pedagógicas del rector para trabajar en equipo.
- No aplican reglamento interno de la institución, optimizando los distributivos de clases semanales, mejorar la rendición de cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución y organizar la evaluación de la ejecución del plan institucional con el consejo técnico.
- El rector no se organiza el consejo técnico sobre la planificación didáctica, no observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre, no verifica la aplicación de la planificación didáctica y no supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.

6.2. RECOMENDACIONES:

- Todo el personal docente del plantel debe iniciar en una campaña de formación y actualización continua que les permita mejorar sus habilidades pedagógicas, su sociabilidad docente, superar la dificultad en los proceso de comunicación con sus estudiantes y mejorar la atención a los estudiantes con necesidades individuales.
- A los docentes los docentes, tomar en consideración que cada proceso de enseñanza aprendizaje realizado es una nueva oportunidad de aprender, que cada alumno que tenemos es una luz que encender, por lo tanto debemos utilizar los métodos y técnicas adecuadas para llegar a ellos con el conocimiento.
- A los directivos de la institución, mejorar sus competencias gerenciales en base a una actualización constante de conocimiento de tal manera que eleven su liderazgo y puedan con ello superar las dificultades administrativas detectadas.
- Que los directivos realicen un seguimiento permanente y continuo a todos los docentes de la institución educativa, en función de su desempeño profesional.

- Que planifique un esquema de evaluación continua de acuerdo a los estándares de calidad que emite el ministerio de educación, ya que ellos son los responsables de brindar una educación de calidad.
- Que la presente investigación sea socializada y sensibilizada en el Colegio investigado
- Que el proyecto educativo propuesto sea aplicada en la institución lo más pronto posible.
- Aplicar el reglamento interno de la institución, optimizando los distributivos de clases semanales, mejorar la rendición de cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución y organizar la evaluación de la ejecución del plan institucional con el consejo técnico.
- Organizar el consejo técnico la planificación didáctica no observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre, no verifico la aplicación de la planificación didáctica y no supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.

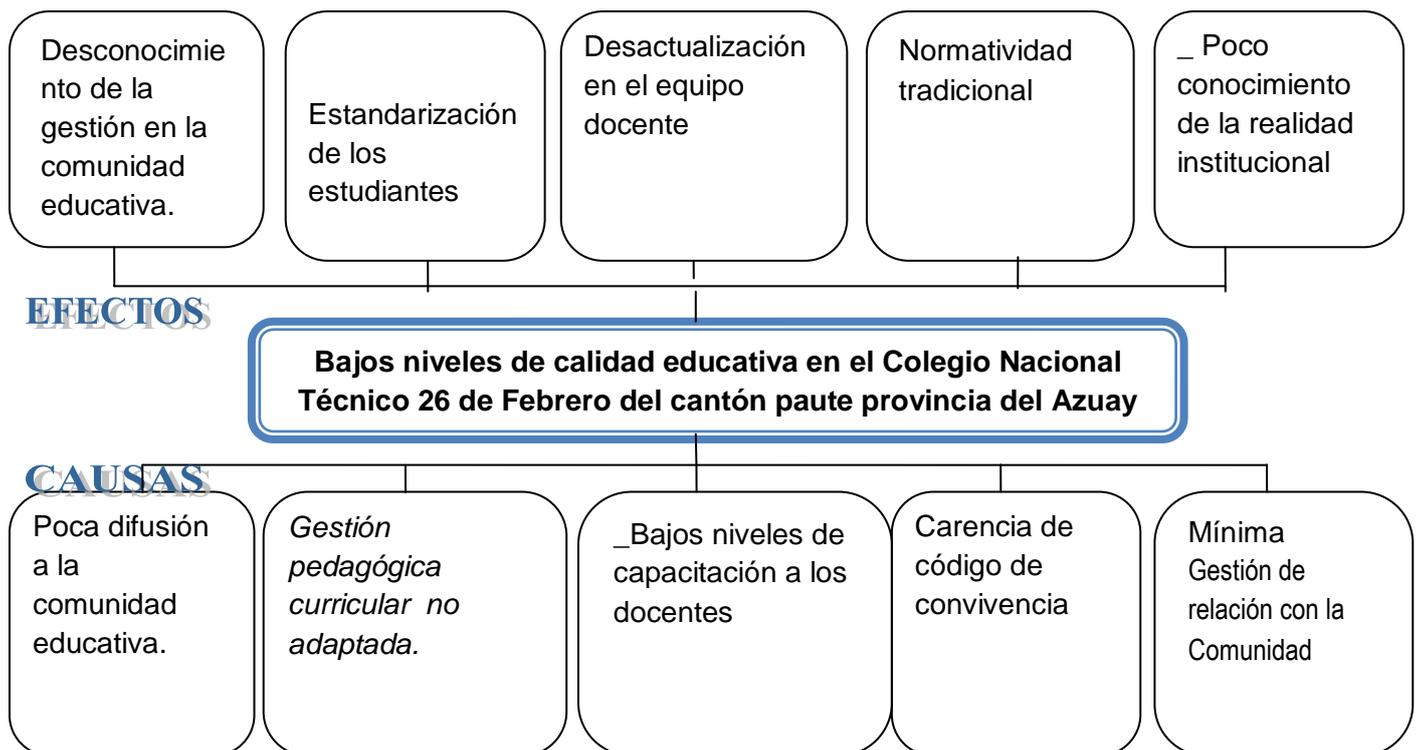
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO:

*Optimizar la Gestión de
Calidad del Colegio Nacional
Técnico 26 de Febrero del
cantón Paute Provincia del
Azuay 2011- 2013*

Paute – Azuay - Ecuador

1.- DETERMINACION DEL PROBLEMA

ARBOL DE PROBLEMAS



2.- ANTECEDENTES

Colegio Nacional Técnico 26 de Febrero del cantón Paute provincia del Azuay cuenta con una amplia trayectoria educativa, con un personal docente desactualizado, para el cumplimiento de diferentes actividades .La institución cuenta con un espacio propio, ante lo cual es de trascendental importancia la necesidad para el desarrollo de sus actividades docentes .El plantel dispone de un personal docente que cada año se incrementa de acuerdo a las necesidades que presenta la comunidad educativa de Paute.

Con la finalidad de optimizar los recursos humanos y lograr el bienestar de nuestros educandos, la institución ha conformado diversas comisiones permanentes y especiales, una de ellas la Educación y Cultura, cuyo propósito fundamental es el acompañamiento permanente al estudiantado en los aspectos técnico-pedagógico y psico-social.

Carencia de estándares de calidad para la evaluación institucional

Carencia de liderazgo integral de directivos

Baja calidad de evaluación del desempeño docente

Medición en los aprendizajes estudiantiles.

Nuestra sociedad atraviesa por instancias de trascendental importancia, es por ello que demanda de la universidad, especialmente pública, la calidad académica en la educación y la obligatoriedad de evaluar el desempeño profesional docente y directivo como mecanismo de validación de sus procesos y resultados, esto exige del plantel investigado, de su planta directiva y docente un trabajo objetivo e intensivo que permita no solo cumplir con los estándares nacionales e internacionales de calidad educativa.

En tales circunstancias surgen interrogantes como: ¿Qué mecanismos y herramientas existen para evaluar el desempeño docente y directivo?, ¿Cuáles derroteros deberán seguirse para conseguir una evaluación de calidad académica y administrativa?

3.- JUSTIFICACION

Ante el crecimiento de la población estudiantil resulta fundamental la organización y coordinación de las diferentes actividades que se desarrollan a nivel institucional , con la finalidad de satisfacer las necesidades de nuestros beneficiarios educativos .Dentro de esta consideración el Equipo de Gestión Institucional, con el propósito de cumplir con las normas establecidas en la LOEI, y de coordinar las actividades especialmente en el ámbito técnico pedagógico, considera fundamental la elaboración de un proyecto de mejoramiento que permita fomentar una cultura de seguimiento, información e involucramiento de todos los integrantes de nuestra comunidad educativa, de esta manera se pretende que la institución tenga un alto nivel de organización , donde exista una información fluida y transparente , con estudiantes y padres de familia participativos e involucrados en el quehacer educativo.

