



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA



MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio Fiscal Técnico Agropecuario José Rodríguez Labandera, de la parroquia El Guayacán, cantón Quevedo, de la provincia de Los Ríos, durante el año 2011-2012”.

Tesis de Grado

AUTORA: Lilian Bennys Solis Cantos

DIRECTORA: Mgs. Débora Judith Burgos Zambrano

QUEVEDO – ECUADOR

2012

CERTIFICACIÓN

DOCTORA.

Graciela Esperanza Castro López

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: **“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio Fiscal Técnico Agropecuario José Rodríguez Labandera, de la Parroquia 7 de Octubre, Cantón Quevedo, de la provincia de Los Ríos, durante el año 2011-2012”**, realizado por el profesional en formación: Solis Cantos Lilian Bennys, cumple con los requisito establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, junio del 2012

.....

Cesión de derechos

“Yo **Solis Cantos Lilian Bennys** declaro ser autora de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

.....

Autor: Lilian Bennys Solis Cantos

C.I.: 1203200264

DEDICATORIA

Dedicó esta Maestría con mucho amor a mis adorados padres, sobrino y hermanos por su abnegado sacrificio e inmenso apoyo, que con sus palabras de aliento, las mismas que me dieron fuerzas, para luchar, no abandonar mis estudios y alcanzar esta meta tan anhelada.



Con aquel amor sincero supieron motivarme, para seguir hacia adelante y culminar mi Maestría.

Aquellos que siempre estuvieron dándome ánimo hasta alcanzar el Título de Magíster en Pedagogía de y tener una mejor forma de vida dentro de la sociedad.

Lilian Solis

AGRADECIMIENTO

Primeramente quiero Agradecerle a Dios por permitirme seguir formándome como profesional.

Quiero dejar constancia de mi eterno agradecimiento a la Universidad Particular de Loja, La Universidad Católica de Loja, Escuela de Ciencias de La Educación a la Modalidad Abierta ya Distancia por haberme dado la oportunidad de prepararme y poder seguir hacia adelante para lograr obtener mi Título de Magíster en Pedagogía;



A la Mgs. Débora Zambrano, Directora de mi Tesis, por su valiosa orientación sincera, hacia un aprendizaje de calidad;

A los señores Tutores por su guía permanente en mi aprendizaje

A ellos mi eterna gratitud.

Lilian Solis

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
CESIÓN DE DERECHO.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
 1. RESUMEN	 1
 2. INTRODUCCIÓN.....	 2
 3. MARCO TEÓRICO	 5
3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	5
3.1.1. El rol de la institución escolar	6
3.1.2. Resultados de investigaciones mundiales.....	7
3.1.3. Calidad educativa.....	11
3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	 15
3.2.1. Educación.....	16
3.2.2. Calidad	17
3.2.3. Calidad de la educación	17
3.2.4. Evaluación de la calidad de la educación.....	19
3.2.5. Dimensiones de la evaluación de la calidad de la educación.....	21
3.2.6. Modelo de evaluación de la calidad	24
3.2.7. Modelo de evaluación de la calidad de la educación.....	25
3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	 26
3.3.1. Función del Docente	29
3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	 30
3.4.1. Contribución del Sostenedor al Fortalecimiento del Liderazgo Directivo.....	 32

3.4.2. La Reflexión como inicio del proceso de mejoramiento.....	33
4. METODOLOGÍA	34
4.1. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	34
4.1.1. Población.....	34
4.1.2 Muestra	34
4.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	35
4.2.1. Técnicas	35
4.2.1.1. Encuesta	35
4.2.1.2. Observación	35
4.2.2. Instrumentos.....	35
4.2.2.1. Cuestionario para la encuesta.....	35
4.2.2.2. Para realizar la observación de la clase	36
4.2.3. Población a investigarse	36
4.2.3.1. Muestreo	37
4.2.3.2. Procedimiento de cálculo de la muestra.....	38
4.2.3.2.1. Definición del diseño muestral.....	38
4.2.3.2.2. Determinación del marco de muestreo.....	38
4.2.3.2.3. Determinación de la muestra calculada.....	38
4.2.3.2.4. Selección de la muestra de estudiantes del 8o, 9o y 10º Año de Educación Básica.....	39
4.2.3.2.5. Selección de la muestra de estudiantes del 1o, 2o y 3 Año de Bachillerato.....	39
5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	46
5.1. Resultados de la encuesta para la evaluación	46
5.1.1. Calificación de desempeño	125
5.1.1.1. Calificación del desempeño profesional docente	125
5.1.1.2. Calificación del desempeño profesional Directivo	125
5.1.1.2. Calificación del desempeño profesional del Colegio	125
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	128
6.1. Conclusiones	128
6.2. Recomendaciones	129

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	130
8. BIBLIOGRAFÍA	155
ANEXOS	157

1. RESUMEN

La presente investigación es acerca de “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio Fiscal Técnico Agropecuario José Rodríguez Labandera”, este estudio se lo ha realizado en el cantón Quevedo, provincia de Los Ríos.

Para alcanzar los objetivos, se utilizó la investigación de campo, aplicando encuestas a 437 estudiantes, 16 cursos de educación Básica y 16 cursos de bachillerato, 284 padres de familia, 40 docentes y 20 directivos, a fin de apreciar el nivel de desempeño docentes y directivos, se utilizó el tipo documental, para fortalecer teóricamente el objeto de estudio. Los métodos; inductivo, deductivo y analítico permitieron analizar los resultados obtenidos a través de encuestas y lo observado en clases.

El estudio demostró que docentes y directivos, poseen capacidad y pericia, Colectivamente se ajustan a las normas institucionales, lo cual se refleja en el desarrollo académico, pero se considera necesario innovar los procedimientos, tomando en cuenta los nuevos estándares educativos, para lograr la calidad pedagógica. Se ha propuesto un plan de capacitación sobre el desarrollo de la creatividad, a fin de mejorar los procesos académicos.

2. INTRODUCCIÓN

Calidad de la educación constituye un término que ha dado lugar a que las definiciones y aproximaciones efectuadas al respecto por las distintas audiencias difieren entre sí. En algunos casos se asocian los criterios de calidad a “rango” y “estatus”, considerando como “buenos centros” aquellos donde asisten alumnos de extracción socioeconómica alta. En otros casos se considera que son los medios, dotación y calidad de los docentes, adecuación de edificios, dotaciones y equipamientos, curriculum ofrecido, etc., los que determinan fundamentalmente la calidad de un centro. Finalmente, una gran mayoría se decanta definiendo la calidad en función de los resultados, entendiendo que son éstos los que realmente definen la calidad del centro. La evaluación es la herramienta más importante en un proceso de mejoramiento continuo para el logro de los estándares de calidad educativa.(PALACIOS: 2004:16).

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados de los diferentes actores y establecimientos del sistema educativo; por lo tanto, son orientaciones de carácter público que señalan las metas que deben alcanzarse para conseguir una educación de calidad. Pues se ha determinado que en la institución educativa no se han aplicado estándares de calidad, por tal motivo se estima un debilidad en el proceso enseñanza aprendizaje, pues es indispensable implementar los patrones establecidos por el gobierno, ya que estos han sido minuciosamente valorados, pues la finalidad es mejorar la educación en todas sus áreas y por ende incidir positivamente en el rendimiento, desarrollo cognitivo y pedagógico.

Los estándares de calidad educativa permitieron verificar los conocimientos, habilidades y actitudes de los actores educativos (estudiantes, docentes y directivos), los mismos que se evidencian en acciones y desempeños que pueden ser observados y evaluados en los contextos en los que estos se desenvuelven.

En la presente investigación de grado de la Maestría en Pedagogía, se trabajó con los estándares de desempeño profesional, los cuales permitieron medir el nivel de conocimiento, habilidades y actitudes que poseen los profesionales de la educación. Se considera significativo el estudio, pues los resultados conllevaron a diseñar una

propuesta de solución idónea y aplicable, pues la finalidad es fortalecer e innovar el conocimiento de los docentes y directivos a través de la capacitación y estudio de los nuevos estándares de calidad, pues con ello se pretende mejorar el desarrollo cognitivo, habilidades pedagógicas y didácticas de los educandos. Es importante optimizar el desarrollo emocional, motivarlos a estudiar para mejorar la formación integral de los mismos.

El presente estudio fue factible, porque se contó con los recursos necesarios, para implementar la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de la institución educativa, objeto de estudio; se aplicaron los tipos, métodos, técnicas e instrumentos de investigación más idóneos, los cuales permitieron alcanzar los objetivos y comprobar las hipótesis planteadas.

Los objetivos específicos alcanzados en la presente investigación son:

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

Para desarrollar el diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales de los docente y directivo del Colegio Fiscal Técnico Agropecuario José Rodríguez

Labandera; se valoró el desempeño profesional de los involucrados, en donde según los resultados obtenidos y necesidades, se formuló una propuesta de mejoramiento encaminada a optimizar el desempeño y fortalecer el conocimiento de los docentes y directivos, mediante la implementación de un plan de capacitación sobre el desarrollo de la creatividad, la cual permitirá optimizar el proceso pedagógico y el proceso enseñanza aprendizaje; la idea es mejorar el desarrollo cognitivo e incidir en la formación integral de los estudiantes.

Mediante el análisis de los resultados obtenidos en la evaluación se comprobó que el desempeño profesional docente y directivo del Colegio Fiscal Técnico Agropecuario José Rodríguez Labandera no tiene la característica de deficiente, pues el estudiante refleja un aceptable rendimiento, pero se verificó que los docentes no implementan sus actividades en función de los estándares de calidad diseñados por el gobierno.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Elliot (1992). La calidad se ha convertido en los últimos veinte años en el tema dominante de reflexión a nivel de la política educativa mundial. Gobiernos, ministerios de Educación, maestros y organismos multilaterales discuten y se preocupan prioritariamente por temáticas vinculadas con la calidad de la educación. Frente a la utopía que representó la universalización de la escolaridad primaria para los inicios del siglo pasado, el poder brindar una educación de calidad a todos los individuos se convierte en la nueva utopía con la que nace el siglo XXI.

Democratizar la calidad se ha convertido en el mayor desafío actual mundial para el sistema educativo.

Numerosos esfuerzos se han realizado en el mundo en esta línea, entre los que sobresale la creación en 1959 de la Asociación Internacional para la Evaluación del logro educativo (IEA), la elaboración del Proyecto de Indicadores Internacionales de Educación (OCDE), el laboratorio latinoamericano para la evaluación de los niveles de lectura, y la creación de centros para evaluar la calidad de la educación en la mayor parte de países del mundo.

Gento (1996). La calidad de la educación ha dejado de entenderse como una consecuencia natural de la educación y se convierte en una de las principales prioridades del sistema educativo. Varios factores explican este énfasis creciente y generalizado en la calidad.

De un lado, están las conclusiones de la epistemología genética que demuestran el activo papel de nuestros esquemas y estructuras cognitivas en el aprendizaje: lo que necesariamente conduce a diferenciar la enseñanza y el aprendizaje como dos procesos diferentes y a comprender que la asistencia al salón de clase no garantiza, de ninguna manera, el aprendizaje.

En segundo lugar; están las significativas transformaciones sociales, económicas, políticas y culturales vividas por la humanidad en los últimos treinta años, que han asignado un peso cada vez más importante a los factores vinculados con el conocimiento. Estas transformaciones sociales han planteado cambios significativos en los retos del sistema educativo. En estas condiciones se hace necesario "Volver a pensarla educación", sus propósitos, sus contenidos y sus criterios de evaluación.

“La calidad en la educación es un tema dominante que es analizado a nivel mundial, por los Gobiernos y ministros de Educación, docentes que pretenden estructurar estrategias y métodos para optimizar y mejorar el nivel educativo del país, el actual gobierno a efectuado capacitaciones a los docentes y a tomado evaluaciones con la finalidad de analizar el nivel de calidad en el Ecuador”.

3.1.1. El rol de la institución escolar

López (2000). En las últimas tres décadas se han realizado un conjunto amplio de investigaciones tendientes a establecer el papel cumplido por las instituciones educativas en la consecución de los logros de los alumnos. Estos estudios han permitido encontrar un conjunto de elementos que inciden en el desarrollo de los estudiantes y se puede decir que han permitido llegar a dos consensos de primer orden en estas temáticas.

- a. La motivación de los estudiantes y los logros por estos obtenidos se encuentran profundamente afectados por el clima peculiar de institución educativa.
- b. Las escuelas en las que los alumnos obtienen un elevado rendimiento poseen un conjunto de características similares.

El cambio en el enfoque investigativo realizado a partir de los años setenta en estas temáticas permitió detectar diferencias sensibles entre las instituciones y reivindicar el activo papel cumplido por las instituciones educativas en los logros de los alumnos, aspectos que habían sido subvalorados en los estudios anteriores.

En consecuencia, las investigaciones y reflexiones internacionales realizadas en los últimos tiempos han valorizado el papel de la institución educativa al encontrar que

las motivaciones y los logros obtenidos por los estudiantes dependen en buena medida del " clima institucional " alcanzado en ellas.

“En las ultimas décadas el papel primordial de las instituciones educativas es de los estudiantes adquieran las destrezas y conocimientos para incidir en el desarrollo académico de los alumnos unos de los factores de vital importancia es la motivación que se les debe de brindar a los estudiantes para de esta manera los alumnos obtengan un elevado rendimiento mediante estudios efectuados se analiza que los logros educativos depende primordialmente del clima institucional”.

3.1.2. Resultados de investigaciones mundiales

Davis(1992). Diversas investigaciones mundiales encuentran características comunes a las instituciones educativas de mayor calidad, entre ellas se podrían destacar:

1. La claridad de las metas institucionales
2. La identificación de la comunidad de maestros, padres y alumnos con las metas institucionales
3. Los vínculos alcanzados con la comunidad y con otras instituciones educativas
4. El liderazgo pedagógico activo de su Director
5. La cohesión y colegiabilidad entre sus miembros
6. La estabilidad y las oportunidades de capacitación de profesores y directivos
7. La cantidad e intensidad del uso del tiempo en el centro
8. La delimitación y precisión curricular que se tenga.
9. La claridad y periodicidad de las evaluaciones adelantadas sobre los alumnos y la institución
10. El "clima" de la institución.

El producto educativo como identificado de calidad: El producto educativo típico de una institución es precisamente la consecución de educación, entendida como un proceso intencional que persigue la optimización del comportamiento más conveniente de cada sujeto en su contexto social y determinado por la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la interiorización de actitudes que le

otorgan valor en su conjunto y en sus peculiaridades. Destaca el autor que el sentido esencial que la educación posee es brindar la posibilidad de desarrollar los valores.

Una educación integral requiere desarrollar los valores en distintos ámbitos: físico, intelectual, moral, estético-artísticos, sociales-utilitarios y religiosos.

La satisfacción de los alumnos como indicador de calidad: la satisfacción de los alumnos tiene que ver con la atención a sus propias necesidades educativas y al logro de las expectativas planteadas. Utilizando como referente básico la jerarquía de necesidades de Maslow. El autor establece algunos criterios para evaluar si esas necesidades están siendo atendidas en el contexto educativo, de la siguiente manera: Satisfacción por el cumplimiento de las necesidades básicas, por su seguridad social, por la seguridad emocional, por la pertenencia a la institución o clase, por el sistema de trabajo, por el progreso personal, por el prestigio o reconocimiento del éxito personal y por la autorrealización personal.