En vista de haber desarrollado el proceso de Autoevaluación Institucional del Colegio donde se han detectado algunos nudos críticos que creemos necesarios dar solución mediante proceso que cambien la cultura de la institución, planteamos el presente proyecto educativo de mejoramiento de la calidad, a ser desarrollado a partir de septiembre del 2012 hasta el julio del 2013, para lo que consideraremos cuatro pilares fundamentales: Una Gestión Participativa, una Cultura educativa institucional, la filosofía del trabajo en equipo y un liderazgo integral que proyecten una formación en la diversidad para la vida.

4.- OBJETIVOS

IMPACTO

Diseñar e implementar un nuevo modelo educativo de Gestión integral de calidad en el Colegio nacional Técnico 26 de Febrero del cantón Paute, provincia del Azuay.

Objetivos generales:

- Comunidad educativa informada.
- Optimización de la gestión pedagógica y curricular del colegio.
- Talento humano con perfil profesional emprendedor.
- Beneficiarios educativos involucrados.
- Óptimas relaciones con el entorno.

Objetivos específicos:

- Implementar un plan de construcción de la normatividad institucional como medio de socialización de la gestión.
- Actualizar el diseño curricular en sus proyecciones social y pedagógica, que potencien el rendimiento de las personas.
- Implementar un currículo de mejoramiento continuo de los talentos humanos del colegio.
- Diseñar e implementar el código de convivencia con la comunidad educativa como política educativa.
- Desarrollar los procesos de sensibilización y socialización de logros académicos a los beneficiarios educativos.

5.- ANALISIS DE ESTRATEGIAS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES
Implementar un plan de construcción de la normatividad institucional como medio de socialización de la gestión a la comunidad	-Elaboración de informes técnicos.
	Socialización de los informes.
	-Validación de los informes.
	-elaborar: Folletos, Circulares, Informes, Cuadros estadísticos.
	-Seguimiento de las actividades establecidas en el POA y Proyectos.
	-Validación de la información.
	-Taller de convivencia.
	-Casas Abiertas
	Cartelera informativa
-Proformas, presupuesto-Diseño de página-Implementación	
Actualizar y fortalecer el Diseño curricular en sus proyecciones social y pedagógica, que potencien el rendimiento de las personas	Seminario taller sobre modelos pedagógicos.
	Taller pedagógico sobre currículo.
	Taller pedagógico diseño curricular
	Articulación de los P.C.A.C por áreas.
	Niveles de concreción del Programa curricular de Aula.
Implementar un currículo de mejoramiento continuo de los talentos humanos del Colegio	Aplicación de una encuesta para determinar intereses y necesidades.
	Recolección de información.
	Tabulación de datos y elaboración de informes.
	Diseño del proyecto de mejoramiento continuo
	Instalación de Internet en la Biblioteca
	Diseño de una base de datos.
	Selección de programas educativos
Diseñar e implementar el código de convivencia con la comunidad educativa como política institucional	Diagnóstico institucional
	Elaboración del código
	Socialización del código
	Reformas al código

	Aplicación y seguimiento de resultados
	Monitoreo y evaluación
	Informes técnicos mensuales
Desarrollar procesos de sensibilización y socialización de logros académicos a los beneficiarios educativos	-Convocatorias
	Cuadros estadísticos de DOBE
	-Reuniones con padres y madres de familia par entrega de reportes académicos
	-Entrega de acuerdos y estímulos. Medallas al Mérito:
	-Diseño de la Pagina WEB
	-Socialización de la página WEB
	Seguimiento y monitoreo y evaluación

➤ Elaboración de cuadros estadísticos mensuales sobre rendimiento académico													Estudiantes PP-MM-FF Comunidad educativa	
➤ Plan de acción tutorial														
➤ ACTIVIDADES PARA OBJETIVO 3	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	responsables	COSTO
Aplicación de una encuesta para determinar intereses y necesidades.													E.G.I. del 26 de febrero de Paute Directivos Maestros Estudiantes PP-MM-FF Comunidad educativa	200 dólares
Recolección de información.														
Tabulación de datos y elaboración de informes.														
Diseño del proyecto de mejoramiento continuo														
Instalación de Internet en la Biblioteca														
Diseño de una base de datos.														
Selección de programas educativos														
➤ ACTIVIDADES PARA OBJETIVO 4	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A		
Diagnóstico institucional													E.G.I. del 26 de febrero de Paute Directivos Maestros Estudiantes PP-MM-FF Comunidad educativa	100 dólares
Elaboración del código de convivencia														
Socialización del código														
Reformas al código de convivencia														
Aplicación y seguimiento de resultados														
Monitoreo y evaluación														
Informes técnicos mensuales														
ACTIVIDADES PARA OBJETIVO 5	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	responsables	COSTO
-Convocatorias													E.G.I. del 26 de	500

Cuadros estadísticos de DOBE													febrero de	dólares
-Reuniones con padres y madres de familia par entrega de reportes académicos													Paute	
-Entrega de acuerdos y estímulos. Medallas al Mérito:													Directivos	
-Diseño de la Pagina WEB													Maestros	
-Socialización de la página WEB													Estudiantes	
Seguimiento y monitoreo y evaluación													PP-MM-FF	
													Comunidad educativa	

LOCALIZACIÓN Y COBERTURA**OBJETO DE ESTUDIO:**

Evaluación del desempeño docente y directivo

CAMPO DE ACCIÓN:

Calidad de la educación

UBICACIÓN DE LA LOCALIDAD:

País Ecuador, Provincia de Azuay, Cantón Paute, Parroquia Paute.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA:

Colegio nacional técnico agropecuario 26 de febrero de Paute

POBLACIÓN OBJETIVO

La población beneficiada de este proyecto, son todos los docentes y directivos que conforman la Colegio nacional técnico agropecuario 26 de febrero de Paute

Directivos

Maestros

Estudiantes

PP-MM-FF

Comunidad educativa

SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

La viabilidad de la propuesta es:

CIENTÍFICA: Es pertinente y útil desarrollar instrumentos, metodologías y modelos que permitan la actualización continua y contribuyan a la calidad y mejora continua de los procesos educativos y de gestión administrativa.

ECONÓMICA: El beneficio que obtendrá el Colegio nacional técnico agropecuario 26 de febrero de Paute en el que se aplicara la investigación será mucho más alto que el costo que pueda implicar la actualización y el mejoramiento continuo. Cabe indicar que el generar alianzas estratégicas con instituciones públicas, empresas privadas y organismos internacionales que se encuentren interesados en apoyar a la propuesta, puede servir de ayuda para la aplicación de la misma.

TALENTO HUMANO: El plantel beneficiado preferencialmente utilizará sus propios recursos humanos y materiales para el diagnóstico situacional y diseño del sistema que será participativo.

ORGANIZACIONAL Y LEGAL: La Constitución 2008 y la LOEI han definido como principio del sistema de educación superior la calidad educativa, misma que debe ser demostrada mediante procesos de actualización constantes. Es por ello que todos los involucrados en este proceso de cambio, sean partícipes del mismo.

TECNOLÓGICA: Se puede utilizar como base de datos y herramienta de trabajo los ordenadores existentes en el centro de cómputo

Aula TIC

MATERIAL Y FÍSICA: Se utilizará la misma infraestructura y recursos materiales que dispone la institución.

METODOLOGÍA DEL PROYECTO

Para la implementación del presente proyecto hemos considerado partir con el método investigación – acción – participación, ya que nos permitirá insertar en procesos innovadores. Consideramos también el Modelo HOLÍSTICO Centrado en la Experiencia, a partir de la experiencia concreta, avanza con la observación reflexión, hacia la Conceptualización – abstracción y termina sus ciclo con la experiencia aplicada.

En la actualidad surge la necesidad potenciar las competencias del ser humano como son: SABER SER, SABER HACER, SABER CONOCER, SABER EMPRENDER Y SABER COMPARTIR, todo esto mediante la apropiación de procesos que permitan ir descubriendo en la práctica y en la acción. ..”