La satisfacción del personal de la institución como indicador de calidad: La aspiración de un proyecto de calidad es llegar a los niveles máximos de satisfacción de todo el personal que hace posible el funcionamiento de la institución, la cual debe constituirse en un entorno agradable y cómodo para la realización del trabajo encomendado. El autor proporciona como criterios para evaluar la satisfacción del personal docente los siguientes: satisfacción por las condiciones materiales, la seguridad básica en la profesión, la estructura de funcionamiento institucional, los resultados alcanzados y por el prestigio profesional.

El efecto de impacto como indicador de calidad: Tiene que ver con la repercusión que la educación recibida por los sujetos que han pasado por las instituciones educativas tiene sobre los contextos laboral, social, académico y familiar en los cuales tales sujetos educados desarrollan su vida en sus diversas manifestaciones.

Mortimore (2001). Las instituciones educativas deben tener mi efecto optimizaste en los espacios vitales en los que actúen los sujetos educados.

En el entorno académico, para analizar el efecto de impacto de la educación, podrá considerarse la aceptación por los responsables de ciclos, etapas o niveles educativos sucesivos de los alumnos que proceden de otros anteriores, así podrían servir de criterios: la superación de pruebas de acceso, las notas obtenidas, la opinión de los profesores. Dentro del efecto académico de la educación cabe también considerar su influjo sobre los índices relativos a escolarización: repotencia, abandono escolar.

En el ámbito familiar, el efecto optimizador debe notarse en el clima familiar: relaciones más positivas con los padres, hermanos y otros miembros de la familia: mejoramiento del orden y la disciplina en el núcleo familiar. Igualmente, la educación puede tener un efecto optimizador sobre las condiciones económicas de la familia.

En el entorno laboral, cuando las instituciones educativas incluyan ciclos educativos que ordinariamente terminen en edades en las que es posible la incorporación laboral, o cuando formen de modo específico para el ejercicio profesional, resulta de importancia comprobar el éxito laboral de los alumnos que han pasado por ellas.

Si el producto educativo es de calidad, se producirá un efecto favorable sobre el entorno social.

Podrían tomarse como criterios para valorar ese impacto los siguientes: elevación del nivel sanitario, optimización del comportamiento cívico, mejoramiento del clima de respeto y tolerancia social, elevación del nivel cultural de la población, mejora del medio ambiente, potenciación de las actividades físico de positivas y canalización del ocio.

Palacios (2004). Los predictores son aquellos factores o características que han de reunir las instituciones para alcanzar niveles aceptables de calidad. El autor propone estructurar dichos factores en dos grandes bloques: los que son propios de las instituciones y están más directamente bajo su control y aquellos otros que son extremos a tales instituciones, como los procedentes del sistema educativo en su conjunto y los del entorno contextual de ubicación.

Los predictores que son propios de las instituciones pueden organizarse, a su vez en los que hacen referencia al punto de partida, llamado también input estático: la disponibilidad de medios materiales y personales y el diseño de estrategia, y aquellos otros que tienen que ver con los procesos que se desarrollan en las instituciones educativas: la metodología educativa y el liderazgo educativo. A continuación detallaremos cada uno de ellos:

a. Disponibilidad de medios materiales y personales: se incluye aquí los recursos materiales y humanos con los que la institución ha de llevar a cabo su tarea. Los recursos materiales abarcan el edificio e instalaciones, mobiliario, materiales didácticos, bibliotecas y los recursos económicos. En cuanto a los recursos humanos comprende al personal docente, personal no docente que ejerce funciones de apoyo así como al alumnado.

b. El diseño de estrategia de las instituciones: Se refiere a la concepción básica y a la organización estática de una institución educativa. Abarca elementos como: el sentido de misión, la estructura organizativa, los principios de funcionamiento, los documentos de planificación y la adecuación al contexto de implicación.

c. La gestión de los recursos como predictor de calidad: tiene que ver con la óptima utilización de todos los recursos de que dispone el centro. Abarca la gestión de los recursos materiales, la optimización de los recursos humanos y la funcionalización de los componentes organizativos.

á. La metodología educativa como predictor de la calidad: Se entiende como la manera de realizar las funciones y tareas orientadas a la consecución de los objetivos educativos. Para garantizar la calidad deben concurrir principios como los siguientes: previsión de las intervenciones didácticas, acomodación a los alumnos, adaptación al contexto, clima interactivo positivo, motivación, relaciones enriquecedoras con la familia y la comunidad, oferta de opciones curriculares y extracurriculares dedicación a la tarea y evaluación frecuente de los alumnos.

e. El liderazgo educativo como predictor de calidad: el efecto del liderazgo educativo no se limita a su influencia sobre el producto educativo, además de ello tiene un efecto optimizador sobre los restantes identificadores. El ejercicio del

liderazgo puede considerarse a diferentes niveles, abarcando así organismos como el consejo docente, el equipo directivo, al director, subdirector, jefes de departamentos y por supuesto, al propio profesor.

3.1.3. Calidad educativa

Ravitch (2000). En esta nota nos proponemos generar planteos e interrogantes sobre lo que habitualmente se denomina calidad educativa ya que este término ha sufrido un cierto desdibujamiento en su significado, y solo en la medida en que se debata lo que ella implica y el alcance que adquiere, nos permitirá arribar a planteos superados y tratamientos adecuados.

Etimológicamente la palabra calidad deriva del latín *qualitas* y según el diccionario de la Real Academia Española significa, propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que los restantes de su especie. El término en si resulta polifacético y a menudo subjetivo siendo actualmente uno de los conceptos mas importantes en el mundo de las organizaciones, de allí su importancia en procurar delimitarlo.

El concepto de calidad proviene del ámbito económico industrial tomando mayor impulso a medida que la economía se tornó más competitiva convirtiéndose gradualmente en una variable cada vez mas importante en la elaboración y prestación de bienes y servicios. Todo este proceso aceleró la adopción de distintas estrategias organizacionales que van desde la tecnificación empresarial hasta la capacitación de los recursos humanos.

“La calidad del resultado educativo depende sobremanera de la calidad de los insumos del sistema y del proceso educativo. En ese sentido, la evaluación de la calidad debe desglosarse en tres niveles: calidad de resultado, calidad de insumo y calidad de proceso”.

Romero (1999). En el mundo desarrollado la política de la calidad organizacional lleva varias décadas de aplicación, pero en nuestro país la misma comienza a desarrollarse recién a partir de la década del noventa por imposición de las

multinacionales y las exigencias económicas externas. Si bien fueron varios los autores que abordaron su tratamiento, fue sin dudas Edwards Deming quien encontró mayor ascendencia luego de su publicación en 1982 del libro "Calidad, Productividad y Posición Competitiva" editado por el centro de Estudios de Ingeniería de Massachussets .En esa obra se detallan claves de la administración de calidad como por ej. "La calidad se mejora atendiendo al proceso más que al producto...",o, " El líder debe gestionar para mejorar y no para castigar...". Ahora bien, ¿es fácilmente trasportable los principios de administración económica a los principios de administración escolar? Nuestra respuesta a este interrogante es enfáticamente negativa y en las líneas que a continuación se desarrollan trataremos de justificarlo.

Es evidente que la gestión institucional en general y la áulica en particular persiguen como uno de sus principales objetivos alcanzar los máximos niveles de calidad educativa, pero si bien cada Institución Educativa tiene su singular universo, no se puede desconocer que la tarea escolar no está dissociada de lo comunitario, por lo tanto alcanzar la calidad educativa implica un compromiso de los diferentes sectores sociales con ello. Sobre el particular existe mucha y diversa bibliografía que procura definir a la misma, en esta oportunidad se ha seleccionando para tal fin los considerandos prescriptos en la obra de Ferrer Tiana , quien sostiene las dificultades para abordar con cierta precisión el concepto de calidad educativa debido a su complejo tratamiento, es por ello que le otorga a la misma un carácter de polisemia y complejidad, ya que calidad significan cosas diferentes para distintos observadores y grupos de interés, resultando generalmente controvertidas las definiciones acerca de la misma. Asimismo también hay que reconocer que existen perspectivas diferentes en su abordaje, y según la misma obra, hay que realizarlo desde dos enfoques, uno de características macroscópicas, que incluye al conjunto del sistema educativo, y otra aproximación de características microscópica, centrada en una institución educativa o programa educativo concreto.

"La calidad de la educación la dificultad que ello comporta y, hasta cierto punto, del atrevimiento de ofrecer cualquier definición, hemos creído conveniente "enfrentarnos" a esta tarea con el objeto de clarificar si existen elementos y/o

argumentos constantes en el intento de definir qué es calidad y, más concretamente, calidad de la educación”

Gómez (1992). Es tan complejo de definir a la calidad educativa como diversos son los criterios utilizados para ponderarla. De acuerdo a la obra de Samuel Gento Palacios algunas de las dispersiones conceptuales en la definición de la misma se derivan de hechos como los siguientes:

- La educación es una realidad compleja en si misma, ya que afecta a la totalidad del ser humano, entidad ciertamente compleja multidimensional e imprevisible.
- Existen notables diferencias entre las conceptualizaciones sobre educación, de ahí las frecuentes discrepancias sobre sus metas.
- La actividad mental no es evidente, ya que solo puede inferirse a través de los efectos que produce debido a que el intelecto no es fácilmente "medible".
- El educador es un ser libre y en el ejercicio de su libre albedrío sus comportamientos en definitiva responden a sus intimas convicciones.
- La sola enunciación de lo anterior es más que suficiente para comprender su complejo abordaje.

Gómez (1998). Como sosteníamos en párrafos anteriores en la obra de Ferrer Tiana se detallan distintas consideraciones conceptuales de la calidad , existe la concepción que asocia a la calidad educativa con la eficacia o grado de cumplimiento de objetivos educativos, éste modelo fue adoptado del mundo industrial, teniendo como aspectos positivos la posibilidad de "medir" resultados y como negativo básicamente asociar a la institución educativa con la empresa, y esto no puede ser así ya que el "producto" aprendizaje, es mucho más complejo que cualquier producto empresarial , y esto resulta por que en él existen aspectos y dimensiones difícilmente ponderables y porque básicamente la relación educativa es una relación humana donde la conducta y circunstancias son estructuradas y hasta impredecibles. Otro tratamiento complementario de la calidad como eficacia es el de

la eficiencia, en donde básicamente el grado de adecuación entre logros obtenidos y recursos utilizados es definido como indicador de calidad, pero al ser éste complementario de aquel se le hace extensiva la crítica precedente.

Teniendo en cuenta las limitaciones anteriores, y a su vez el énfasis puesto en estas temáticas por las ciencias de la educación en general y de la psicopedagogía en particular, surge como alternativa de aproximación el tratamiento de la satisfacción de necesidades y expectativas, en ésta, se le otorga relevancia al contexto y a los procesos escolares ya que no se trata solo de asegurar la eficacia educativa, sino de preguntarse acerca del sentido y relevancia de la misma, como así también la adecuación de los objetivos propuestos con los logros obtenidos, reconociéndose de éste modo el carácter complejo y multidimensional del concepto calidad educativa.

Si bien existen distintos elementos, factores, variables y dimensiones que pueden utilizarse en la identificación de la calidad educativa, no pueden omitirse entre ellos a el clima escolar; la respuesta de la escuela a las demandas comunitarias y sociales; el estímulo a la actividad del alumno ; la participación democrática de todos los actores, la cualificación y formación docente; los recursos educativos ; la función directiva; la innovación educativa; el grado de compromiso de los distintos actores con la cultura institucional; la colaboración y coparticipación en la planificación y toma de decisiones, y obviamente el trabajo en equipo como algunos de los elementos que nos permitirán identificar lo que usualmente se denomina calidad educativa.

“Para evaluar el sistema educativo regional se requiere contrastar los objetivos generales y específicos que se han trazado con lo que en la realidad se está logrando. Es más, evaluar incluye determinar los recursos educativos y humanos con que cuentan los diferentes actores y hacer seguimiento de lo que las distintas partes del sistema están haciendo para contribuir con los fines de la educación”.

Hall (1984). Por todo lo descripto precedentemente se debe ser prudente al utilizar el término calidad educativa y contemplar en su análisis además de los factores enunciados anteriormente , aquellos que permitan comprender el tipo de organización adoptado, la forma en que se administra y dirige la institución y las

distintas herramientas que para ello se utilizan , destacándose entre otras a los Proyectos Educativos Institucionales, que sin pretender agotar su conceptualización se puede convenir en considerarlo como la herramienta esencial de la gestión que procura el acercamiento a la institución como totalidad, identificando, explicitando , comprendiendo y transformando los diferentes ámbitos de la vida organizacional , para ello es indispensable y necesario que todos los integrantes de la misma identifiquen situaciones institucionales problemáticas y busquen una solución concertada a la misma .

Ante la reseña enunciada ¿hablamos de lo mismo cuando nos preocupamos por la calidad educativa?, ¿se puede arribar a tratamientos comunes para alcanzarla cuando consideramos cosas disímiles sobre un presunto mismo problema? Estos y otros interrogantes deberán ser respondidos por los lectores luego de una reflexión retrospectiva e introspectiva de sus distintas experiencias, pero lo que si es evidente es que sin un diagnostico común y un consenso básico sobre lo que ella significa su tratamiento y abordaje puede resultar estéril y desembocar en un clima negativo e inapropiado para el desarrollo de la tarea escolar.

“Evaluar el sistema educativo debe, necesariamente, incluir subsistemas en los que las distintas partes que constituyen o determinan el servicio educativo sean a su vez medidas y analizadas”.

3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Romero (1999). Uno de los grandes desafíos de la educación es, sin duda, el mejoramiento de la calidad de los sistemas educativos. El auge de las soluciones cuantitativas a partir de los sesenta y hasta los setenta se expresó en muchos países en aumentos en el gasto en educación, en el incremento del número de años de enseñanza obligatoria, en una disminución de la edad de ingreso a la escuela, en el desarrollo de teorías económicas sobre la educación como explicación del crecimiento, etc.

Aunque términos como «excelencia» o «logro» ya eran parte del léxico de educadores y políticos desde hace muchos años, el tema de la calidad de la

educación comenzó a ser un área prioritaria en los Estados Unidos y en Europa a finales de los ochenta.

Sin el propósito de entrar en un análisis detallado sobre el concepto, sí es importante destacar que existen muchas definiciones y aproximaciones al tema.

El propósito de este trabajo es dar una breve reflexión sobre el tema de la calidad de la educación, para presentar después un modelo conceptual de evaluación de la misma.

“Con la evaluación de la calidad del insumo se conoce las características y el nivel de capacitación de los docentes, si están comprometidos y motivados y cuáles son sus perspectivas y condiciones de vida”.

3.2.1. Educación

Sáenz (2002). Existen dos concepciones antagónicas acerca de la educación, la primera la considera como un proceso de enriquecimiento del educando. En ésta la actividad del educador es la de conducir al estudiante de manera sistemática y planeada al logro de ciertos objetivos. El papel del educando es pasivo.

La segunda concepción estima a la educación como una actividad en la que el educador estimula al educando para que este alcance su propio desarrollo. Aquí el educador observa al educando como una persona que se forma a sí misma, y donde la responsabilidad personal y la originalidad son características claves del proceso. El papel del estudiante es activo.