El presente proyecto de mejoramiento de la calidad de la educación se desarrollara considerando el método descriptivo y analítico sintético a mas de las siguientes técnicas

Técnicas:	Técnicas:
Consultas Proyectos Talleres Conferencias Charlas Círculos de calidad	Trabajos individuales Trabajo en equipo Observaciones Mesa redonda
Encuestas, entrevistas observación, seminarios talleres, conferencias, charlas,	Demostraciones, mesas redondas, debates, dramatizaciones, y otros

concursos, consultas, trabajo en equipo, de lectura, de escritura.	procesos de autogestión comunitaria.
--	--------------------------------------

RECURSOS

- TALENTOS HUMANOS:	TÉCNICOS.
Rector	Plan Estratégico Institucional
Vicerrector	Evaluaciones Educativas
CTH	
Profesores de la Institución Educativa	
Supervisores	Fichas de observación y evaluación
Especialistas o asesores	Cuadernos de Trabajo Docente
Padres y madres de familia	Leccionarios, Proyectos
Estudiantes	Textos Equipos de computación, videos, mapas, proyector, internet, copiadora, carteles, regletas, pizarrones, planes y programas, horarios.
Materiales	
Mobiliario	Computadora
Biblioteca	CDs
Equipo de Computación	Disquetes
Equipo de Oficina	Grabadoras
Material de oficina	filmadoras
Laboratorio de Ciencias Naturales	Textos, libros, carteles
Materiales para Cultura Física	Guía de trabajo para los maestros (as)
Proyecto de multimedia	Audiovisuales
Pantalla	Internet
Televisión	Guías de observación
V.H.S - D.V.D.	Fichas
Copiadora	Materiales de Escritorio, etc.
Aulas, Laboratorios de computación, mobiliario, patios, proyectores, biblioteca,	
Financieros: Estado- Autogestión	
Colaboración de padres de familia - O. N. Gs	

EVALUACIÓN

La evaluación del Proyecto de Mejoramiento educativo, se efectuará en forma permanente, integral, atendiendo a los aspectos técnicos y científicos, en función de las especialidades que ofrece la institución en el bachillerato; se tendrá en cuenta además los siguientes parámetros:

La Evaluación será de procesos y se utilizará los tipos de evaluación: Orientadora, la de Regulación y la Certificación, puesto que permite tomar decisiones “sobre la marcha”, aspecto que debe evitar la dilación del tiempo y la rápida solución de los problemas.

Para implementar el Eje de Rendición Social de Cuentas, será necesario coordinar de forma muy eficiente a todos los componentes del quehacer educativo de la Institución, que los esfuerzos de todos se articulen de manera que juntos proporcionemos una visión amplia y objetiva de la calidad de la educación que perseguimos.

La Evaluación de resultados se lo ejecutará mediante los principales criterios que se tomarán como base para la evaluación del desempeño como son: Eficacia, Eficiencia, Efectividad, sugerimos algunos indicadores a considerarse para la evaluación del Plan estratégico, el mismo que es flexible en toda su estructura.

MATRIZ DE EVALUACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	ESTANDARES				
		MS	S	MdS	PS	I
EFICACIA	Participación en la aplicación del plan					
	Satisfacción de usuarios y actores del colegio					
	El Liderazgo integral empleado en el colegio					
	Convocatoria y Participación de los involucrados					
	Cumplimiento de los objetivos					
	Organización de la institución.					
	Cobertura de la institución					

	Desempeño de los mediadores con los participantes					
	Metodología que se emplea con los participantes					
	Trabajo en equipo					
	Los conocimientos empleados con los participantes.					
	Desempeño de los participantes					
	Compromiso de mediadores y participantes					
EFICIENCIA	Funcionalidad del Proyecto					
	Costos, tiempo y rendimiento adecuado					
	Uso de dependencias					
	Flexibilidad de los mediadores con los involucrados					
	Capacidad de los involucrados para ajustarse a situaciones críticas.					
	Recursos didácticos apropiados					
	Distribución óptima de los Talentos humanos					
	Almacenamiento y procesamiento de la información.					
EFECTIVIDAD	Representatividad de la institución.					
	Responsabilidad en el cumplimiento de tareas y objetivos.					
	Compromiso ético de los involucrados.					
	Transparencia de las actividades y la opinión pública.					
	Validez de la información lograda.					
	Adecuación técnica y cultural.					
	Formación con las necesidades del contexto.					
	Accesibilidad y suficiencia de los recursos					
	Beneficios del evento					

9.-BIBLIOGRAFÍA

- Administración y planeación de Instituciones educativas, 2010 Editorial Trillas, S. A.de C. V. M, En C. Susana Jiménez Vidal,M. En C. Emma Frida Galicia Haro
- ÁLVAREZ-TOSTADO, C. (1999). La calidad de la educación. Madrid: Universidad Complutense.
- ANCIRA, R. (2007). Evaluar la evaluación. México: Ceneval.
- ARCHER, L. (2009). El liderazgo empresarial.New York: News.
- BANCHIO, L. (2004). La educación según Platón. Barcelona: Leventicus.
- CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD EN LA DOCENCIA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR, ALARCÓN, Nancy y MÉNDEZ, Ricardo, Monografias.com
- CARROLL, R. y. (2002). El significado de administrar para alcanzar la calidad. New Jersey: Journal.
- CARROLL, R. y. (2002). El significado de administrar para alcanzar la calidad. New Jersey: Journal.
- Casanova Casanova, M. A. (1999). Manual De Evaluación Educativa. Barcelona: La Muralla.
- Casanova Casanova, M. A. (1999). Manual De Evaluación Educativa. Barcelona: La Muralla.
- CHIAVENATO, I. (1993). Iniciación a la Administración General. México: Limusa.
- COMMITTE, J. (1988). Normas de valuación para programas, proyectos y material educativo. México: Trillas.
- CROSBY, P. (2001). Cero defectos en los proceso de calidad. Virginia: Costs.
- Del Diccionario de la Lengua Español, de la Real Academia Española
- EL CAMBIO EDUCATIVO DESDE LA INVESTIGACIÓN-ACCIÓN, ELLIOT, J., Ediciones Morata S.L., Madrid, 2000. Pág. 131
- El Informe Delors de la Unesco, de 1996
- ELOLA, Nydia 2003
- Estándares de calidad, 2010, Ministerio de Educación del Ecuador
- EVALUACIÓN, LAFRANCESCO, GIOVANNI , 2001, pag.1
- Gestión educativa, 2003, DINAMEP
- ISO8402:1994
- MERCHÁN, Miriam y otros, 2004

- Nueva cultura de evaluación, (Elola, N. y Toranzos, S, 2000)
- Para Amparo Fernández March y Beatriz Serra Carbonell 2003
- Portal Educativo de las Américas, 2005, La evaluación de la calidad de la docencia
- PROYECTO EQUINOCCIO 2003, Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador

ANEXOS

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
20. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).		
21. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.		
22. Valora la participación de los estudiantes.		
23. Mantiene la disciplina en el aula.		
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
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.</p>

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. 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
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se califica.</p> <p>b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.</p>

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad 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
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.</p>

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. 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
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>b. Frente a cada pregunta marque con una X, en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.</p>

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tabla 1

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio Técnico Agropecuario 26 de Febrero, de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 - 2012

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (40 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0,255	0,693	0,206	40	1,154	0,115
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0,026	0,255	0,77	2,369	40	3,42	0,342
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0,255	0,847	2,472	40	3,574	0,357
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,306	0,693	2,575	40	3,574	0,357
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0,408	0,693	2,266	40	3,367	0,337
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0,408	0,616	2,472	40	3,496	0,350
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0,663	1,309	1,03	40	3,002	0,300
TOTAL	---	---	---	---	---	---	21,587	2,159

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 2

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio Técnico Agropecuario 26 de Febrero, de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 - 2012

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (40 cues- tiona- rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0,104	0,204	1,078	1,854	40	3,24	0,324
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,104	0,306	0,77	2,06	40	3,24	0,324
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0,104	0,255	1,155	1,648	40	3,162	0,316
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0,13	0,204	1,232	1,545	40	3,111	0,311
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0,104	0,051	0,693	2,678	40	3,526	0,353
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0,13	0,153	1,001	1,957	40	3,241	0,324
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0,13	0,102	1,54	1,339	40	3,111	0,311
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0,13	0,153	1,078	1,854	40	3,215	0,322
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0,104	0,051	1,001	2,266	40	3,422	0,342
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0,13	0,204	1,001	1,854	40	3,189	0,319

2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0,13	0,153	1,386	1,442	40	3,111	0,311
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0,13	0,153	1,155	1,751	40	3,189	0,319
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0,156	0,153	1,463	1,236	40	3,008	0,301
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0,13	0,306	1,155	1,442	40	3,033	0,303
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0,13	0,051	1,155	1,957	40	3,293	0,329
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0,13	0,153	0,847	2,163	40	3,293	0,329
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0,13	0,153	1,078	1,854	40	3,215	0,322
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	1,078	2,266	40	3,344	0,334
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,026	0,102	1,078	1,957	40	3,163	0,316
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0,052	0,102	1,309	1,545	40	3,008	0,301
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0,026	0,153	1,463	1,339	40	2,981	0,298
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,078	0,408	1,001	1,236	40	2,723	0,272
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0,306	1,078	1,648	40	3,032	0,303
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0,153	1,078	1,957	40	3,188	0,319
2.24.2. Sintetizar	0	0,052	0,102	1,232	1,648	40	3,034	0,303
2.24.3 Reflexionar.	0	0,104	0,204	0,847	2,163	40	3,318	0,332
2.24.4. Observar.	0	0,13	0,102	0,77	2,369	40	3,371	0,337
2.24.5. Descubrir.	0	0,13	0,153	1,155	1,751	40	3,189	0,319

2.24.6 Exponer en grupo.	0	0,104	0,408	1,078	1,442	40	3,032	0,303
2.24.7. Argumentar.	0	0,026	0,459	0,924	1,442	40	2,851	0,285
2.24.8. Conceptualizar.	0	0,13	0,357	1,078	1,339	40	2,904	0,290
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0,026	0,153	1,078	1,854	40	3,111	0,311
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0,052	0,102	0,847	2,163	40	3,164	0,316
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0,026	0,102	0,847	2,369	40	3,344	0,334
2.24.12. Escuchar.	0	0,026	0,102	0,693	2,575	40	3,396	0,340
2.24.13. Respetar.	0	0,052	0,153	0,462	2,987	40	3,654	0,365
2.24.14. Consensuar.	0	0,078	0,357	0,693	2,163	40	3,291	0,329
2.24.15. Socializar.	0	0,026	0,102	0,693	2,472	40	3,293	0,329
2.24.16. Concluir.	0	0,026	0,102	0,77	2,369	40	3,267	0,327
2.24.17. Generalizar.	0	0,104	0,306	0,847	1,957	40	3,214	0,321
2.24.18. Preservar.	0	0,026	0,204	0,847	2,06	40	3,137	0,314
TOTAL	---	---	---	---	---	---	130,608	13,061

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 3

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio Técnico Agropecuario 26 de Febrero, de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 - 2012

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (40 cues- tiona- rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0,051	0,924	2,678	40	3,653	0,365
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0,306	1,694	1,236	40	3,236	0,324
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0,153	1,001	2,472	40	3,626	0,363
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0,153	1,54	1,751	40	3,444	0,344
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0,026	0,102	1,232	2,163	40	3,523	0,352
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,104	0,612	0,847	1,133	40	2,696	0,270
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0,078	0,714	0,693	1,339	40	2,824	0,282
	0	0,078	0,714	0,693	1,339	40	2,824	0,282
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0,052	0,357	1,232	1,545	40	3,186	0,319
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,13	0,255	1,694	0,721	40	2,8	0,280
3.10. Me preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,051	0,77	2,987	40	3,808	0,381
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0,102	0,693	2,987	40	3,782	0,378
TOTAL	---	---	---	---	---	---	39,402	3,940

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 4

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio Técnico Agropecuario 26 de Febrero, de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 - 2012

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (40 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,026	0,408	1,232	1,545	40	3,211	0,321
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,052	0,612	1,001	1,03	40	2,695	0,270
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,078	0,306	1,155	1,648	40	3,187	0,319
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0,078	0,408	1,463	1,03	40	2,979	0,298
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,104	0,612	0,539	1,442	40	2,697	0,270
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,104	0,612	0,77	1,236	40	2,722	0,272
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,078	0,51	1,309	0,927	40	2,824	0,282
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,255	1,386	1,648	40	3,289	0,329

4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0,078	0,255	1,309	1,545	40	3,187	0,319
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0,026	0,357	1,155	1,751	40	3,289	0,329
TOTAL	---	---	---	---	---	---	30,08	3,008

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 5

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio Técnico Agropecuario 26 de Febrero, de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 - 2012

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (40 cues- tiona- rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0,104	0,153	0,539	0,515	40	1,311	0,131
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0	0,051	0,693	2,987	40	3,731	0,373
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0,051	0,154	3,708	40	3,913	0,391
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,051	0,154	3,708	40	3,913	0,391
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,102	0,077	3,708	40	3,887	0,389
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiemposprevistos por las autoridades.	0	0,026	0,051	0,616	2,987	40	3,68	0,368
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0,102	0,385	3,399	40	3,886	0,389
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0,026	0,051	0,308	3,502	40	3,887	0,389
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0,026	0,051	0,462	3,193	40	3,732	0,373
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	0,102	0,308	3,502	40	3,912	0,391
TOTAL	---	---	---	---	---	---	35,852	3,585

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 6

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio Técnico Agropecuario 26 de Febrero, de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 - 2012

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RELACIONES CON LA COMUNIDAD

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	DOCENTES (40 cuestionarios)		
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0,052	0,306	1,54	1,133	40	3,031	0,303
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,026	0,663	1,155	1,03	40	2,874	0,287
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0,026	0,357	1,54	1,03	40	2,953	0,295
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0,026	0,459	1,386	1,133	40	3,004	0,300
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,052	0,255	1,232	1,648	40	3,187	0,319
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0,026	0,204	1,309	1,648	40	3,187	0,319
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	1,463	2,06	40	3,523	0,352
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,026	0,153	1,386	1,751	40	3,316	0,332
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0,078	0,459	1,001	1,442	40	2,98	0,298

TOTAL	---	---	---	---	---	---	28,055	2,806
--------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	--------	--------------

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 7

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio Técnico Agropecuario 26 de Febrero, de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 - 2012

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CLIMA DE TRABAJO

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (40 cues- tiona- rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0,204	1,771	1,339	40	3,314	0,331
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,204	1,617	1,545	40	3,366	0,337
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,357	1,463	1,339	40	3,159	0,316
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0,026	0,153	1,078	2,266	40	3,523	0,352
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,153	0,847	2,678	40	3,678	0,368
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0,102	0,693	2,987	40	3,782	0,378
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0,078	0,306	0,77	1,751	40	2,905	0,291
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0,153	1,309	2,06	40	3,522	0,352
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0,306	1,078	2,06	40	3,444	0,344
TOTAL	---	---	---	---	---	---	30,693	3,069
							PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS	7,358

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 8

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio Técnico Agropecuario 26 de Febrero, de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 - 2012

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(40 cuestionarios)		
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	1,152	6,358	4,235	40	11,745	0,235
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	1,344	5,202	5,390	40	11,936	0,239
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	1,152	4,624	6,545	40	12,321	0,246
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,768	1,344	1,445	5,005	40	8,562	0,171
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	2,496	4,335	4,235	40	11,066	0,221
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,672	1,536	3,757	4,235	40	10,2	0,204
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0,672	0,384	4,913	5,005	40	10,974	0,219
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,672	1,728	3,757	3,85	40	10,007	0,200
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,672	1,728	2,601	3,08	40	8,081	0,162
TOTAL	---	---	---	---	---	---	94,892	1,898

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 9

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio Técnico Agropecuario 26 de Febrero, de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 - 2012

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTE: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS.

VALORACIÓN	1	2	3	4	5	TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
						(40 cues- tiona- rios)		
2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS								
(1.92 PTOS)								
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	1,92	1,445	2,695	40	6,06	0,121
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	2,304	3,179	6,545	40	12,028	0,241
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	2,304	2,89	6,93	40	12,124	0,242
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0,48	1,344	2,601	7,315	40	11,740	0,235
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	1,536	5,202	5,39	40	12,128	0,243
TOTAL	---	---	---	---	---	---	54,08	1,082

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 10

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio Técnico Agropecuario 26 de Febrero, de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 - 2012

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN.