No obstante esta aparente dificultad en definir el concepto, podemos observar que ambos enfoques coinciden en que la educación es un proceso que tiene una cierta intencionalidad, y ésta es la del mejoramiento. Así, podemos decir que la educación es el proceso dirigido al perfeccionamiento del ser humano como tal, y a la forma en que puede contribuir activamente en la sociedad.

3.2.2. Calidad

Schiefelbein (1995). Aunque son comunes las expresiones que utilizan la palabra calidad como adjetivo (p. ej.: esta tela es de calidad), también existen las que la utilizan para indicar el grado en que este constructo está presente (p. ej.: esta tela es de mejor calidad que aquella). Sin embargo, el empleo de la palabra «calidad» como equivalente de «excelente» o «de clase inmejorable» presenta el problema de la dificultad en establecer diferentes niveles de esa calidad. Así, por ejemplo, no es posible decir que un vino es de mediana calidad porque estaríamos diciendo que es de mediana excelencia, o, peor aún, cuando decimos que el vino es de mala calidad. Parece que esta aproximación al concepto adolece del problema del todo o nada. Bajo tal enfoque y llevado a un extremo, la valoración de la calidad no se determina por sus características sino que viene a ser un fenómeno que es evidente.

Para el propósito de este trabajo nos referiremos a la calidad como el rasgo o característica, o conjunto de ellos, que singularizan y hacen peculiar a un objeto o a un servicio. No obstante esta aparente definición estática, la calidad implica una búsqueda constante de mejoramiento sobre las características del objeto, tanto sobre aquellos inherentes al mismo como su color, su forma, su textura, etc., como sobre aquellos relacionados con su funcionamiento y propósito. Este compromiso con la búsqueda de excelencia lo establece, sin embargo, el mismo propósito del objeto o servicio.

3.2.3. Calidad de la educación

Soler (1995). Considerando la definición anterior, la calidad de la educación desde un enfoque sistémico la podemos expresar como las características o rasgos de los insumos, procesos, resultados y productos educativos que la singularizan y la hacen distinguirse. Como se señaló antes, la calidad de la educación implica un proceso sistemático y continuo de mejora sobre todos y cada uno de sus elementos. Este compromiso con el mejoramiento viene dado por el propósito de la educación.

En este punto debemos distinguir entre las características que son propósito de la educación y lo que son los productos últimos; los resultados, que son propósitos

intermedios o secundarios; aquellos que son característicos del proceso y elementos de apoyo; y los insumos, que se refieren a los recursos disponibles. Como ejemplo de productos educativos podemos citar a los egresados de una institución educativa que se encuentran desempeñando alguna función dentro del área de su formación. Por otro lado, un ejemplo de resultado educativo será el número de egresados que una institución gradúa en el año, su aprovechamiento y actitudes de acuerdo con alguna prueba. Por su parte, las características del proceso son primarias y secundarias.

Tyler (1991). Las primarias son aquellas que participan directamente en el proceso de la educación. Ejemplos de ello son el profesor que enseña frente a su grupo, el uso de la biblioteca y los servicios que presta, los programas educativos en operación, etc. Por lo demás, los procesos secundarios o indirectos son aquellos que apoyan la organización y administración de los primarios. Ejemplos de tales procesos son la administración de una institución educativa y los sistemas de registro e informáticos que emplea. Por último, los insumos se refieren a los recursos tanto materiales como humanos que se encuentran al alcance. Ejemplos de esto son los equipos y materiales disponibles, las actitudes de estudiantes y profesores, las características de formación docente del profesorado, etc. La diferencia, p. ej., entre los programas educativos como parte del proceso o como insumo, es que en la primera los programas se encuentran en marcha y son parte activa de la operación de la institución como sistema, mientras que como insumo los programas son solamente propuestas de intervención.

La calidad de la educación está histórica y culturalmente especificada, y se construye en cada espacio. Esto es, los elementos que en cierto momento y en determinado contexto se definen como importantes, no son necesariamente los mismos para otro momento o lugar. Por lo tanto, a lo más que podremos aspirar es a proponer un abordaje amplio que permita, en los momentos y lugares pertinentes, identificar los elementos de la calidad que se consideren importantes.

“Con la evaluación de la calidad del resultado se pretende responder preguntas tales como ¿qué niveles de conocimiento y habilidades han adquirido los alumnos en las

materias consideradas importantes? ¿Qué tipo de comportamientos y actitudes realmente han adquirido los alumnos?”

3.2.4. Evaluación de la calidad de la educación

Pierce (1986). Otro concepto a incluir en esta reflexión es el de evaluación. Generalmente se entiende la evaluación como una actividad científica cuyo resultado se expresa como un juicio sobre el mérito o valor de un objeto o servicio. Scribe menciona que tales juicios son los residuos carnosos que quedan como producto de una actividad sistemática de evaluación. Expresiones como «bueno», «malo», «superior», «mejor que», «peor que», «suficiente», etc. son ejemplos de ello. Así, cuando nos referimos a la evaluación de la calidad de la educación la podemos expresar como un juicio de valor sobre un atributo o un conjunto de atributos acerca de los insumos, procesos, resultados o productos educativos, o de las relaciones entre ellos. Entendida de este modo, la calidad requiere un juicio valorativo que viene dado por la evaluación.

Sáenz (2002). La evaluación es lo que nos permite calificar lo adecuado, lo bueno, lo malo, etc. de los atributos de la educación. De esta manera, la palabra calidad adquiere un sentido descriptivo. Por lo tanto, es importante hacer la distinción entre calidad y evaluación, pues mientras la calidad de la educación implica un proceso de mejora continuo sobre sus elementos, también requiere necesariamente de la evaluación. Aunque muchas veces calidad y evaluación son equiparadas, cada concepto es único y tiene su propia función. La calidad de la educación plantea el propósito hacia el mejoramiento, y la evaluación pone la herramienta metodológica, el juicio crítico y las propuestas para el mejoramiento.

Si la evaluación se postula como una actividad importante con un propósito concreto, los juicios que se establezcan precisarán de un trabajo sistemático y científico sobre el objeto o servicio. En otras palabras, el juicio expresado debe resultar del uso de alguna metodología como actividad sistemática, válida, objetiva y fiable. Cuando se expresa la calidad de un objeto como un juicio, inmediatamente se establecen, cuando menos, tres supuestos: 1) una referencia a ciertas características del objeto; 2) un conocimiento real o inferido de la persona que lo

expresa sobre la participación de las características y sus relaciones; y 3) una comparación del objeto con algún tipo de referente o con otros objetos similares. Así, cuando expresamos un juicio, por ejemplo, sobre un servicio en términos de «rápido», este implica una referencia a ciertos atributos conocidos del servicio y a que tienen un cierto valor en nuestro contexto, a la vez que indicamos una comparación sobre otros servicios menos rápidos, o bien en términos del tiempo que emplea. La evaluación de la calidad deberá abordar estos supuestos de manera sistemática.

Uno de los primeros asuntos a resolver cuando uno propone evaluar la calidad es el de la identificación clara de la instancia o entidad que se abordará. No se puede hablar solamente de evaluación de la calidad de la educación. Deberemos precisar si se trata de un programa educativo, de la actividad del profesor en el aula, de una institución o de un sistema, ya que para cada uno existen diferentes características o propiedades, indicadores y referentes de comparación particulares. La evaluación de la calidad podrá dirigirse a apreciar estos elementos en particular o cuando se encuentran en interacción.

Como ya se mencionó, con un enfoque sistémico al estudio de instituciones educativas muchos autores han distinguido los insumos, procesos y productos. Así, cuando hablamos de calidad de la educación de una escuela por ejemplo, podemos hacer referencia a ese conjunto de atributos de los insumos, procesos, resultados y productos de manera absoluta descriptiva o relacional explicativa, y es entonces cuando podemos decir que su calidad es buena, mala, regular, por encima del promedio, etc. La dimensión relacional o explicativa será abordada más adelante. De esta manera, la calidad de la educación de una instancia es el resultado, expresado como un juicio, de la participación o interacción de los atributos pertinentes a la instancia, juicio que puede ser diferente en momentos diferentes.

Soler (1995). El juicio que se hace sobre la calidad de un objeto no supone inmovilismo. La calidad, y por lo tanto el juicio sobre la misma, son cambiantes. La búsqueda de los propósitos institucionales se plantea de manera amplia y establece un compromiso permanente con su logro. También idealmente los responsables institucionales buscan el mejoramiento en todo momento. De esta manera podemos

decir que el mejoramiento de la calidad institucional es un proceso permanente y, por ende, inalcanzable. Siempre habrá mejores formas de hacer las cosas, o propósitos más nobles que la institución deberá perseguir para el beneficio del propio estudiante y para el desarrollo social en una relación bidireccional. Es decir, la universidad deberá atender de diferentes maneras tanto a las necesidades y problemas que ésta plantee, como ser motor de nuevas ideas, conocimientos, avances científicos, etc.

3.2.5. Dimensiones de la evaluación de la calidad de la educación

Ravitch (2000). Podemos identificar dos dimensiones de la evaluación de la calidad: una absoluta, descriptiva, y otra relacional-explicativa. La dimensión absoluta, descriptiva, es aquella cuyos juicios de valor se expresan sobre cualquiera de los componentes de los insumos, procesos, resultados o productos de manera aislada. Por ejemplo, una afirmación en el sentido de que el número de computadoras es suficiente para el número de estudiantes, o establecer que la biblioteca cuenta con instalaciones apropiadas para el servicio de aquellos, son ejemplos de juicios evaluativos sobre los insumos. Acerca de los procesos, los juicios se pueden expresar como «El profesor emplea una metodología de enseñanza excelente en la que todos sus estudiantes participan activamente».

Los juicios sobre los resultados se expresan como «El número de estudiantes aprobados en este curso es satisfactorio». Sobre los productos, los juicios que se pueden expresar son como el siguiente: Los egresados se encuentran desempeñando funciones adecuadas a la formación que recibieron.

Sin embargo, la contribución más importante que la evaluación puede hacer a la calidad de la educación es aquella que tiene como propósito determinar su *relevancia, eficacia, efectividad, congruencia y eficiencia*, que son las dimensiones explicativas-relacionales de la calidad. A continuación se presenta una breve descripción de ellas:

Romero (1999). Acerca de la relevancia, entendemos ésta como la relación entre los propósitos institucionales y los requerimientos sociales, ya sea para la solución

de problemas prácticos o de carácter de conocimiento científico o tecnológico. Esta dimensión destaca el vínculo entre los fines educativos propuestos por la institución y los problemas sociales y/o académicos. Una institución de educación superior cuyos programas estén fuertemente vinculados al mejoramiento social o al desarrollo de la ciencia y la tecnología, será de mejor calidad que aquella que proponga programas obsoletos o desvinculados del contexto. Así, cuando hablamos de relevancia, el problema al que uno se enfrenta es al de resolver la duda de si los objetivos son importantes de alcanzar. También se presenta el problema de responder a la pregunta ¿objetivos para quién? El diseño de una evaluación de tipo holístico sobre la calidad de una institución de educación superior deberá iniciarse con una evaluación sobre estas interrogantes.

La dimensión de *eficacia* se entiende como el logro de los propósitos y objetivos propuestos por los estudiantes y egresados, y responde a la pregunta de si una institución logra que sus estudiantes aprendan lo que deben aprender. Permite establecer relaciones entre los propósitos y objetivos propuestos con los alcanzados. Así, una institución será de buena calidad si sus estudiantes y egresados demuestran los niveles de aprendizaje de contenidos, habilidades, destrezas, actitudes y valores establecidos.

La dimensión de *efectividad o validez educativa* de una institución se refiere al grado en que los procesos educativos en el *aula* contribuyen al logro de sus resultados y productos. Esto es, tal dimensión establece una relación entre procesos, resultados y productos. En dicha dimensión se incluyen también los procesos de apoyo al estudiante como elementos que contribuyen al logro de resultados: tutorías, asesorías, programas de mejoramiento de hábitos de estudio, etc.

Sobre la *eficiencia*, una institución será eficiente si los recursos y procesos que emplea son utilizados apropiadamente y éstos cumplen su función. Tal dimensión cumple un propósito doble: por un lado, está interesada en relacionar el uso apropiado de los recursos en el desarrollo de los procesos; por otro, permite establecer una vinculación entre los procesos seguidos y los resultados alcanzados. Esta segunda función tiene un propósito explicativo. Una institución será eficiente cuando la proporción entre los estudiantes que ingresan y los que egresan es

apropiada, o cuando el tiempo y las etapas en el proceso administrativo para la admisión a la universidad es adecuado, o cuando se encuentra una buena relación entre el número de profesores y la cantidad de proyectos de investigación.

Acerca de la *congruencia*, una institución será de buena calidad si existe correspondencia entre los insumos humanos y físicos, los procesos y los resultados propuestos. En otras palabras, deberá existir congruencia, por ejemplo, entre las características de los estudiantes que ingresan, los recursos físicos con que se cuenta o que se adquieren, las políticas institucionales, las acciones abiertas o encubiertas de los participantes en el proceso educativo, etc., y los propósitos y objetivos propuestos. Uno de los propósitos de esta dimensión es estudiar los efectos del curriculum oculto.

Estas cinco dimensiones de la calidad son indispensables en la construcción de un modelo de evaluación de la calidad.

Schiefelbein (1995). Una aproximación que plantea que cada una de las cinco dimensiones de la calidad está relacionada con los propósitos y objetivos institucionales y curriculares, saca a relucir la importancia del planteamiento de tales metas. Una implicación de esto es que esas metas manifiestan los puntos de vista de un grupo en particular, a la vez que las necesidades sociales y académicas consideradas por ellos como importantes. Dicha consideración implica que un modelo de evaluación holístico de la calidad deberá incluir también una ponderación de los elementos involucrados para los propósitos y objetivos propuestos, actividad que forma parte de la relevancia. Una segunda implicación es que, como ya se mencionó antes, el tema de la calidad y su evaluación no es absoluto, y el sistema de criterios e indicadores que se utilice dependerá del momento en que se establezca y variará de institución a institución. También el juicio que se exprese sobre la calidad en cada una de sus dimensiones deberá estar medido por el peso relativo de cada meta.

Otro conjunto de elementos a considerar para la construcción de un modelo de calidad institucional es el referente a las funciones que generalmente se le atribuyen a la educación superior. La docencia, la investigación y la extensión son las

llamadas funciones sustantivas de las instituciones de educación superior. En general, el propósito de la docencia es el de la formación de profesionales. La investigación, por su parte, está comprometida con el avance del conocimiento y con el desarrollo tecnológico. La extensión se interesa por la difusión del conocimiento y de la cultura. El desarrollo de este modelo de evaluación de la calidad deberá dirigirse hacia esas grandes funciones.