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(40 cues- tiona- rios)		
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)								
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0,096	1,92	5,491	3,85	40	11,357	0,227
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0,768	0,768	4,624	4,62	40	10,78	0,216
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0,096	0,384	7,514	4,235	40	12,229	0,245
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0,096	0,384	7,225	4,62	40	12,325	0,247
TOTAL	---	---	---	---	---	---	46,691	0,934

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 11

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio Técnico Agropecuario 26 de Febrero, de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 - 2012

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL.

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (40 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0,192	1,344	2,023	8,855	40	12,414	0,248
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0,288	1,152	2,023	9,24	40	12,703	0,254
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0,288	1,152	2,601	8,47	40	12,511	0,250
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0,288	1,344	4,335	5,775	40	11,742	0,235
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0,096	1,728	4,913	5,005	40	11,742	0,235
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0,096	0,576	6,936	4,62	40	12,228	0,245
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0,192	0,576	8,092	2,695	40	11,555	0,231
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0,096	1,152	5,202	5,775	40	12,225	0,245
TOTAL	---	---	---	---	---	---	97,120	1,942
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								5,389

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 12

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio Técnico Agropecuario 26 de Febrero, de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 - 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR.

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (40 cues- tiona- rios)	VALORACIÓN TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,444	0,888	4,199	2,655	40	8,186	0,164
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	1,628	4,862	2,065	40	8,555	0,171
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,592	3,536	5,900	40	10,028	0,201
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0,592	3,978	5,310	40	9,88	0,198
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	1,036	6,188	1,475	40	8,699	0,174
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	3,978	6,490	40	10,468	0,209
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	1,768	9,440	40	11,208	0,224
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0,148	2,652	7,965	40	10,765	0,215
TOTAL	---	---	---	---	---	---	77,789	1,556

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla: 13

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 - 2012

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

	VALORACIÓN					TOTAL (40 cues- tiona- rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)								
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	3,315	7,375	40	10,69	0,214
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	2,652	8,260	40	10,912	0,218
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	1,326	10,030	40	11,356	0,227
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	5,304	4,425	40	9,729	0,195
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	1,105	10,325	40	11,43	0,229
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0	2,431	8,555	40	10,986	0,220
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	4,862	5,310	40	10,172	0,203
TOTAL	---	---	---	---	---	---	75,275	1,506

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 14

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 - 2012

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

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (40 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,148	2,21	8,555	40	10,913	0,218
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,148	6,63	2,655	40	9,433	0,189
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0,296	2,21	8,260	40	10,766	0,215
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,74	1,326	8,555	40	10,621	0,212
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0,74	4,199	4,720	40	9,659	0,193
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0,592	6,851	1,475	40	8,918	0,178
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0,444	6,851	1,770	40	9,065	0,181
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,592	2,873	6,785	40	10,25	0,205
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	1,326	10,030	40	11,356	0,227

3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	1,105	10,325	40	11,43	0,229
TOTAL	---	---	---	---	---	---	102,411	2,048

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 15

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

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

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (40 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0,221	0,000	40	0,221	0,004
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,074	1,332	6,63	0,000	40	8,036	0,161
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	1,406	0	0,221	0,000	40	1,627	0,033
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,444	1,776	3,536	1,770	40	7,526	0,151
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0,444	1,105	9,440	40	10,989	0,220
TOTAL	---	---	---	---	---	---	28,399	0,568

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 16

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

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

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (40 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	4,42	5,900	40	10,32	0,206
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0,148	5,083	4,720	40	9,951	0,199
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	5,083	5,015	40	10,098	0,202
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	4,42	5,900	40	10,32	0,206
TOTAL	---	---	---	---	---	---	40,689	0,814
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								6,846

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 17

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES.

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (361 cues- tiona- rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	2,64	7,766	45,05	162,38	361	217,836	1,089
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	3,872	10,24	35,51	158,85	361	208,469	1,042
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	2,288	12	37,63	168,03	361	219,948	1,100
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	1,408	13,06	51,41	214*0,7	361	65,879	0,329
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	4,4	10,94	45,05	148,97	361	209,359	1,047
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	3,696	22,95	47,7	124,96	361	199,303	0,997
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	4,752	15,18	49,29	122,14	361	191,359	0,957
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	3,168	18	31,27	158,14	361	210,585	1,053
1.8.2. Sintetizar.	0	3,872	19,06	41,34	143,32	361	207,592	1,038
1.8.3. Reflexionar.	0	0,176	8,472	46,11	171,56	361	226,316	1,132
1.8.4. Observar.	0	3,52	14,47	36,57	160,26	361	214,825	1,074
1.8.5. Descubrir.	0	3,696	14,83	43,99	144,02	361	206,536	1,033
1.8.6. Redactar con claridad.	0	1,584	9,531	41,87	170,15	361	223,131	1,116
1.8.7. Escribir correctamente.	0	2,288	11,3	40,28	163,09	361	216,95	1,085
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	1,056	8,472	39,75	174,38	361	223,66	1,118
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3041,748	15,209

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 18

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES.

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (361 cues- tiona- rios)	VALORACIÓN TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	0,88	7,06	36,57	179,32	361	223,834	1,119
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	1,584	6,707	36,04	181,44	361	225,773	1,129
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	2,464	10,94	42,93	163,79	361	220,129	1,101
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	2,464	12,36	59,36	139,79	361	213,967	1,070
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	2,816	12,71	57,24	136,26	361	209,022	1,045
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	3,696	11,65	63,07	122,14	361	200,553	1,003
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1293,278	6,466

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 19

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

	VALORACIÓN					TOTAL (361 cues- tiona- rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES								
INDIVIDUALES (4.80 PTOS)								
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	4,752	18,36	50,88	107,31	361	181,300	0,907
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	6,864	22,95	70,49	74,836	361	175,135	0,876
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	7,216	21,18	38,16	115,78	361	182,340	0,912
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	3,696	17,65	51,94	123,55	361	196,836	0,984
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	6,512	18,36	51,94	91,074	361	167,882	0,839
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	6,864	12,71	46,11	117,9	361	183,584	0,918
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	4,224	16,59	55,12	125,67	361	201,603	1,008
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1288,680	6,443

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 20

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

	VALORACIÓN					TOTAL (361 cues- tiona- rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)								
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	1,76	8,825	28,62	182,854	361	222,059	1,110
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	2,816	6,001	28,62	183,560	361	220,997	1,105
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,88	7,06	39,75	178,618	361	226,308	1,132
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	2,992	8,825	39,22	165,204	361	216,241	1,081
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	1,936	13,06	42,4	155,32	361	212,717	1,064
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	2,64	10,24	31,27	173,676	361	217,823	1,089
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1316,145	6,581
				PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS				17,310

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 21

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:								
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (321 cues- tiona- rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	3,376	22,31	50,56	105,375	321	181,624	0,908
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	5,908	21,47	53,09	96,102	321	176,569	0,883
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	4,431	20,63	56,25	107,061	321	188,369	0,942
TOTAL	---	---	---	---	---	---	546,562	2,733

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 22

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA.

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (321 cues- tiona- rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	1,266	11,37	42,98	180,402	321	236,011	1,180
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	1,055	7,157	43,61	187,146	321	238,966	1,195
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	3,165	9,683	52,46	157,641	321	222,945	1,115
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	29,55	15,16	45,5	151,74	321	241,954	1,210
TOTAL	---	---	---	---	---	---	939,876	4,699

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 23

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA.

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (321 cues- tiona- rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	1,688	10,1	39,82	184,617	321	236,225	1,181
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	2,321	10,1	51,19	158,484	321	222,101	1,111
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	1,688	10,1	44,24	173,658	321	229,69	1,148
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	1,477	8,841	54,35	166,914	321	231,584	1,158
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	2,321	11,37	51,19	153,426	321	218,306	1,092
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	3,376	12,63	50,56	139,095	321	205,661	1,028
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1343,567	6,718

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 24

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA.

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (321 cues- tiona- rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	2,321	12,21	54,35	150,897	321	219,779	1,099
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea	0	4,853	16,84	54,35	105,375	321	181,42	0,907
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	46,43	16,42	51,19	122,235	321	181,42	0,907
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	2,11	7,999	49,3	171,129	321	230,534	1,153
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	2,743	10,53	45,5	163,542	321	222,314	1,112
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	3,165	10,95	44,24	159,327	321	217,678	1,088
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1253,145	6,266
							PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS	11,264

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 25

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE.

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SÍ	NO
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	39	1
2. Inicia su clase puntualmente.	40	0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	40	0
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	40	0
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	39	1
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	40	0
Total respuestas	238	2
Puntaje total.	297,50	0,00
Puntaje promedio.	29,75	0,00

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 26

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE.

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	40	0
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	39	1
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	39	1
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	40	0
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	40	0
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	40	0
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	40	0
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	40	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	40	0

10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	40	0
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	40	0
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	40	0
13. Envía tareas	40	0
Total respuestas	518	2
Puntaje total.	648	0
Puntaje promedio.	64,75	0,00

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 27

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE.

C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VA-LO-RA-CIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	40	0
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	40	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	40	0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	40	0
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	40	0
Total respuestas	200	0
Puntaje total.	250,0	0,0
Puntaje promedio.	25,00	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	119,50	-

Calificación de la Observación de la Clase impartida 23.75/30

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:							
(16/ 100 PTOS)							
CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:					PUNTOS	CATEG.	EQUIVALEN
Autoevaluación de los docentes					7,358		
Coevaluación de los docentes					5,389		
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Director, Vicerrector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo o Técnico)					6,846		
Evaluación de los docentes por los estudiantes					17,310		
Evaluación de los docentes por los padres de familia					11,264		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS					48,167		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:					23,750		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES					71,917	B	BUENO

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 28

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR.

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:

(16/ 100 PTOS)				PUNTOS	CATEG.		VALORACIÓN PROMEDIO
CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:							
Autoevaluación de los docentes				7,358			0,000
Coevaluación de los docentes				5,389			0,000
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Director, Vicerrector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo o Técnico)				6,846			0,000
Evaluación de los docentes por los estudiantes				17,310			0,000
Evaluación de los docentes por los padres de familia				11,264			0,000
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS				48,167			0,000
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:				23,750			0,000
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES				71,917	B	BUENO	#¡VALOR!
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0,175	1	0,175	0,035
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0,175	1	0,175	0,035
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad	0	0	0	0,000	1	0,233	0,047

para la convivencia de la comunidad.							
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,175	1	0,175	0,035
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1	0,233	0,047
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,175	1	0,175	0,035
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	1	0,233	0,047
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,116	0	1	0,116	0,023
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,175	1	0,175	0,035
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	1	0,233	0,047
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	1	0,233	0,047
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,116	0,000	1	0,116	0,023
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,000	1	0,233	0,047
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	1	0,233	0,047
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,000	1	0,233	0,047
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	1	0,175	0,035
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	1	0,233	0,047
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	1	0,233	0,047
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	0,175	1	0,175	0,035

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

Consejo Técnico.							
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,116	0	1	0,116	0,023
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1	0,233	0,047
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	1	0,233	0,047
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,175	1	0,175	0,035
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	1	0,175	0,035
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0,175	1	0,175	0,035
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	1	0,233	0,047
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	1	0,233	0,047
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,000	1	0,233	0,047
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	1	0,233	0,047
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	1	0,233	0,047
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	1	0,233	0,047
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,175	1	0,175	0,035
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	0,175	1	0,175	0,035
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia	0	0	0	0	1	0,233	0,047

que requieren información sobre sus hijos							
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,000	1	0,233	0,047
TOTAL	---	---	---	---	---	10,780	#¡VALOR!

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 29

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN				TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	(1 cuestionarios)		
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,000	1	0,233	0,047
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,175	1	0,175	0,035
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0,175	1	0,175	0,035
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al	0	0	0,116	0	1	0,116	0,023

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.	0	0	0	0,175	1	0,175	0,035	
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0	0,175	1	0,175	0,035	
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0	1	0,116	0,023	
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,175	1	0,175	0,035	
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,000	1	0,233	0,047	
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,175	1	0,175	0,035	
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,000	1	0,233	0,047	
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1	0,233	0,047	
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,175	1	0,175	0,035	
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,000	1	0,233	0,047	
TOTAL	---	---	---	---	---	2,797	0,559	

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 30

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

Autoevaluación docente

	VALORACIÓN				TOTAL cues- tiona- rios)+G72	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4			
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)							
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	0,466	0,093
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,000	1	0,466	0,093
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,000	1	0,466	0,093
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,000	1	0,466	0,093
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	1	0,874	0,175
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	1	0,699	0,140
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	1	0,699	0,140
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	-	1	0,466	0,093
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	1	0,699	0,140
TOTAL	---	---	---	---	---	5,301	1,060
						PUNTAJE TOTAL/ 20 PL	16,086

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 31

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO.

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN				TOTAL (4 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	4	0,944	0,067
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,177	0,118	0,000	4	0,295	0,021
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,708	4	0,708	0,051
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0,708	4	0,708	0,051
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,531	4	0,767	0,055
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0,531	4	0,767	0,055
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,472	0	4	0,472	0,034
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,472	0	4	0,472	0,034
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	4	0,944	0,067
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,708	4	0,708	0,051
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,708	4	0,708	0,051

1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,531	4	0,767	0,055
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,354	0,177	4	0,531	0,038
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,708	4	0,708	0,051
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,472	0	4	0,472	0,034
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,708	4	0,708	0,051
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,708	4	0,708	0,051
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,708	4	0,708	0,051
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,472	0	4	0,472	0,034
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,472	0	4	0,472	0,034
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,472	0	4	0,472	0,034
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,708	4	0,708	0,051
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,708	4	0,708	0,051
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,354	0	4	0,59	0,042
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,354	0	4	0,59	0,042
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,059	0	0,531	4	0,59	0,042

1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,118	0,177	4	0,767	0,055
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	0,118	0,177	4	0,767	0,055
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,118	0,177	4	0,767	0,055
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,118	0,177	4	0,767	0,055
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	0,177	4	0,885	0,063
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,118	0	0,177	4	0,531	0,038
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,531	4	0,767	0,055
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,531	4	0,767	0,055
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,531	4	0,767	0,055
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,236	0	4	0,708	0,051
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,118	0	0	4	0,59	0,042
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,118	0	0,354	4	0,472	0,034
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,236	0	4	0,708	0,051
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,236	0	4	0,708	0,051
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,236	0,354	4	0,59	0,042
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0,118	0	0,354	4	0,472	0,034

1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0,118	0	0	4	0,59	0,042
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,118	0,531	4	0,649	0,046
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0,118	0,531	4	0,649	0,046
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,177	4	0,885	0,063
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,177	4	0,885	0,063
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,118	0,177	4	0,761	0,054
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,118	0,531	4	0,649	0,046
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,118	0,177	4	0,767	0,055
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,118	0,177	4	0,767	0,055
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0,118	0,177	4	0,767	0,055
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,177	4	0,885	0,063
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,177	4	0,885	0,063
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0,118	0,531	4	0,649	0,046
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,354	0,177	4	0,531	0,038
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,059	0,118	0	4	0,649	0,046

1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,118	0,177	4	0,767	0,055
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,118	0,354	4	0,472	0,034
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,118	0,531	4	0,649	0,046
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0,118	0,177	4	0,767	0,055
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,118	0,354	4	0,708	0,051
TOTAL	---	---	---	---	---	42,061	3,004

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 32

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO

VALORACIÓN TOTAL TOTAL	VALORACIÓN				TOTAL (4 cuestio- narios)	VALORACIÓN TOTAL	PROMEDIO
	PROMEDIO						
		2	3	4			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0,118	0,177	4	0,767	0,055
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0,059	0	0,177	4	0,708	0,051
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0,059	0	0,531	4	0,59	0,042
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,059	0,236	0,177	4	0,472	0,034
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	0,236	0,354	4	0,590	0,042
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0,177	4	0,878	0,063
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,472	0	4	0,472	0,034