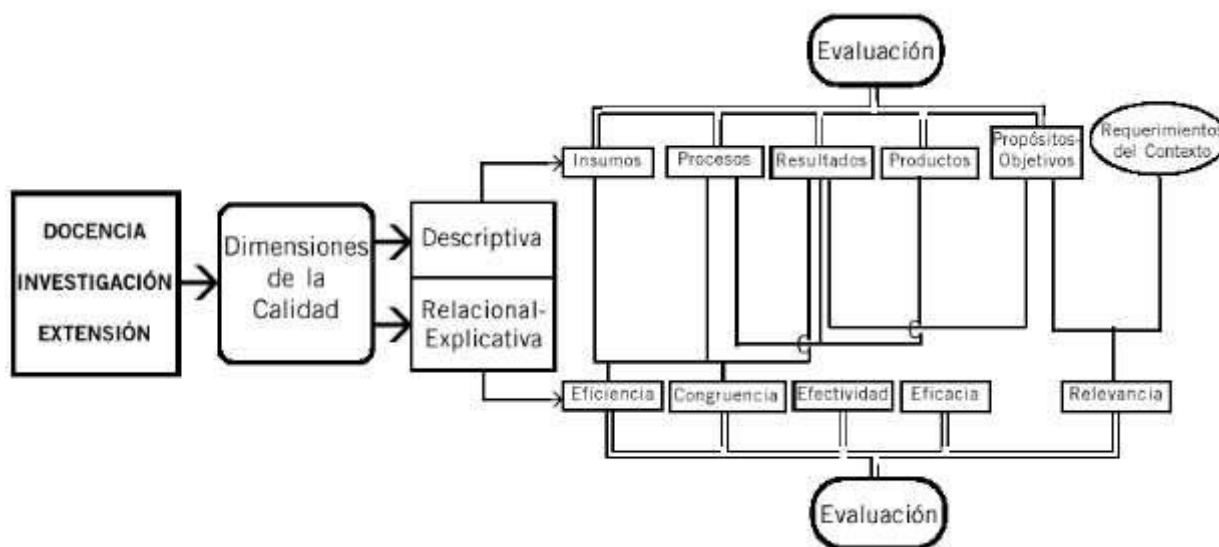
3.2.6. Modelo de evaluación de la calidad

Palacios S. (2004). Como ya se mencionó anteriormente, la calidad de la educación tiene dos dimensiones: una descriptiva y otra relacional-explicativa. Aunque como ya se indicó para ciertos propósitos es importante la evaluación de la dimensión descriptiva de la calidad, un modelo de evaluación holístico de la calidad de la educación deberá dirigirse a la evaluación de las dimensiones relacional-explicativas de las tres funciones sustantivas de la universidad. Dentro de esta dimensión, la evaluación deberá iniciarse con la de la relevancia. Ninguna de las otras dimensiones será importante de evaluar si no se ha abordado el problema de la relación entre los propósitos institucionales y los requerimientos del contexto. La evaluación de dicha dimensión es lo que da sentido y justifica la de las demás.

Pierce (1986). La figura siguiente muestra el modelo de evaluación de calidad propuesto. Como se puede observar, la evaluación de las funciones sustantivas de la educación superior puede ser abordada desde la perspectiva de cualquiera de las dos dimensiones, descriptiva o relacional-explicativa de la calidad. El papel de la evaluación es el de llevar a cabo estudios empíricos sobre estas dimensiones, concluir sobre la bondad o mérito de cada una, y proporcionar la información necesaria a fin de promover el mejoramiento de ellas. La doble línea expresa esta función de realimentación. Los requerimientos del contexto son importantes sólo para evaluar la dimensión relacional de la relevancia, de la que, sin embargo, las demás dimensiones cobran sentido. Es por ello por lo que el factor de requerimientos del contexto se muestra dentro de una elipse.

3.2.7. Modelo de evaluación de la calidad de la educación.

Figura N° 1. Modelo de evaluación de la calidad de la educación.



Fuente: Modelo de evaluación de la calidad de la educación.

Autor: Palacios S. (2004).

Existe el problema de la diversidad de juicios que diferentes individuos pueden expresar sobre un mismo objeto. No obstante las dificultades que conlleva, un abordaje al estudio de la calidad, expresado como un juicio, resulta más completo y enriquecedor que aquel mencionado como grado de satisfacción, relaciones costo-beneficio, etc. Una definición de calidad, en el sentido propuesto, supone también un compromiso con el mejoramiento y con la búsqueda constante de la excelencia; en última instancia, con la educación.

El empleo de este acercamiento al asunto de la calidad como juicio deberá considerar que diferentes sujetos podrían llegar a diferentes conclusiones, dependiendo de los indicadores para cada dimensión así como de los pesos relativos que utilicen, además de lo ya mencionado sobre las metas. Por ello, una actividad de evaluación de la calidad de la educación de una institución de educación superior en particular, supondrá no sólo llegar a consensos sobre las características y propiedades de los indicadores y su ponderación, sino también sobre sus metas específicas y requerimientos del contexto en un tiempo determinado. Adicionalmente a lo anterior, habrá que agregar el asunto de la

determinación de las estrategias de obtención y análisis de la información que deberá utilizarse.

3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

Fuchs (1997).Plantea que “el uso sistemático de la evaluación de desempeño comenzó en los gobiernos y en las fuerzas armadas a comienzos de siglo”, si bien sus orígenes se pierden en el tiempo, pues es una de las técnicas de administración de recursos humanos más antiguas y recurrentes, “los primeros sistemas en las empresas se encuentran en Estados Unidos alrededor de la 1ª Guerra Mundial – especialmente dirigidos a operarios- y los sistemas para evaluar ejecutivos se popularizaron después de la 2ª Guerra Mundial, toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona. La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes, sin embargo, merece destacarse que la Evaluación del Desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones, sostienen que: “la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo.”

Pereda y Berrocal (1999).La definen “como el proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un empleado, o equipo, en su trabajo.” La ED generalmente se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una razonable cantidad de informaciones respecto de los empleados y de su desempeño en el cargo.

Fuchs (1997).Señala que “un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro”.

Werther y Davis (1989). Organización no puede adoptar cualquier sistema de evaluación del desempeño, el sistema debe ser válido y confiable, efectivo y aceptado. El enfoque debe identificar los elementos relacionados con el desempeño, medirlos y proporcionar retroalimentación a los empleados.

Casanova (1999). Define la ED como “El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”. Además la recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo”; es decir, un instrumento básico al servicio de la educación al emplearla como elemento retroalimentado del objetivo evaluado, y no sólo como un fin.

Casanova (1999). Como algo intrínsecamente propio de la misma: “Por consiguiente, se puede decir que, en un principio, el objetivo de toda evaluación es tomar una decisión que, en muchas ocasiones, se inscribirá en el marco de otro objetivo mucho más global.” Esto quiere decir que el fin de la evaluación, al contrario de lo que muchas veces se cree y se practica, no es “emitir un juicio”, ya que la evaluación se orienta necesariamente hacia una decisión que es preciso tomar de una manera fundada.

Arancibia (1997). Define la inteligencia como “una habilidad, o un conjunto de habilidades, que le permiten al individuo resolver problemas y proponer productos apropiados a uno o más contextos culturales. La inteligencia se conceptualiza como una potencialidad cuya presencia permite al individuo tener acceso a formas de pensamiento apropiadas a determinados contenidos.”

Goleman (1996). Plantea que Gardner le señaló que “la contribución más importante que puede hacer la educación al desarrollo del niño es ayudarlo a acceder a un campo en el que sus talentos se desarrollen más plenamente, donde se sienta satisfecho y capaz.”

Aspectos generales o instrumentales considerados importantes para la docencia, como son las tecnologías de la información y la comunicación, los métodos de investigación del trabajo escolar y la formación en áreas relacionadas con el respeto

a las personas, la convivencia y participación democrática y el cuidado del medio ambiente.

El proceso de enseñanza, las formas de organización de la enseñanza y el currículum de los distintos niveles. Incluye entender la relación entre conocimiento disciplinario y pedagogía conocer las maneras de conceptualizar la enseñanza, las estrategias para organizar los procesos de enseñanza y crear ambientes conducentes a ello; el sentido y propósito de la evaluación y calificaciones para atender las distintas metas de la enseñanza. Comprender también el conocimiento sobre modos de apoyar a niños en sus dificultades personales, sociales y de aprendizaje, comprensión y manejo del comportamiento social”.

Las bases sociales de la educación y la profesión docente. Esto implica comprensión de los factores sociales y culturales que afectan los procesos educativos en los espacios estructurados de las instituciones educativas.

También la comprensión del sistema y sus demandas Contempla, por fin, todo lo que tiene que ver con el conocimiento de la profesión docente y de la disposición y actitudes requeridas de un buen profesional por las personas que le corresponde atender”.

Elementos que constituyen el proceso de enseñanza-aprendizaje: Debido a que la función específica del educador es enseñar en contextos educativos diseñados para este fin, como son los espacios escolares, los estándares se refieren a los actos de enseñanza que se dan en ese contexto y al nivel de desempeño docente que necesitan demostrar los profesores y profesoras.

Orden (1985).Al respecto, se plantea que la condición primaria para su efectividad es reconocer y comprender el estado actual en que se encuentran quienes aprenden implica también que “los actos de enseñanza deben ser preparados. Por otra parte, el acto de enseñar requiere “establecer un ambiente de aprendizaje propicio para las metas planteadas, con reglas de comportamientos conocidas y aceptadas por los educandos, de acuerdo a su estado de desarrollo cognitivo, social y moral. Además, La enseñanza se realiza mediante estrategias interactivas que permiten a los niños

comprender, en forma personal y también participativa, concepto y relaciones o manejar destrezas y capacidades. La evaluación o monitoreo del aprendizaje necesita dirigirse tanto a las metas planteadas antes como a las que emergieron durante el proceso de enseñanza y que requiere de estrategias apropiadas que permitan juzgar y comprender tanto el estado de progreso como la culminación del aprendizaje de cada alumno.

3.3.1. Función del Docente

- ◆ Facilitar el Aprendizaje del alumno (saber cómo aprenden)
- ◆ Saber utilizar los conocimientos para poder enseñar (para que los alumnos aprendan)
- ◆ Llevar a la práctica los conocimientos para tomar decisiones (planificar, intervenir, realizar y evaluar)
- ◆ Saber cuándo y cómo enseñar
- ◆ Dominar la disciplina que enseñanza

Competencias Básicas (Fundamentales o Esenciales): se refieren a los comportamientos elementales que posee y deberá demostrar un individuo; están asociadas a conocimientos relacionados con la educación formal y permiten el ingreso al mundo laboral, pues habilitan para el desempeño en un puesto de trabajo. Usualmente se relacionan con la comunicación como son las destrezas, habilidades y capacidades de lectura, expresión, comunicación, análisis, síntesis, evaluación y transformación de situaciones o hechos enmarcados dentro de principios, valores y códigos éticos y morales y las relacionadas con el ámbito numérico.

Competencias Genéricas (Transversales): se refieren a los comportamientos comunes a un mismo campo ocupacional, sectores o subsectores. Las competencias genéricas están relacionadas con la capacidad de trabajar en equipo, de planear, programar, negociar y entrenar, que son comunes a una gran cantidad de ocupaciones.

3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

Ravitch (2000). 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.

Luján (1996). 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.

Sí entendemos por desempeño el “cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio”, la Evaluación de Desempeño es el proceso que da cuenta del nivel de cumplimiento de las obligaciones a que se han comprometido docentes directivos y técnico-pedagógicos, de la forma más precisa y fundada posible.

¿Cuáles son dichas obligaciones? Unas están definidas en términos formales y administrativos en el Estatuto Docente y otras se relacionan con dimensiones, más específicas y profesionalizante, como las contenidas en el Marco para la Buena Dirección y el Modelo de Calidad de la Gestión Escolar del Sistema de Aseguramiento.

Este proceso se enfoca claramente a potenciar un efectivo liderazgo educativo y pedagógico de los establecimientos más que a los aspectos administrativos. Sin duda, esta opción resulta mucho más compleja de evaluar, pero es más adecuada para generar cambios efectivos de gestión que mejoren la calidad y la equidad educativa.

¿Qué importancia tiene la Evaluación de Desempeño para la gestión escolar y el desarrollo profesional de los docentes directivos y técnico-pedagógicos?

Mortimore (2001). La Evaluación de Desempeño es un proceso al servicio del mejoramiento de las funciones de Docentes Directivas y Técnico-Pedagógicas. Su importancia radica en que permite a los responsables de la gestión de los establecimientos demostrar sus competencias para liderar procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas desafiantes, que permitan a escuelas y liceos municipales desarrollar una educación de mayor calidad y equidad.

Se espera que, con ocasión de la Evaluación de Desempeño, los equipos directivos y técnico-pedagógicos realicen una reflexión profunda respecto al mejoramiento de la gestión escolar y desarrollen iniciativas que dinamicen efectivamente mecanismos de aprendizaje institucional orientados al mejoramiento de los logros educativos.

¿Cuáles son los efectos de una Evaluación de Desempeño insatisfactoria?

Pierce (1986). En el caso, que el director u otro profesional directivo o técnico-pedagógico obtenga una evaluación insatisfactoria, el jefe del Departamento de Educación Municipal o el jefe de Educación de la Corporación deberá establecer, en conjunto con el director, los mecanismos de apoyo y refuerzo en las áreas

deficitarias y eventualmente ajustar las metas y/o aportes institucionales, y las metas de desarrollo profesional de cada uno de ellos, para el siguiente período.

3.4.1. Contribución del Sostenedor al Fortalecimiento del Liderazgo Directivo

Romero (1999). 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 Sostenedor 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 Sostenedor 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.

Sáenz (2002). 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.

3.4.2. La Reflexión como inicio del proceso de mejoramiento

Schiefelbein (1995). 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.

Es así como la reflexión sobre la organización educativa, 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.

a) En lo pedagógico

Romero (1999). 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.

4. METODOLOGÍA

4.1. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.1.1. Población

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

- Rector del Colegio Fiscal Técnico Agropecuario José Rodríguez Labandera
- Docentes de la institución educativa.
- Docentes del Colegio Fiscal Técnico Agropecuario José Rodríguez Labandera evaluadores (Inspector General o Coordinador de Área)
- Alumnos del 8vo,9no y 10mo Año de Educación General Básica Alumnos del 1ro, 2do y 3ro Año de Bachillerato
- Padres de Familia del Colegio Fiscal Técnico Agropecuario José Rodríguez Labandera
- Supervisor escolar del área de influencia de la institución educativa.

4.1.2 Muestra

El cálculo de una muestra representativa de cada estrato poblacional siguiendo el procedimiento que se detalla en el apartado estrategias metodológicas, de tal manera que permita seleccionar aleatoriamente un número significativo de:

- Alumnos del 8vo ,9no y 10TM Año de Educación General Básica
- Alumnos del 1 ro, 2do y 3ro Año de Bachillerato

- Padres de familia del Colegio Fiscal Técnico Agropecuario José Rodríguez Labandera.

Para el caso de los docentes, Rector, subdirector o vicerrector, inspector general, coordinador de área, supervisor escolar, consejo directivo técnico, consejo estudiantil y comité central de padres de familia no se trabajará con la muestra sino con toda la población.

4.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

4.2.1. Técnicas

4.2.1.1. Encuesta

La encuesta se la aplica con la finalidad de evaluar el desempeño profesional docente se aplicará al director o rector, vicerrector o subdirector, docentes, inspector general o coordinador de área y estudiantes de la institución educativa, así como a padres de familia. Se establece también evaluar el desempeño profesional directivo, se encuestará al director o rector, Consejo Directivo o Técnico, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar.

4.2.1.2. Observación

En la presente investigación, se llevará a cabo la observación de parte del maestrante de una clase impartida por el docente evaluado.

4.2.2. Instrumentos

4.2.2.1. Cuestionario para la encuesta

Para la evaluación del desempeño profesional docente, se implementará como se ha mencionado la técnica de la encuesta, para la que se utilizarán como instrumento los siguientes cuestionarios:

Para la:

- 1) Autoevaluación de los docentes
- 2) Coevaluación de los docentes
- 3) Evaluación de los docentes por el director o rector
- 4) Evaluación de los docentes por los estudiantes
- 5) Evaluación de los docentes por los padres de familia.