2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,472	0	4	0,472	0,034
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0,118	0	0,354	4	0,472	0,034
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,118	0,236	0	4	0,354	0,025
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0,118	0	0,000	4	0,59	0,042
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,236	0	4	0,708	0,051
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,236	0	4	0,708	0,051
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,059	0	0,531	4	0,59	0,042
TOTAL	---	---	---	---	---	8,371	0,598

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 33

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (4 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4				
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,059	0	0,177	4	0,708	0,051	
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,118	0,000	4	0,826	0,059	
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,118	0,354	4	0,708	0,051	
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,118	0,354	4	0,708	0,051	
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,059	0	0,354	4	0,649	0,046	
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,059	0	0,177	4	0,708	0,051	
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,059	0	0,177	4	0,708	0,051	
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,354	4	0,826	0,059	
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,354	4	0,826	0,059	
TOTAL	---	---	---	---	---	6,667	0,476	
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 34

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:							
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN				TOTAL (4 cuesti o- narios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,536	4	2,681	0,077
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,358	0,357	0	4	1,43	0,041
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,536	4	2,681	0,024
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0,536	4	2,681	0,077
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,179	0,357	0	4	1,966	0,056
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	1,608	4	2,323	0,066
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,179	0,357	0	4	1,966	0,056
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,179	0	0,536	4	1,43	0,041
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,357	1,072	4	1,429	0,041
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,179	0,357	0	4	1,251	0,036
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,357	0,536	4	2,323	0,066
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0,358	0	1,072	4	1,43	0,041
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,357	0,536	4	2,323	0,066
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,179	0	1,072	4	1,966	0,056
TOTAL	---	---	---	---		27,880	0,744

Encuesta directa**Elaboración: Gladys Segarra F****Total de docentes: 40****Tabla 35**

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN				TOTAL (4 cuesti o- narios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	1,072	4	1,787	0,051
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0,179	0	1,072	4	1,966	0,056
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,357	0,536	4	2,323	0,066
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	1,072	4	1,787	0,051
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,179	0,357	0	4	1,966	0,056
TOTAL	---	---	---	---	---	9,829	0,281

Encuesta directa**Elaboración: Gladys Segarra F****Total de docentes: 40**

Tabla 36

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL.

VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO				TOTAL (4 cuesti o- narios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	PROMEDIO	VALORACIÓN					
TOTAL		2	3	4			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,179	0	0,536	4	2,145	0,061
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,357	0,536	4	2,323	0,066
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,179	0	0,536	4	2,145	0,061
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,714	0,536	4	1,965	0,056
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,179	0,357	0,536	4	1,787	0,051
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,358	0,357	0,536	4	1,251	0,036
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,357	0,536	4	2,323	0,066
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0*0,17	0	0,536	4	1,251	0,036
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	0,357	0,536	4	2,323	0,066
TOTAL	---	---	---	---		17,513	0,500
						PUNTAJE TOTAL/ 20 P	13,448

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 37

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA.

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN				TOTAL (30 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,392	30	15,68	0,448
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	1,716	0	0,392	30	10,54	0,301
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	1,176	30	15,41	0,440
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,392	30	15,68	0,448
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,784	30	15,540	0,444
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0,263	0,392	30	15,41	0,440
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	1,841	0,784	30	13,69	0,391
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,792	0	1,176	30	13,04	0,372
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,792	0,789	1,176	30	12,24	0,350

1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,263	2,744	30	14,6	0,417
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,924	0	0,784	30	12,78	0,365
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0,924	0,263	1,176	30	12,38	0,354
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,263	1,96	30	14,87	0,425
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0,263	1,96	30	14,87	0,425
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,792	0,526	2,352	30	11,58	0,331
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,132	0,263	1,176	30	14,75	0,421
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,132	0	0,784	30	15,15	0,433
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	2,352	30	14,47	0,414
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	0,526	1,568	30	14,74	0,421
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	2,352	30	15	0,429
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	2,352	30	15,000	0,429
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	1,176	30	15,405	0,440
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y	0	0	0	1,96	30	15,135	0,432

sexual.							
TOTAL	---	---	---	---	---	#####	9,369

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 38

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN				TOTAL (30 cuesti o- narios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,526	4,312	30	13,27	0,379
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,66	0,263	2,744	30	12,63	0,361
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,263	0,784	30	1,047	0,030
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,264	0,263	1,568	30	14,22	0,406
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,792	0,789	1,568	30	12,108	0,346
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	0,263	1,568	30	15,006	0,429
TOTAL	---	---	---	---	---	68,273	1,951

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 39

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN				TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	(30 cuestionarios)		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,784	30		
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,263	0,784	30	15,28	0,436
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,784	30	15,54	0,444
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,132	0,526	1,568	30	14,35	0,410
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,263	1,96	30	14,871	0,425
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	2,744	30	14,865	0,425
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,66	0	1,568	30	12,77	0,365
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con	0	0,264	0,263	0,784	30	14,49	0,414

entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.							
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,66	0	1,568	30	12,768	0,365
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,263	3,92	30	14,196	0,406
TOTAL	---	---	---	---	---	#####	4,133
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS			12,409

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 40

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR.

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN				TOTAL (1 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	1	0,167	0,033
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,112	0	1	0,112	0,022
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
1.10. Delega funciones de acuerdo con las	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033

normas y reglamentos respectivos.								
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033	
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033	
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	1	0,223	0,045	
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	1	0,223	0,045	
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033	
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033	
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	1	0,223	0,045	
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033	
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033	
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	1	0,223	0,045	
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	1	0,223	0,045	
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033	
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033	
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	1	0,223	0,045	
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033	

actividades del establecimiento.								
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	1	0,223	0,045	
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	1	0,223	0,045	
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	0,223	0,045	
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033	
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033	
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033	
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	1	0,223	0,045	
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	1	0	0,000	
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	1	0,223	0,045	
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	1	0,223	0,045	
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033	
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	1	0,223	0,045	
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033	
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	1	0,223	0,045	
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033	
1.41. Define las actividades con base en los	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033	

objetivos propuestos.								
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,056	0	0	1	0,056	0,011	
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0,112	0	1	0,112	0,022	
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033	
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033	
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	1	0	0,000	
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033	
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	1	0,223	0,045	
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1	0,223	0,045	
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	1	0,223	0,045	
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033	
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033	
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	1	0,223	0,045	
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	1	0,223	0,045	
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033	
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0	1	0,112	0,022	

1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0	1	0,112	0,022
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,112	0	1	0,112	0,022
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	1	0,223	0,045
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0	1	0,112	0,022
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0,056	0	0	1	0,056	0,011
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
TOTAL	---	---	---	---		11,425	2,285

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 41

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio "Técnico Agropecuario 26 de Febrero", de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN				TOTAL (1 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4			
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	1	0,223	0,045
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0,056	0	0	1	0,056	0,011
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0,056	0	0	1	0,056	0,011
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,112	0	1	0,112	0,022
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	0,112	0	1	0,112	0,022
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,056	0	0	1	0,056	0,011
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de	0	0,056	0	0	1	0,056	0,011

aprendizajes de los alumnos.								
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033	
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033	
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033	
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1	0,223	0,045	
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	1	0,223	0,045	
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	1	0,223	0,045	
TOTAL	---	---	---	---	---	2,008	0,402	

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40

Tabla 42

Evaluación del desempeño profesional docente en el colegio

"Técnico Agropecuario 26 de Febrero",

de la provincia del Azuay, del cantón Paute, durante el año 2011 – 2012

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN				TOTAL (1 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0,112	0	1	0,112	0,022
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	1	0,223	0,045
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y	0	0	0	0	1	0,223	0,045

educativas.							
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,167	1	0,167	0,033
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	1	0,223	0,045
TOTAL	---	---	---	---		2,230	0,446
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS			18,419

Encuesta directa

Elaboración: Gladys Segarra F

Total de docentes: 40



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, noviembre de 2011

Señor (a)

Rector-Director de Instituciones Educativas

En su despacho.-

De mi consideración:

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

Por ello, me permito dar a conocer que en el ámbito de la investigación, en particular en el Postgrado de Pedagogía, se ha planificado el proyecto de Investigación Nacional, cuyo tema versa en: **"EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR, DURANTE EL AÑO 2011-2012"**.