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

- 6) Autoevaluación del Rector del Colegio Fiscal Técnico Agropecuario José Rodríguez Labandera.
- 7) Evaluación del director o rector por el Consejo Directivo o Técnico
- 8) Evaluación del director o rector por el Consejo Estudiantil.
- 9) Evaluación del director o rector por el Comité Central de Padres de Familia.
- 10) Evaluación del director o rector por parte del Supervisor Escolar.

4.2.2.2. Para realizar la observación de la clase

Para observar, por parte del maestrante, una clase impartida por el docente evaluado, se utilizará la Matriz de Evaluación: Observación de Clase.

4.2.3. Población a investigarse

La población a investigarse, para evaluar tanto el desempeño profesional docente como el desempeño profesional directivo, es la que consta a continuación en la siguiente tabla:

Tabla 1

Población a investigarse del Colegio Fiscal Técnico Agropecuario José Rodríguez Labandera.

POBLACIÓN A INVESTIGARSE (Estratos)*	N° TOTAL
Para el desempeño profesional docente:	1
Director o Rector	
Subdirector o Vicerrector	1
Inspector General	1
Docentes del 8º, 9º y 10º Año de Educación Básica	20
Docentes del 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato	20
Estudiantes del 8º, 9º y 10º Año de Educación Básica	597
Estudiantes del 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato	517
Padres de Familia	1085
Para el desempeño profesional directivo:	1
Director o Rector	
Subdirector o Vicerrector	1
Inspector General	1
Coordinador de Área	4
Consejo Estudiantil	4
Comité Central de Padres de Familia	5
Supervisor Escolar	1
Consejo Directivo o Técnico	5

4.2.3.1. Muestreo

Respecto a la muestra a obtenerse de los estratos poblacionales correspondientes a estudiantes y padres de familia, para implementar la presente investigación, seguidamente se dan algunas instrucciones:

4.2.3.2. Procedimiento de cálculo de la muestra

4.2.3.2.1. Definición del diseño muestral

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

4.2.3.2.2. Determinación del marco de muestreo

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

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

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

En donde:

n = Tamaño de la muestra

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

95% = Nivel de confianza

N = Tamaño de la población

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

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

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

4.2.3.2.3. Selección de la muestra de estudiantes del 8o, 9o y 10º Año de Educación Básica del Colegio Fiscal Técnico José Rodríguez Labandera.

N : 597 estudiantes:

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 597}{(0.05)^2 (597 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 597}{(0.0025) (596) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{5733588}{1.49 + 0.9604}$$

$$n = \frac{573.3588}{24504}$$

$$n = 234$$

$$n = 234 \text{ estudiantes}$$

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

N : 517 estudiantes:

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 517}{(0.05)^2 (517 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 517}{(0.0025) (516) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{496.5268}{1.49 + 0.9604}$$

$$n = \frac{496.5268}{24504}$$

$$n = 202.63$$

$$n = 203 \text{ estudiantes}$$

4.2.3.2.5. Selección la muestra de padres de familia del Colegio Fiscal Técnico José Rodríguez Labandera.

N :1085 padres de familia:

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 1.085}{(0.05)^2 (1.085 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 1.085}{(0.0025) (516) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{1042.034}{2.71 + 0.9604}$$

$$n = \frac{1042.034}{3.6704}$$

$$n = 284$$

$$n = 284 \text{ padres de familia}$$

En la tabla 2, se presenta el detalle de las muestras seleccionadas para realizar la presente investigación, calculada a partir de su respectiva población de estudiantes y padres de familia. Por otra parte, como se ha indicado, para las encuestas al Rector, Vicerrector o Subdirector, Inspector General, Coordinador de Área, Consejo Directivo o Técnico, docentes, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres Familia y Supervisor Escolar, se trabajará con la población y no con la muestra.

Tabla 2

Muestras a investigarse en el Colegio Fiscal Técnico Agropecuario José Rodríguez Labandera.

Población*	N	(95%)	∞ (%)	z	P	Q	Muestra
Para el desempeño profesional docente:							
Director o Rector	1	--	--	--	--	--	1*
Subdirector o Vicerrector	1	--	--	--	--	--	1*
Inspector General	1	--	--	--	--	--	1*
Coordinador de Área	1	--	--	--	--	--	1*
Docentes de 8°, 9° y 10° Año de Educación Básica	20	--	--	--	--	--	20*
Docentes de 1°, 2°y 3° Año de Bachillerato	20	--	--	--	--	--	20*
Estudiantes de 8°, 9°y 10° Año de Educación Básica	597	95	5	1.96	0.5	0.05	234
Estudiantes de 1°, 2°y 3° Año de Bachillerato	517	95	15	1.96	0.5	0.5	203
Padres de Familia	1085	95	15	1.96	0.5	0.5	284
Para el desempeño profesional directivo:							
Director o Rector	1	--	--	--	--	--	1*
Subdirector o Vicerrector	1	--	--	--	--	--	1*
Inspector General	1	--	--	--	--	--	1*
Consejo Técnico en la Educación Básica o Consejo Directivo en el Bachillerato		--	--	--	--	--	3*
Consejo Estudiantil	4	--	--	--	--	--	4*

Comité Central de Padres de Familia	4	--	--	--	--	--	4*
Supervisor Escolar	1	-	-	-	-	-	1*
Consejo Directivo o Técnico	5	-	-	-	-	-	5*

4.2.3.2.6. Recolección de la Información.

La recolección de la información de esta investigación se realizó con instrumentos prediseñados, para obtener los datos pertinentes sobre las variables que involucraban el problema que se investigaba, lo que cual se procedió de la siguiente manera:

- Seleccionando los instrumentos de medición, los mismos que debían ser válidos y confiables para que den los resultados apetecidos.
- Aplicando los instrumentos de medición, para obtener las observaciones y mediciones de las variables que fueron investigadas.
- Codificando adecuadamente las mediciones obtenidas para que fueran analizadas correctamente.

4.2.3.2.7. Análisis e Interpretación de Resultados.

La información recopilada a través del estudio de campo, se tabuló y se la representó gráficamente, interpretando porcentajes y analizando la selección de variables. Los datos fueron analizados con el fin de alcanzar los objetivos y comprobar la hipótesis planteada.

5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1. Resultados de la encuesta para la evaluación del desempeño profesional docente, director o rector, inspector general, coordinador de área, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase impartida por los docentes.

Tabla 3

Autoevaluación del Desempeño Profesional Docente del Colegio Fiscal Técnico Agropecuario José Rodríguez Labandera, de la Ciudad de Quevedo, Provincia de Los Ríos, durante el Año 2011-2012.

Autoevaluación de los Docentes: Sociabilidad Pedagógica

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0	4,12	40	4,12	0,103
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0		0	0,231	3,811	40	4,042	0,101
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0,051	0,308	3,605	40	3,964	0,099
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,385	3,605	40	3,99	0,100
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,077	4,017	40	4,094	0,102
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0,616	3,296	40	3,912	0,098
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0,459	1,54	1,133	40	3,132	0,078
TOTAL	---	---	---	---	---	---	27,254	0,681

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lilian Bennys Solis Cantos

Mediante la Autoevaluación realizada a los Docentes acerca de la Sociabilidad Pedagógica se considera algunos aspectos como que un 0.103 del valor promedio de los docentes ofrecen un buen trato a los estudiantes con cortesía y respeto, mientras que el 0.101 fomentó la autodisciplina en el aula, sin embargo existe una falencia de 0.099 del valor promedio de los docentes al momento de llamar la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto, también el 0.078 se preocupó por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes. Lo cual genera un valor promedio de 0.681 lo que se determina que la institución posee un buen nivel promedio acerca de la sociabilidad pedagógica, generado por el adecuado trato que los docentes ofrecen a los estudiantes, enseñándoles los valores mas importantes en la formación académica, incidiendo en una mejor sociabilidad entre el docente y los estudiantes.

Tabla 4

Autoevaluación de los Docentes: Habilidades Pedagógicas

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
		0,026	0,051	0,077	0,103			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0,77	3,09	40	3,86	0,097
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,051	0,77	2,987	40	3,808	0,095
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	1,001	2,781	40	3,782	0,095
2.4.Explico los criterios de	0	0	0,051	1,001	2,678	40	3,73	0,093

evaluación del área de estudio								
2.5.Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,693	3,193	40	3,886	0,097
2.6.Reuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0,026	0	0,385	3,502	40	3,913	0,098
2.7.Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0,026	0	0,462	3,399	40	3,887	0,097
2.8.Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido		0,026	0,051	0,77	2,884	40	3,731	0,093
2.9.Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0,77	3,09	40	3,86	0,097
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0,051	1,309	2,163	40	3,523	0,088
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0,847	2,987	40	3,834	0,096
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0,051	1,309	2,266	40	3,626	0,091
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0	0,847	2,987	40	3,834	0,096
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0,051	1,463	2,06	40	3,574	0,089

2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,154	3,914	40	4,068	0,102
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0,539	3,399	40	3,938	0,098
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	1,309	2,266	40	3,575	0,089
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,102	0,693	2,987	40	3,782	0,095
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,153	0,924	2,575	40	3,652	0,091
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,153	1,078	2,369	40	3,6	0,090
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,051	1,54	1,957	40	3,548	0,089
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,026	0	1,309	2,163	40	3,498	0,087
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0,616	3,296	40	3,912	0,098
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0	0,77	3,09	40	3,86	0,097
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	1,078	2,678	40	3,756	0,094
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0,924	2,884	40	3,808	0,095
2.24.4. Observar.	0	0	0	0,847	2,987	40	3,834	0,096
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0,924	2,884	40	3,808	0,095
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0,051	0,77	2,987	40	3,808	0,095

2.24.7. Argumentar.	0	0	0	1,463	2,163	40	3,626	0,091
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0,051	1,309	2,266	40	3,626	0,091
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0	0,924	2,884	40	3,808	0,095
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0,847	2,987	40	3,834	0,096
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0,847	2,987	40	3,834	0,096
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,77	3,09	40	3,86	0,097
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,847	2,987	40	3,834	0,096
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	1,309	2,369	40	3,678	0,092
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0,847	2,987	40	3,834	0,096
2.24.16. Concluir.	0	0	0	1,001	2,781	40	3,782	0,095
2.24.17. Generalizar.	0	0	0	1,232	2,472	40	3,704	0,093
2.24.18. Preservar.	0	0	0	1,309	2,369	40	3,678	0,092
TOTAL	---	---	---	---	---	---	154,393	3,860

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lilian Bennys Solis Cantos

De la Autoevaluación efectuada a los docentes acerca de las habilidades pedagógicas y didácticas el mayor valor promedio es 0,102 que ellos explican la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes, también un 0.098 efectúa un recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior, el 0,097 preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria, también poseen un buen desarrollo de las habilidades como son analizar, sintetizar, reflexionar, observar, sin embargo el 0.087 utilizó en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación. Lo que genera un valor promedio de 3.86 en las habilidades pedagógicas y didácticas. Lo cual se establece que la autoevaluación en el aula ocupa un lugar importante, ya que es constitutiva de las prácticas pedagógicas mediando el encuentro entre el proceso de enseñar y el de aprender de los estudiantes.

Tabla 5

Autoevaluación de los Docentes: Desarrollo Emocional

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. DESARROLLO EMOCIONAL								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	1,001	2,781	40	3,782	0,095
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	1,155	2,575	40	3,73	0,093
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,693	3,193	40	3,886	0,097
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	1,001	2,781	40	3,782	0,095
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	1,001	2,781	40	3,782	0,095
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0,255	1,463	2,575	40	4,293	0,107
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0,051	1,54	1,957	40	3,548	0,089
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0,051	1,54	1,957	40	3,548	0,089
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0	1,617	1,957	40	3,574	0,089
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	4,12	40	4,12	0,103
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0	4,12	40	4,12	0,103
TOTAL	---	---	---	---	---	---	42,165	1,054

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lilian Bennys Solís Cantos

De acuerdo al estudio realizado se analiza acerca del desarrollo emocional que un 0,107 comentaron que se sienten estimulados por sus superiores, mientras el 0,103 de la valoración promedio de los docentes respondieron que me preocupo porque mi

aparición personal sea la mejor, otro 0,103 explicaron que ellos demuestran seguridad en sus decisiones, el 0.097 dicen que les gratifica la relación afectiva con los estudiantes, sin embargo 0.089 comentan que sienten que los padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realiza. Del total 1.05 del desarrollo emocional de los estudiantes responsables que influyan positivamente en su sociedad y que tengan conciencia de la responsabilidad que tienen hacia ellos mismos, hacia los demás y hacia el medio ambiente. Para alcanzar estas metas estimulamos el amor por el aprendizaje, la curiosidad y también fomentamos la autoestima y los buenos valores, también permitiendo determinar el nivel de emocional de los estudiantes como sus actitudes, sentimientos, valores y motivaciones. Todos ellos influyen en lo que aprenderán y en el uso que hará de su aprendizaje.

Tabla 6

Autoevaluación de los Docentes: Atención estudiantes con necesidades especiales

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. ATENCIÓN ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,051	1,54	4,12	40	5,711	0,143
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0,051	1,694	1,648	40	3,393	0,085
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0	1,771	1,751	40	3,522	0,088
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0,102	1,232	2,369	40	3,703	0,093
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un	0	0	0,306	1,001	2,163	40	3,47	0,087

profesional especializado.								
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,765	0,924	1,339	40	3,028	0,076
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0,561	1,232	1,339	40	3,132	0,078
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,561	0,385	2,472	40	3,418	0,085
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.		0	0,714	1,155	1,133	40	3,002	0,075
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0,612	1,232	1,236	40	3,08	0,077
TOTAL	---	---	---	---	---	---	35,459	0,886

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lilian Bennys Solis Cantos

De acuerdo a la autoevaluación efectuada a los docentes acerca de la atención estudiantes con necesidades especiales el 0,143 puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes, un 0,093 elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes, el 0,087 recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado, mientras que un 0.077 realizó entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante. Del total se obtuvo un valor de 0.886 un valor aceptable acerca de la atención que brinda los docentes del colegio a los estudiantes con necesidades especiales, lo cual presenta dificultades mayores que el resto de los alumnos para acceder a los aprendizajes que se determinan en el currículo que le corresponde, para compensar dichas dificultades, los docentes deben crear estrategias curriculares para facilitar el aprendizaje de los estudiantes con necesidades especiales.

Tabla 7

Autoevaluación de los Docentes: Aplicación de Normas y Reglamentos

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0,102	0,385	3,399	40	3,886	0,097
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,231	3,811	40	4,042	0,101
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0,154	3,914	40	4,068	0,102
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,154	3,914	40	4,068	0,102
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,231	3,811	40	4,042	0,101
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,231	3,811	40	4,042	0,101
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0,077	4,017	40	4,094	0,102
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0,077	4,017	40	4,094	0,102
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,077	4,017	40	4,094	0,102
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,364	0	0	2,369	40	2,733	0,068
TOTAL	---	---	---	---	---	---	39,163	0,979

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lilian Bennys Solís Cantos

Mediante la Autoevaluación efectuada a los docentes acerca de la aplicación de normas y reglamentos el 0.102 expresaron que elaboro el plan anual de la asignatura que dicto, mientras otro 0.102 que entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades, un 0.101 comentaron que respetan y cumplen con las normas académicas e institucionales, sin embargo un 0.068 de los docentes falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor. Lo cual la suma total de 0.97 acerca de las aplicaciones de normas y reglamentos existe una valoración promedio considerable la cual gran parte de los docentes cumplen con todas las normas y reglamentos exigidos por la institución educativa.

Tabla 8

Autoevaluación de los Docentes: Relaciones con la Comunidad

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0,026	0,204	1,232	1,957	40	3,419	0,085
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0,51	1,155	1,545	40	3,21	0,080
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0,51	0,924	1,854	40	3,288	0,082
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,561	0,539	2,266	40	3,366	0,084
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,459	0,693	2,266	40		0,000
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0,026	0,459	0,616	2,266	40	3,367	0,084
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0,51	0,539	2,369	40	3,418	0,085
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,459	0,462	2,575	40	3,496	0,087
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0		0,612	0,308	2,472	40	3,392	0,085
TOTAL	---	---	---	---	---	---	26,956	0,674

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lilian Bennys Solis Cantos

Según el estudio efectuado a los docentes acerca de las relaciones con la comunidad el 0.087 participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad, un 0,085 participo decididamente en actividades

para el desarrollo de la comunidad, mientras que un 0,082 colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares, un 0,080 le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes. Obteniendo una valoración promedio total del 0.674 determinando que los docentes no poseen una buena relación con la comunidad por lo que se debe pretender mejorar la comunicación entre los ellos.

Tabla 9

Autoevaluación de los Docentes: Clima de Trabajo

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 7. CLIMA DE TRABAJO								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0,51	0,77	2,06	40	3,34	0,084
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,459	0,231	2,884	40	3,574	0,089
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,459	0,308	2,781	40	3,548	0,089
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0,459	0,616	2,369	40	3,444	0,086
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,459	0,539	2,472	40	3,47	0,087
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0,459	0,308	2,781	40	3,548	0,089
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0,026	0,51	0,462	2,369	40	3,367	0,084
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0,459	0,231	2,884	40	3,574	0,089
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0,459	0,154	2,987	40	3,6	0,090
TOTAL	---	---	---	---	---	---	31,465	0,787
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8.921

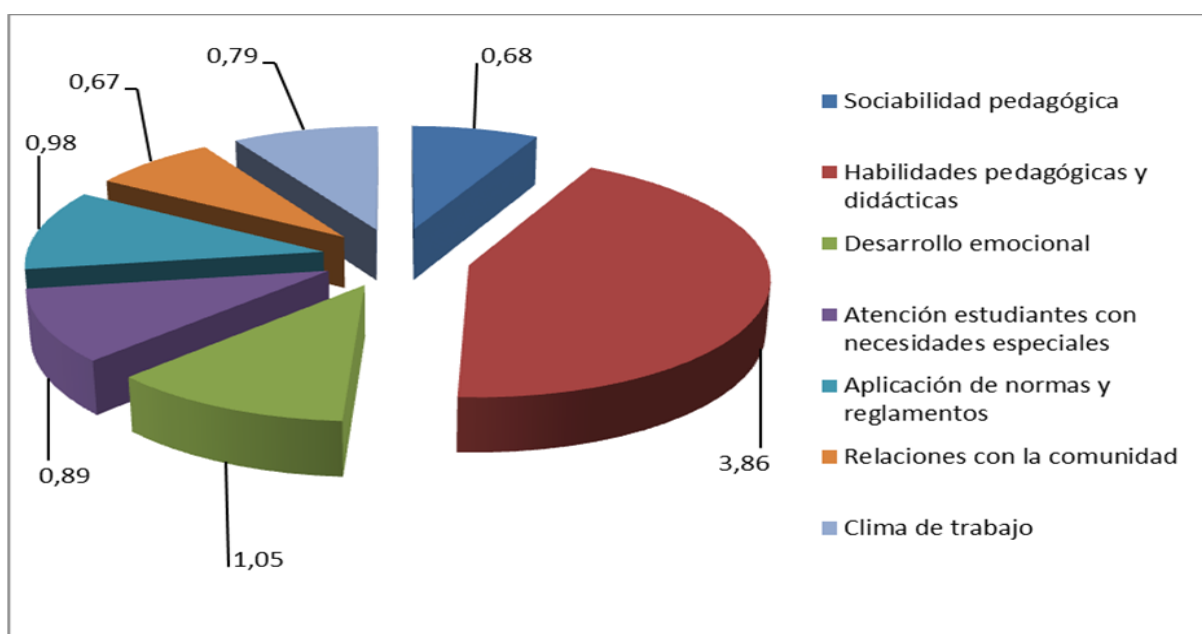
Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lilian Bennys Solís Cantos

De la Autoevaluación efectuada a los docentes acerca del Clima de trabajo el 0.090 propone alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos, mientras el 0,089 dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto, otro 0,089 expreso que esta dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías, un 0,084 busca espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros, obteniendo una valoración promedio total de 0.787 lo que se determina que existe un clima agradable de trabajo.

Valoración de la autoevaluación de los docentes

Figura N° 2. Valoración de la autoevaluación de los docentes



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lilian Bennys Solís Cantos

De acuerdo análisis de la valoración a los docentes logramos determinar que el 0,68, acerca de la Sociabilidad pedagógica, seguida de 3,86 Habilidades pedagógicas y didácticas el 1,05 Desarrollo emocional, mientras que 0,89 la Atención estudiantes con necesidades especiales, sin embargo el 0,98 la Aplicación de normas y reglamentos el 0,67 Relaciones con la comunidad, y el 0,79, Clima de trabajo por lo que genera una calificación total 8.92 sobre 10 puntos por lo que se analiza que los docentes del colegio esta efectuando y mejorando su desempeño en las diferentes actividades académicas que realizan diariamente.

Tabla 10

Coevaluación de los Docentes por parte de Coordinadores de área: Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,289	15,015	40	15,304	0,383
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	5,952	2,601	0,000	40	8,553	0,214
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	15,4	40	15,4	0,385
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	5,568	3,179	0,000	40	8,747	0,219
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,384	0,96	4,335	7,7	40	13,379	0,334
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,96	6,912	0	0	40	7,872	0,197
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	1,156	13,86	40	15,016	0,375
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	6,144	2,312		40	8,456	0,211
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	6,912	1,156	0	40	8,068	0,202
TOTAL	---	---	---	---	---	---	100,795	2,520

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lilian Bennys Solis Cantos

Mediante la coevaluación realizada a los Docentes sobre el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas el valor promedio el 0.385 establece a elaborar el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva, mientras 0,383 se determino que se debe a enmarcar el plan anual en el proyecto educativo institucional, un 0,375 aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes, se determina que el proceso de

formulación e implementación de las estrategias pedagógicas tiene lugar en estrecha relación con las estrategias institucionales, constituyendo de esta forma el elemento funcional en la dirección del proceso pedagógico; en ellas se depositan lo mejor del pensamiento, la creatividad y el talento de nuestros educadores a través de las propuestas didácticas, metodológicas, alternativas educativas, proyectos curriculares, entre otros.

Tabla 11

**Coevaluación de los Docentes por parte de Coordinadores de Área:
Cumplimiento de Normas y Reglamentos**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0,867	14,245	40	15,112	0,378
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,578	14,63	40	15,208	0,380
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0		15,4	40	15,4	0,385
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	1,156	13,86	40	15,016	0,375
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia.	0	0	0	1,445	13,475	40	14,92	0,373
TOTAL	---	---	---	---	---	---	75,656	1,891

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lilian Bennys Solis Cantos

Según la investigación realizada a los Docentes sobre el cumplimiento de normas y reglamentos un 0,385 entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos

previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre, sin embargo un 0,380 entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades, el 0,378 aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen, por lo que se determina que la institución si cumple con las normas y reglamentos establecidos, esto incide positivamente en el desenvolvimiento educativo de la institución.

Tabla 12

**Coevaluación de los Docentes por parte de Coordinadores de Área:
Disposición al cambio en Educación**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	2,312	12,32	40	14,632	0,366
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0,768	10,404	0	40	11,172	0,279
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0,576	10,693	0	40	11,269	0,282
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	8,092	4,62	40	12,712	0,318
TOTAL	---	---	---	---	---	---	49,785	1,245

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lilian Bennys Solis Cantos

Según el análisis de la coevaluación efectuada a los Docentes sobre la disposición al cambio en educación el 0,366 propone nuevas iniciativas de trabajo, mientras el 0,318 logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza, un 0,282 colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I. y el 0,279 investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta, por lo que se analiza que los docentes, proponen nuevas técnicas o estrategias para mejorar el desarrollo académico de los estudiantes en la institución, lo cual es fundamental para mejorar la calidad de educación en el colegio, siendo partícipes del desarrollo educativo, fomentando y aportando con sus conocimientos para la excelencia educativa.

Tabla 13

Coevaluación de los Docentes por parte de Coordinadores de Área: Desarrollo Emocional.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. DESARROLLO EMOCIONAL								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0,578	14,63	40	15,208	0,380
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0,289	15,015	40	15,304	0,383
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0,289	15,015	40	15,304	0,383
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0,289	15,015	40	15,304	0,383
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0,578	14,63	40	15,208	0,380
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0,289	15,015	40	15,304	0,383
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0,384	10,982	0	40	11,366	0,284
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,578	14,63	40	15,208	0,380
TOTAL	---	---	---	---	---	---	118,206	2,955
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8,611

Fuente: Encuesta a docentes

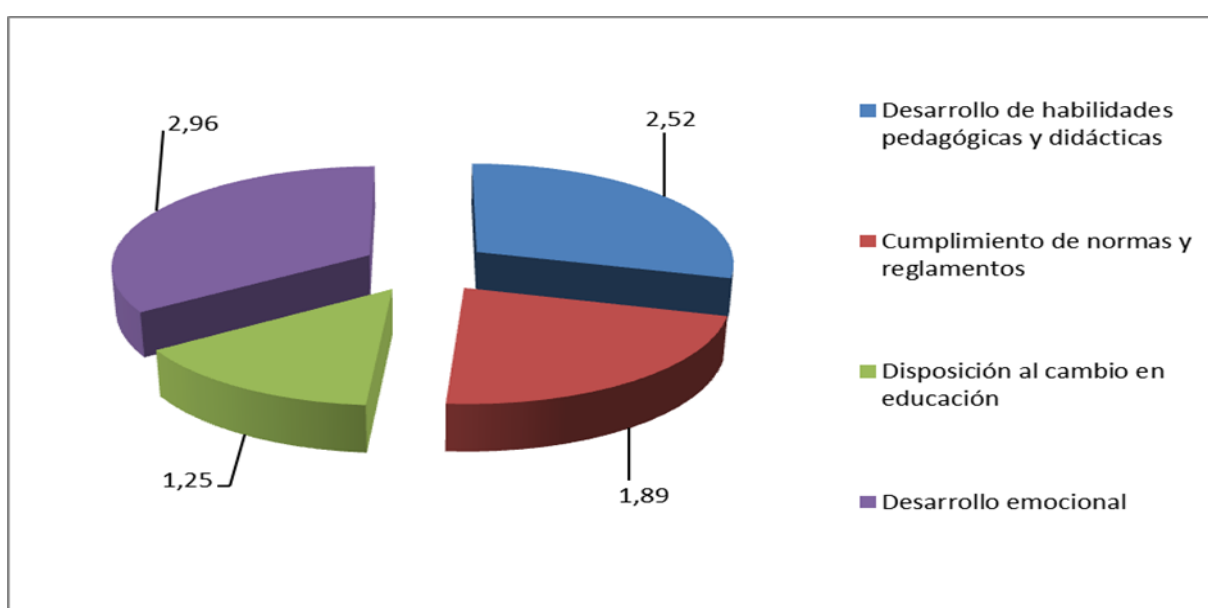
Elaboración: Lilian Bennys Solis Cantos

De acuerdo a los resultados de la coevaluación a los Docentes sobre el desarrollo emocional el 0,383 propicia el respeto a las personas diferentes, también propicia la no discriminación de los compañeros, un 0,380 se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes, y trata a los compañeros con cordialidad, mientras que el 0,284 se preocupa sinceramente por la falta de un compañero, por lo que se establece que el docente si participa en el progreso emocional de los estudiantes factor fundamental para el desarrollo de las actividades con los

estudiantes se crea un clima amable, respetuoso, que los apoye y estimule, se habrá avanzado bastante: los profesores saben que es posible trabajar en un ambiente de razonable disciplina donde todo el mundo pueda expresarse, sin gritos, anotaciones o amenazas; es decir, se trata de crear un ambiente propicio para el aprendizaje.

Valoración de la coevaluación de los docentes por parte de Coordinadores de Área

Figura N° 3. Valoración de la autoevaluación de los docentes por parte de Coordinadores de Área



Fuente: Encuesta a los docentes por parte de Coordinadores de Área

Elaboración: Lilian Bennys Solís Cantos

Según el análisis de coevaluación de los docentes logramos determinar que el 2,52 expresan que Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, 1,891 Cumplimiento de normas y reglamentos, 1,245 Disposición al cambio en educación, 2,955 Desarrollo emocional, por medio de la coevaluación nos permitió evaluar el desempeño de del docente. Esta es una forma innovadora de evaluar, la cual tiene por meta involucrar a los docentes en la evaluación de los aprendizajes y proporcionar retroalimentación y, por tanto, ser un factor para la mejora de la calidad del aprendizaje. El uso de la coevaluación anima a que los estudiantes se sientan parte de una comunidad de aprendizaje e invita a que participen en los aspectos claves del proceso educativo, haciendo juicios críticos acerca del trabajo de los docentes. Se obtuvo un valoración promedio total de 8,61 sobre 10 puntos.

Tabla 14

Evaluación del Desempeño Profesional Directivo en el Colegio Fiscal Técnico Agropecuario José Rodríguez Labandera, de la ciudad de Quevedo, Provincia de Los Ríos, durante el año 2011-2012.

Autoevaluación al Rector: Sociabilidad Pedagógica

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0		0	4,641	5,605	40	10,246	0,256
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0,296	0,663	1,475	40	2,434	0,061
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	7,072	0,590	40	7,662	0,192
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	1,989	9,145	40	11,134	0,278
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0,442	11,210	40	11,652	0,291
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,442	11,210	40	11,652	0,291
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0,884	10,620	40	11,504	0,288
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	1,105	10,325	40	11,43	0,286
TOTAL	---	---	---	---	---	---	77,714	1,943

Fuente: Encuesta al Rector

Elaboración: Lilian Bennys Solis Cantos

De la autoevaluación realizada al Rector acerca de la sociabilidad pedagógica el 0,291 ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes, también explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje

y la vida futura de los estudiantes, 0,288 reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación, mientras el 0,286 desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto, lo cual se determina que con la gestión de clases (metodología), con el refuerzo de las habilidades y destrezas básicas de los estudiantes, con la motivación, y con los procedimientos de evaluación y medición de logros del aprendizaje.