Por lo expuesto, solicito a usted Sr. (a) Rector (a) - Director (a), muy comedidamente, autorice a Gladys Cecilia Segarra Fraguero, Maestrante del Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realice dicha investigación en la institución que usted acertadamente dirige.

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

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

Atentamente,

Dra. Carmen Sánchez L.

COORDINADORA ACADÉMICA DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGÍA



COLEGIO NACIONAL TECNICO AGROPECUARIO "26 DE FEBRERO
Paute - Ecuador

Año Lectivo 2011 - 2012

ALUMNOS POR CURSO Y ESTADO

C U R S O	A			S			T		
	M	F	TTT	M	F	TTT	M	F	TTT
D08BA Octavo de Bàsica "A"	20	17	37				20	17	37
D08BB Octavo de Bàsica "B"	16	20	36				16	20	36
D08BC Octavo de Bàsica "C"	14	18	32				14	18	32
D08BD Octavo de Bàsica "D"	16	18	34				16	18	34
D09BA Noveno de Bàsica "A"	11	20	31				11	20	31
D09BB Noveno de Bàsica "B"	19	16	35				19	16	35
D09BC Noveno de Bàsica "C"	11	26	37				11	26	37
D09BD Noveno de Bàsica "D"	16	16	32				16	16	32
D10BA Dècimo de Bàsica "A"	21	14	35				21	14	35
D10BB Dècimo de Bàsica "B"	21	15	36				21	15	36
D10BC Dècimo de Bàsica "C"	20	19	39				20	19	39
D10BD Dècimo de Bàsica "D"	19	15	34				19	15	34
D11CA Primero Bachillerato Comer. y Admi	14	27	41				14	27	41
D11EA Primero Bachillerato Explot. Agrop	23	3	26				23	3	26
D11HA Primero Bachillerato Ciencias	18	19	37				18	19	37
D11SA Primero Bachillerato Conserveria	8	18	26				8	18	26
D12CA Segundo Bachillerato Contabilidad	16	16	32				16	16	32
D12CB Segundo Bachillerato Contabilidad	15	16	31				15	16	31
D12EA Segundo Bachillerato Explot. Agrop	7	1	8				7	1	8
D12SA Segundo Bachillerato Conserv. "A"	9	11	20				9	11	20
D12SB Segundo Bachillerato Conserv. "B"	13	7	20				13	7	20
D13CA Tercero Bachillerato Contabilidad				6	17	23	6	17	23
D13CB Tercero Bachillerato Contabilidad				6	17	23	6	17	23
D13EA Tercero Bachillerato Explot. Agrop				16	6	22	16	6	22
D13SA Tercero Bachillerato Conserveria				18	13	31	18	13	31
N08BA Octavo de Bàsica "A" Nocturno	18	10	28				18	10	28
N08BB Octavo de Bàsica "B" Nocturno									
N09BA Noveno de Bàsica "A" Nocturno	27	14	41				27	14	41
N09BB Noveno de Bàsica "B" Nocturno									
N10BA Dècimo de Bàsica "A" Nocturno	25	20	45				25	20	45
N10BB Dècimo de Bàsica "B" Nocturno									
N11IA Primero Bachillerato Ciencias Noct	25	22	47				25	22	47
N11QA Primero Bachillerato QQ. BB. "A"									
N11QB Primero Bachillerato QQ. BB. "B"									
N12QA Segundo Bachillerato QQ. BB.	14	16	30				14	16	30
N13QA Tercero Bachillerato QQ. BB.	19	26	45				19	26	45
T O T A L :	455	440	895	46	53	99	501	493	994



COL. NAC. TEC. AGROPECUARIO
"26 DE FEBRERO"
RECTORADO
Paute - Azuay

NOMINA DE PROFESORES

1	Abad Orellana Carlos Enrique
2	Abril López Vicente Antonio
3	Albarracín Moscoso Luis Vicente
4	Armijos Tituana Cisne Mylene
5	Barzallo Miguel Rodolfo
6	Bautista Rea Nancy Normelia
7	Bustos González Fanny Marlene
8	Caivinagua Inga Wilma Azucena
9	Cajúlina Juela Carlos Humberto
10	Carangui Sanmartín Manuel Misael
11	Carchi Zhañay Ana Beatriz
12	Cumbe Farfán María Emperatriz
13	Chiriboga Castillo Emil Hernán
14	Chuisaca Feijoo Juan Carlos
15	Escandón Torres Efrén Gonzalo
16	Guanga Inga Rosa Margarita
17	Llvisaca Sinchi Miguel Eduardo
18	Mendoza Mogrovejo Dora Beatriz
19	Mogrovejo Gomezcoello Lilia Cristina
20	Morocho Mendoza Carlos Aníbal
21	Morocho Mendoza Edmundo Marcelo
22	Muñoz Villacís Segundo Virgilio
23	Ordóñez Ordóñez Walter Vicente
24	Ortuño Aguilar Elvia Enriqueta



25	Ortuño Medina Susana Beatriz
26	Peralta Orellana José Francisco
27	Pillajo Rivera Jorge Remigio
28	Pinos Cárdenas Luz Amada
29	Quituisaca Poma Hedinson Fernando
30	Samiento Orellana Alfonso Rolando
31	Saquicela Destruje Lautaro Alberto
32	Tapia Peñaranda Maria Eulalia
33	Togra Barzallo Ruth Cecilia
34	Valverde Rivera Betty Marlene
35	Yanzaguano Morocho Sandra Margarita
36	Zárate Carnón Diego Fabián
37	Bustamante Patiño Lourdes Azucena
38	Caguana León José Bolívar
39	Calle Arcentales Fanny Graciela
40	Garnica Garnica Mónica Elizabeth
41	Garnica Suquinagua Ana Lucía
42	Guachún Yanza Manuel Humberto
43	Pizarro Rodas Mario Gonzalo
44	Vanegas Sigüenza Ximena Judith



PERSONAL QUE LABORA EN LA SECCION NOCTURNA

- 45- Alvarado Zhirzhán Sonia Beatriz
- 46- Anaisa Enriquez Janeth Marilú
- 47- Gómez Yunga Blanca Nube
- 48- Mendoza Caguana Alba Patricia
- 49- Oñate Gutiérrez Daniel Salvador
- 50- Sari Sari Wilson Gustavo
- 51- Uzhca Cárdenas Pablo Fabián
- 52- Vanegas Sarmiento Luis Alberto



COL. NAC. TEC. AGROPECUARIO
"26 DE FEBRERO"
RECTORADO
Paute - Azuay



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja



CENTRO REGIONAL CUENCA

Cuenca , 3 de enero de 2012

Señor

Vicente Abril

RECTOR DEL COLEGIO TECNICO GROPECUARIO 26 DE FEBRERO

Su despacho.-

De mi consideración

Respetuosamente me dirijo a Usted para solicitarle se digne autorizar al Licenciada Gladys Segarra portadora de la CC0102544533 y egresada de la Maestría en Pedagogía, para que pueda aplicar encuestas a las autoridades, docentes, estudiantes y padres de familia el prestigioso colegio que tan dignamente representa, mismas que servirán para la realización de la tesis , previa a la obtención de título de Magister.

En espera de su favorable acogida, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,

Ec. José Quizhpe Vázquez
COORDINADOR ACADEMICO
DEL CENTRO R.CUENCA





INSTITUCIÓN EN LA QUE SE REALIZÓ LA PRESENTE INVESTIGACIÓN



DOCENTES RESPONDIENDO AUTOEVALUACIÓN



MOMENTO EN EL CUAL SE REALIZA LA ENCUESTA AL RECTOR PROF. VICENTE ABRIL



ALUMNOS DE LA INSTITUCIÓN EVALUANDO A LOS DIFERENTES DOCENTES



DOCENTE DANDO SUS RESPECTIVAS CLASES



ESTUDIANTES DE BACHILLERATO EVALUANDO A LOS DOCENTES



ESTUDIANTES DE BACHILLERATO EVALUANDO A LOS DOCENTES



ESTUDIANTES DE NOVENO EVALUANDO A LOS DOCENTES