Tabla 15

Autoevaluación del Director o Rector: Atención a los estudiantes con necesidades individuales.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,221	11,505	40	11,726	0,293
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0,221	11,505	40	11,726	0,293
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0,442	11,210	40	11,652	0,291
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,148	1,547	9,440	40	11,135	0,278
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,148	4,641	5,310	40	10,099	0,252
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	0,888	6,409	1,475	40	8,772	0,219
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0,296	7,956	0,590	40	8,842	0,221
TOTAL	---	---	---	---	---	---	73,952	1,849

Fuente: Encuesta al Rector

Elaboración: Lilian Bennys Solis Cantos

Mediante el estudio realizado al Rector, acerca de la atención a los estudiantes con necesidades individuales el 0,293 propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes, mientras el 0,291 durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes, el 0,278 puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes, un 0,252 permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase, lo cual es fundamental la integración de los estudiantes y no discriminar a los que posean capacidades especiales las autoridades deben de fomentar que los docentes apliquen estrategias para un excelente aprendizaje.

Tabla 16

Autoevaluación del Director o Rector: Habilidades Pedagógicas y Didácticas

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	1,105	10,325	40	11,43	0,286
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,663	10,915	40	11,578	0,289
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0,221	11,505	40	11,726	0,293
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,221	11,505	40	11,726	0,293
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0,663	10,915	40	11,578	0,289
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0,442	11,210	40	11,652	0,291
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,221	1,180	40	1,401	0,035
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,884	10,620	40	11,504	0,288
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	2,368	4,42	1,180	40	7,968	0,199
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	3,315	7,375	40	10,69	0,267
TOTAL	---	---	---	---	---	---	101,253	2,531

Fuente: Encuesta al Rector

Elaboración: Lilian Bennys Solís Cantos

Según los datos obtenidos del Rector acerca habilidades pedagógicas y didácticas el 0,293 elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva, mientras el 0,291 Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura, un 0,289 enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional, el 0,286 Utiliza bibliografía actualizada, por lo que determina que el docente es eje fundamental en el proceso educativo para el mejoramiento de la calidad y la excelencia. El profesor es clave para la innovación y garante de la cualificación de la gestión pedagógica en ámbitos y escenarios que, a su vez, ofrezcan posibilidades de crecimiento personal e institucional.

Tabla 17

Autoevaluación del Director o Rector: aplicación de normas y reglamentos

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0,663	10,915	40	11,578	0,289
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	1,105	10,325	40	11,43	0,286
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0,74	1,547	8,260	40	10,547	0,264
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0,888	5,967	2,065	40	8,92	0,223
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	6,851	2,655	40	9,506	0,238
TOTAL	---	---	---	---	---	---	51,981	1,300

Fuente: Encuesta al Rector

Elaboración: Lilian Bennys Solís Cantos

De la autoevaluación realizada al Rector acerca de la aplicación de normas y reglamentos el 0,289 aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen, mientras el 0,286 dedica el tiempo suficiente para completar las

actividades asignadas, un 0,264 sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional, 0,238 llega puntualmente a todas las clases, por lo que se determina que el Rector si aplica de forma adecuada las normas y reglamentos institucionales para el cumplimiento de los objetivos del colegio fomentando al personal responsabilidad en cada una de las actividades que realizan diariamente.

Tabla 18

Autoevaluación del Director o Rector: Relación con la Comunidad

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	1,48	5,525	1,475	40	8,48	0,212
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	1,924	5,304	0,885	40	8,113	0,203
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,592	5,967	2,655	40	9,214	0,230
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	1,184	4,862	2,950	40	8,996	0,225
TOTAL	---	---	---	---	---	---	34,803	0,870
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8,493

Fuente: Encuesta al Rector

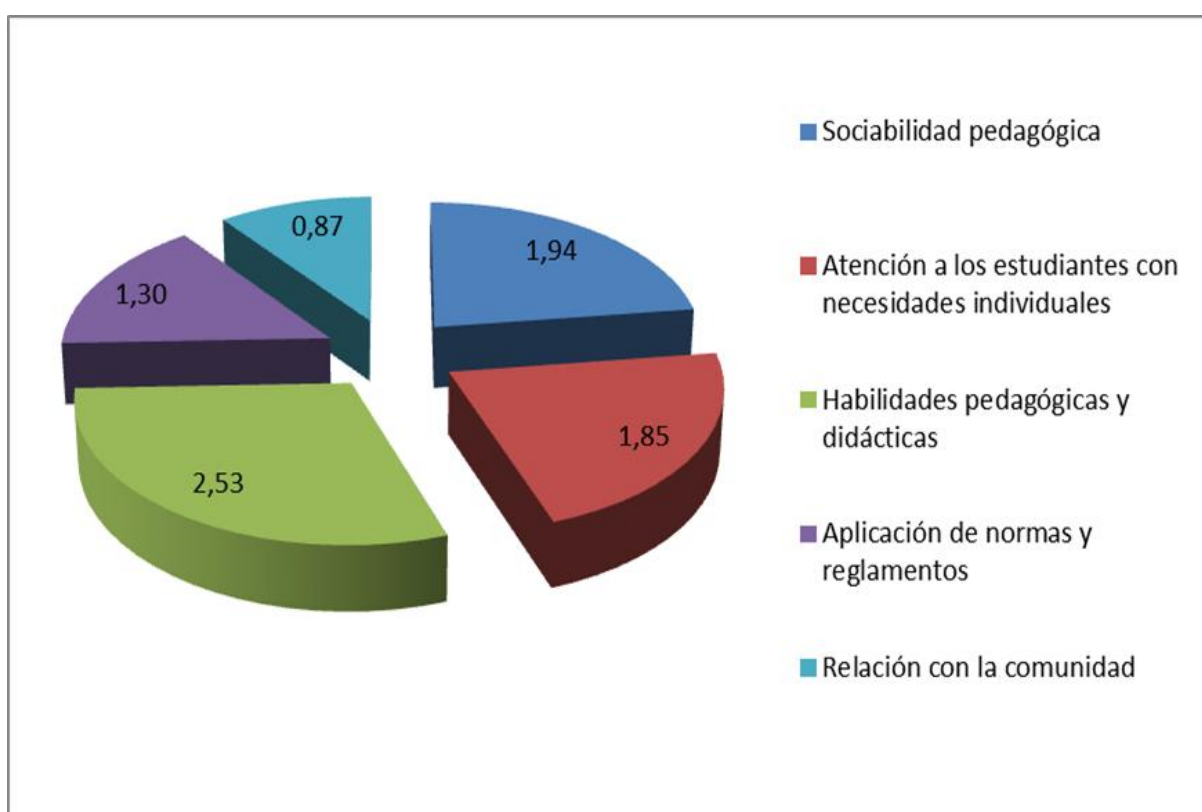
Elaboración: Lilian Bennys Solis Cantos

Según la información recopilada del Rector acerca de la relación con la comunidad del 0,230 comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario, mientras el 0,225 participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad, un 0,212 participa activamente en el desarrollo de la comunidad, 0,203 le gusta

programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes, por lo que se considera que el Rector comparte estrategias con los compañeros docentes para mejorar la relación y comunicación con la comunidad, fomentando que la comunidad este informada del desarrollo y progreso educativo de los estudiantes, para que la comunidad ayude o aporte también al crecimiento académico.

Valoración de la autoevaluación del Director o Rector

Figura N° 4. Valoración de la autoevaluación Director o Rector



Fuente: Encuesta al Director o Rector

Elaboración: Lilian Bennys Solís Cantos

Mediante el estudio efectuado al Director o Rector es importante dentro del Colegio, estudios recientes señalan que su energía, su liderazgo, su dedicación, así como las actividades que realiza son importantes para obtener buenos resultados académicos; además, es una figura clave para construir la identidad del colegio y su imagen puede utilizarse para captar alumnos. Logramos determinar que el 1,94 sociabilidad pedagógica, mientras un 1,85Atención a los estudiantes con necesidades individuales, sin embargo un 2,53corresponde a las Habilidades pedagógicas y didáctica un 1,30Aplicación de normas y reglamentos, y el

0,87 Relación con la comunidad, lo cual nos refleja un valor de 8,49 sobre la calificación de 10 lo que se analiza que el director esta efectuando sus actividades con responsabilidad para seguir mejorando e incrementar la calificación y desenvolvimiento de la institución.

Tabla 19

Evaluación del desempeño de los estudiantes en el Colegio Fiscal Técnico Agropecuario José Rodríguez Labandera, de la Ciudad de Quevedo, Provincia de Los Ríos, durante el año 2011-2012

Autoevaluación a los Estudiantes: Habilidades Pedagógicas y Didácticas

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,513	8,575	6,168	196,196	437	211,452	0,484
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	3,249	13,72	49,858	187,278	437	254,105	0,581
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	3,078	14,41	45,746	194,138	437	257,368	0,589
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	4,959	15,44	73,502	142,688	437	236,584	0,541
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	2,052	16,81	80,698	147,490	437	247,047	0,565
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	1,71	12,69	89,95	144,06	437	248,411	0,568
1.7. Utiliza tecnologías	0	15,22	35,67	44,204	41,16	437	136,255	0,312

de comunicación e información para sus clases.								
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	1,026	5,488	55,512	209,916	437	271,942	0,622
1.8.2. Sintetizar.	0	0,684	6,86	52,428	213,346	437	273,318	0,625
1.8.3. Reflexionar.	0	0,171	6,174	62,708	203,056	437	272,109	0,623
1.8.4. Observar.	0	1,197	12,35	74,53	169,442	437	257,517	0,589
1.8.5. Descubrir.	0	2,907	16,46	80,184	146,118	437	245,673	0,562
1.8.6. Redactar con claridad.	0	2,565	12,01	89,95	144,060	437	248,58	0,569
1.8.7. Escribir correctamente.	0	1,368	4,116	93,034	161,21	437	259,728	0,594
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	1,71	5,488	99,716	146,804	437	253,718	0,581
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3673,807	8,407

Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaboración: Lilian Bennys Solis Cantos

De acuerdo a los datos recopilados a los estudiantes acerca de las habilidades pedagógicas y didácticas el 0,625 desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades, Sintetizar, el 0,623 Reflexionar mientras el 0,589 explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados, 0,568 adecua los temas a los intereses de los estudiantes, 0,565 ejemplifica los temas tratados, por lo que se determina que los estudiantes en las actividades diarias de clases que reciben ellos asimilan y aprenden las diferentes conocimientos impartidos por el docentes desarrollando muchas habilidades en su aprendizaje.

Tabla 20

Autoevaluación a los Estudiantes: Habilidades de Sociabilidad Pedagógica

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	5,13	17,49	79,67	125,538	437	227,831	0,521
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	4,104	15,78	84,296	131,712	437	235,89	0,540
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	5,472	22,64	74,016	128,282	437	230,408	0,527
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	3,762	19,89	60,138	159,838	437	243,632	0,558
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	3,249	22,64	59,624	157,780	437	243,291	0,557
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	5,301	23,67	95,09	97,412	437	221,47	0,507
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1402,522	3,209

Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaboración: Lilian Bennys Solís Cantos

Mediante la autoevaluación efectuada a los estudiantes acerca de las habilidades de sociabilidad pedagógica el 0,558 pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior, mientras el 0,557 realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase, el 0,540 utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan, por lo que se analiza que el docente fomenta las habilidades de sociabilidad la amabilidad, cortesía aspectos importantes para los estudiantes siempre promoviendo e incentivando al aprendizaje y el desarrollo académico de los mismos.

Tabla 21

Autoevaluación a los Estudiantes: Atención a los Estudiantes con necesidades individuales

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	13	36,36	56,54	58,31	437	164,204	0,376
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	6,498	23,67	73,502	109,760	437	213,427	0,488
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	11,63	43,56	52,428	78,89	437	186,507	0,427
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	7,353	18,52	77,614	122,108	437	225,597	0,516
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	9,576	54,54	51,4	108,388	437	223,901	0,512
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	9,405	26,07	75,558	108,388	437	219,419	0,502
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	3,078	14,06	90,978	131,712	437	239,831	0,549
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1472,886	3,370

Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaboración: Lilian Bennys Solis Cantos

Del análisis realizado a los estudiantes acerca de la atención a los estudiantes con necesidades individuales el 0,549 Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase, mientras el 0,516 envía tareas extras a la casa, un 0,512 recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado, el 0,502 agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial, por lo que se determina que los docentes en este proceso resulta de extraordinaria importancia enseñar a los alumnos no solo a conocer su propio proceso de aprendizaje, sino también a concebir sus propias estrategias sobre la base de sus necesidades, lo cual contribuye a la autorregulación del aprendizaje, y por ende, al desarrollo de la independencia cognoscitiva.

Tabla 22

Autoevaluación a los Estudiantes: Relaciones con los estudiantes

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	1,368	6,517	90,464	157,780	437	256,129	0,586
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	1,71	8,232	92,52	152,978	437	255,44	0,585
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	2,052	10,29	96,632	141,316	437	250,29	0,573
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	6,156	16,12	84,296	126,91	437	233,483	0,534
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	4,617	28,13	60,652	138,572	437	231,967	0,531
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0	0,343	65,792	211,288	437	277,423	0,635
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1504,732	3,443
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS								18,43

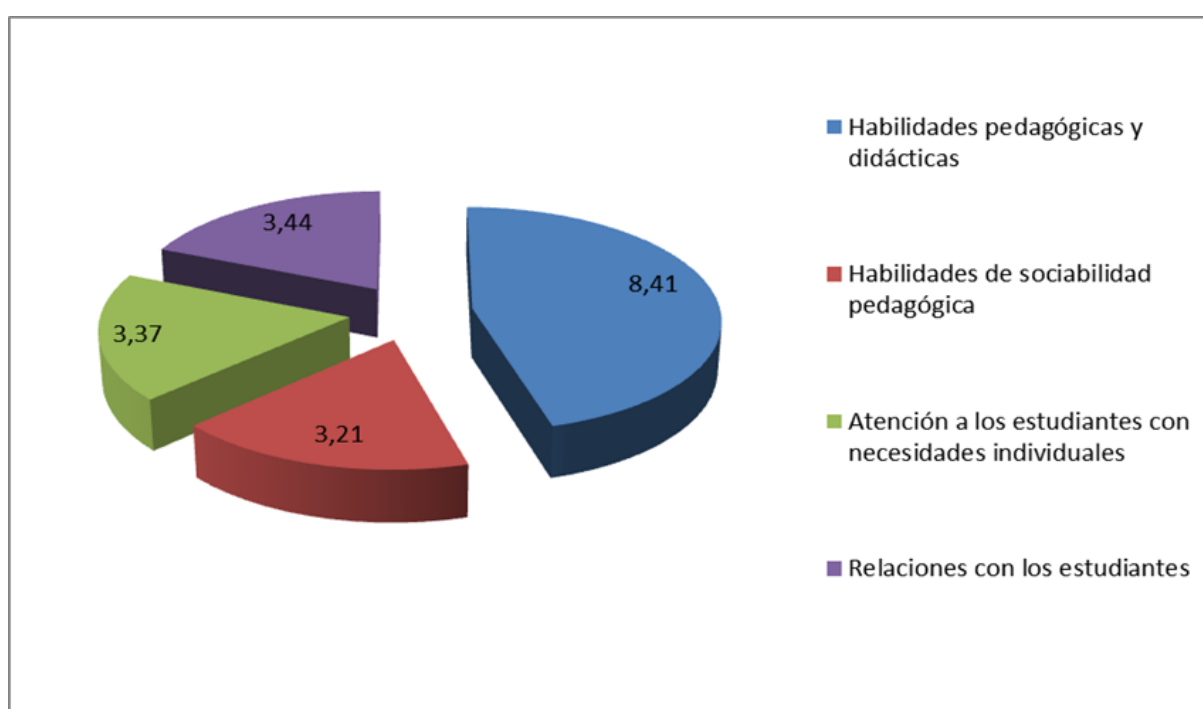
Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaboración: Lilian Bennys Solis Cantos

De acuerdo a la información recopilada acerca de la relaciones con los estudiantes 0,635 que trata a los estudiantes con cortesía y respeto, mientras el 0,586 enseña a respetar a las personas diferentes, mientras el 0,585 enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo, el 0,573 enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes, se determina que existe una buena relación y comunicación con los estudiantes pero se debe mejorar para incrementar el nivel de aprendizaje.

Valoración de la autoevaluación al estudiante

Figura N° 5. Valoración de la autoevaluación estudiante



Fuente: Encuesta al os estudiante

Elaboración: Lilian Bennys Solís Cantos

El análisis efectuado a los estudiantes se determina que una de las estrategias que puede contribuir a afrontar la diversidad de los discentes en el aula es enseñarles a que evalúen su propio aprendizaje. La autoevaluación puede y debe ser un instrumento que facilite atender, respetar y valorar los distintos ritmos de aprendizaje según las diferentes características del alumno. Características relativas, por ejemplo, a: capacidades, estilos de aprendizaje, estrategias cognitivas, experiencias y conocimientos previos, motivación, atención, ajuste emocional y social se establece de la encuesta realizada el 8,41 Habilidades pedagógicas y didácticas, mientras el 3,21 Habilidades de sociabilidad pedagógica, un 3,37 Atención a los

estudiantes con necesidades individuales, el 3,44 comenta Relaciones con los estudiantes la valoración total de la autoevaluación al estudiante 18,48 sobre 24 puntos lo que se determina que debe de mejorar el desempeño a los estudiantes fomentando estrategias para que logren incrementar el nivel de aprendizaje.

Tabla 23

Evaluación del desempeño de los Docentes por parte de los Padres de Familia y/o Representantes en el Colegio Fiscal Técnico Agropecuario José Rodríguez Labandera, de la ciudad de Quevedo, provincia de Los Ríos, durante el año 2011-2012.

Autoevaluación e los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes: Relación con la Comunidad

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	21,11	48,42	68,888	48,894	284	187,307	0,660
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	8,444	24,42	88,48	66,597	284	187,939	0,662
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	12,67	19,37	75,84	93,573	284	201,445	0,709
TOTAL	---	---	---	---	---	---	576,691	2,031

Fuente: Encuesta a los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes

Elaboración: Lilian Bennys Solis Cantos

De la autoevaluación a los padres de familia y/o representantes acerca de la relación con la comunidad un 0,709 del valor promedio comenta que contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad, mientras el 0,662 que colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad y el 0,660 planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes, analizando la encuesta realizada se establece que la finalidad y el propósito indispensable es mejorar la comunicación con la comunidad para tener un desarrollo óptimo en las planificaciones de las actividades siendo los padres el factor fundamental para ayudar al crecimiento educativo de los estudiantes.

Tabla 24

Autoevaluación e los Docentes por parte de los Padres de Familia y/o Representantes: Normas y Reglamentos

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. NORMAS Y REGLAMENTOS								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0	2,105	6,952	221,709	284	230,766	0,813
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0	0,421	1,896	236,04	284	238,357	0,839
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	12,67	6,315	20,224	192,204	284	231,409	0,815
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	25,33	17,26	41,08	139,095	284	222,768	0,784
TOTAL	---	---	---	---	---	---	923,300	3,251

Fuente: Encuesta a los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes

Elaboración: Lilian Bennys Solis Cantos

De acuerdo a la autoevaluación e los Docentes por parte de los Padres de Familia y/o Representantes acerca de las Normas y Reglamentos se determinan que el 0,839 permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo, 0.813 es puntual a la hora de iniciar las clases, el 0,784 se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado, según lo analizado se establece que es fundamental que se cumplan las normas y reglamentos que establecen la institución, también ellos siempre permanecen al tanto de los estudiantes analizando el incremento de su conocimiento, consideran indispensable que los padres deben estar informados del rendimiento académico de sus hijos.

Tabla 25

Autoevaluación e los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes: Sociabilidad Pedagógica

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0	0	1,896	236,883	284	238,779	0,841
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0	0	8,848	227,61	284	236,458	0,833
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	0	6,32	230,982	284	237,302	0,836
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.			1,684	10,112	222,552	284		0,000

3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	38	9,683	72,048	63,225	284	182,954	0,644
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	42,22	16,42	79	79,242	284	216,881	0,764
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1112,374	3,917

Fuente: Encuesta a los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes

Elaboración: Lilian Bennys Solis Cantos

Según los datos recopilados a los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes acerca de la Sociabilidad Pedagógica, el 0,841 Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto, mientras que un 0,836 enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes el 0,833 resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente, por lo que se establece que es indispensable que los padres de familia este siempre informado de la situación o el comportamiento de su hijo (a) tratarlo con respecto, conocer su forma de expresarse sus amistades con el fin de llevar un control de su desarrollo como estudiante.

Tabla 26

Autoevaluación e los docentes por parte de los Padres de Familia y/o representantes: Atención a Estudiantes con Necesidades Individuales

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	31,67	30,31	88,48	46,365	284	196,822	0,693
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	177,3	45,47	22,752	11,802	284	257,346	0,906
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	21,11	20,21	96,064	62,382	284	257,346	0,906
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	16,89	7,157	58,144	140,781	284	222,97	0,785
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	27,44	11,37	91,008	84,3	284	214,118	0,754
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	57	54,73	42,976	45	284	199,703	0,703
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1348,305	4,748
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS								13,957

Fuente: Encuesta a los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes

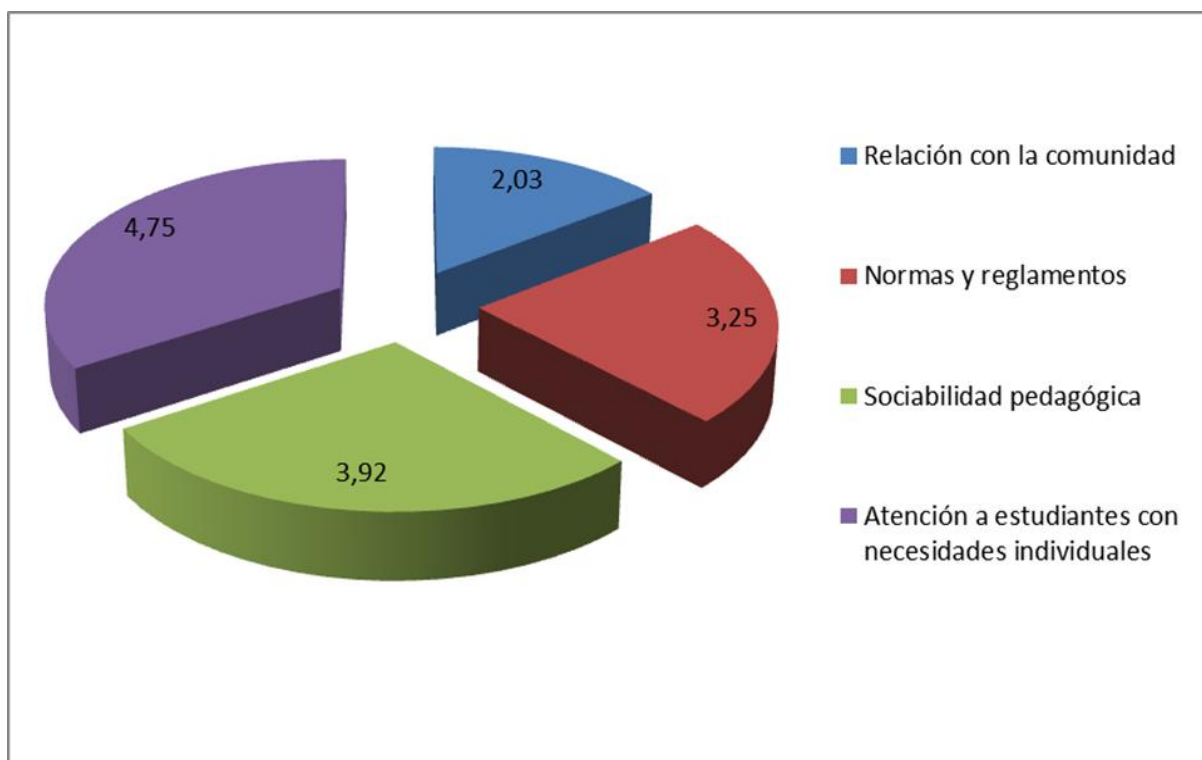
Elaboración: Lilian Bennys Solis Cantos

Según el estudio realizado a los padres de familia y/o representantes acerca de la atención a estudiantes con necesidades individuales se determina que el 0,906 recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado, mientras el otro Le asigna tareas especiales a su hijo o representado, un 0,785 respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase, y el 0,754Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento, es

indispensable que los padres ayuden a controlar que sus hijos efectúen sus tareas diariamente así aportaran con el desarrollo académico de ellos, fomentando al cumplimiento a sus hijos de sus obligaciones y responsabilidad que tienen en su preparación como profesionales.

Valoración de la autoevaluación e los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes

Figura N° 6. Valoración de la autoevaluación de los padres de familia y/o representantes



Fuente: Encuesta a los padres de familia y/o representantes

Elaboración: Lilian Bennys Solís Cantos

De la investigación a los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes se determinó que un 2.03 de valoración promedio con respecto a la Relación con la comunidad, mientras el 3.25 en las Normas y reglamentos, sin embargo el 3.91 Sociabilidad pedagógica, y el 4.74 se refiere a la Atención a estudiantes con necesidades individuales, por lo cual se determina la valoración final de autoevaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes del 13.95 sobre 16 puntos lo cual se determina que existe una adecuada relación por parte de los docentes con la comunidad pero debe de mejorar para lograr alcanzar los objetivos de la institución, también los docentes se encargan

de fomentar a los padres de familia las normas y reglamentos que deben de cumplir los docentes deben de informar a los padres de familia el comportamiento o actividades del estudiante y de esta manera lograr mejorar la enseñanza y aprendizaje de los mismos.

Tabla 27

Observación de una Clase del Docente por parte del Maestrante

A. ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	36	4
2. Inicia su clase puntualmente.	38	2
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	39	1
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	40	0
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	40	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	39	1
Total respuestas	232	8
Puntaje total.	290,00	0,00
Puntaje promedio.	29,00	0,00

Fuente: Clase del docente por parte del maestrante

Elaboración: Lilian Bennys Solis Cantos

Al total de respuestas Sí se las multiplica por 1.25. Igual al total de respuestas NO se las multiplica por 0.0.

Mediante la observación de las clases del docente que imparte diariamente se logró determinar que gran parte de ellos estructuran un plan de clases antes de impartir su clase a los estudiantes, siempre considera la puntualidad como valor principal por lo que inician sus clases a la hora fijada, efectúa una revisión detallada de las tareas que envía a los estudiantes, también indica los objetivos fundamentales de la clase que les imparte con el fin de que conozcan la importancia del tema, también efectúa evaluaciones de diagnóstico para conocer si el estudiante comprendió el tema que se trató en el salón de clases.

Tabla 28

Observación de una Clase del Docente por parte del Maestrante

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	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).	38	2
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	40	0
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	38	2
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.	38	2
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.	39	1
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	21	19
13. Envía tareas	34	6
Total respuestas	487	33
Puntaje total.	609	0
Puntaje promedio.	60,88	0,00

Fuente: Clase del docente por parte del maestrante

Elaboración: Lilian Bennys Solis Cantos

De acuerdo a la observación de las clases que imparte el docente analizamos que en el proceso de enseñanza aprendizaje el profesor considera importante las experiencias previas de los estudiantes antes de partir con la clase, mientras determinan que es fundamental que se presenten ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones a los estudiantes la cual es una estrategia para que los estudiantes presenten atención y aprendan de las actividades que realizan diariamente, siempre asigna a los estudiantes actividades claras para que logren ejecutar exitosamente su aprendizaje, también refuerza la explicación brindada en las clases o pregunta las dificultades que poseen en el tema tratado, evalúa a los estudiantes con preguntas para conocer si entendieron la clase, también efectúa un recordatorio de los puntos mas importantes tratados, y desarrolla la evaluación final de la clase para conocer si aprendieron y asimilaron lo impartido en la clase y envía las tareas a realizar.

Tabla 29

Observación de una Clase del Docente por parte del Maestrante

C. AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
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.	37	2
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	38	3
Total respuestas	195	5
Puntaje total.	243,8	6,3
Puntaje promedio.	24,38	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	114,25	0,00

Fuente: Clase del docente por parte del maestrante

Elaboración: Lilian Bennys Solís Cantos

Calificación de la Observación de la Clase impartida 23.75/30

La observación realizada en la sala de clase se analizó que los docentes consideran afectuoso y cálido con los estudiantes les llama por sus nombres, y que es importante tratar con respeto y amabilidad a los alumnos, también valora la participación de los estudiantes, con los conocimientos que ellos aportan ayudándolos a que se desenvuelvan diariamente y pierdan el temor, considera fundamental mantener la disciplina en el aula, para que no se genere desorden, el docente a diario esta motivando a los estudiantes a participar activamente en la clase para evaluar su desempeño y rendimiento.

Tabla 30

Calificación del desempeño profesional docente:

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

Fuente: Clase del docente por parte del maestrante

Elaboración: Lilian Bennys Solis Cantos

Según la investigación realizada el 7,27 corresponde a la autoevaluación de los docentes mientras el 5,58 la coevaluación de los docentes, el 7,79 es la evaluación de los docentes por el Rector, Vice-rector o Subdirector y 3 Vocales Consejo Directivo (Promedio), 18,50 evaluación de los docentes por los estudiantes, 15,72 de la evaluación de los docentes por los padres de familia, obteniendo una calificación final de 78.63 reflejando un excelente resultado por lo que se determina que en la institución si se esta llevando un control del cumplimiento de las diferentes políticas, reglas, actividades y responsabilidades, el colegio debe de seguir mejorando diariamente para incrementar el nivel académico y crecer institucionalmente.

Tabla 31

Autoevaluación del Rector, Vicerrector o Subdirector y Miembros del Consejo Directivo o Técnico del Colegio Fiscal Técnico Agropecuario José Rodríguez Labandera, de la Ciudad de Quevedo, Provincia de Los Ríos, durante el año 2011-2012.

Autoevaluación del Rector, Vicerrector o Subdirector y Miembros del Consejo Directivo o Técnico: Sociabilidad Pedagógica.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA									
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233	
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175	
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233	
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233	
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233	
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175	
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,2332	1	0,233	0,233	
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0,2332	1	0,2332	0,233	
1.10. Delego funciones de	0	0	0	0	0,2332	1	0,2332	0,233	

acuerdo con la norma legal vigente.								
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	0,2332	1	0,2332	0,233
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	0,2332	1	0,2332	0,233
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0,2332	1	0,2332	0,233
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175

1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	1	0	0,000
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
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	0	1	0,175	0,175
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233

institución.								
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.46. Realizo contrataciones de personal docente,	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175

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.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233

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.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
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	0	1	0,175	0,175
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,161	14,161

Fuente: Rector, Vicerrector o Subdirector y Miembros del Consejo Directivo o Técnico

Elaboración: Lilian Bennys Solís Cantos

En el estudio efectuado al Rector, Vicerrector o Subdirector y Miembros del Consejo Directivo o Técnico acerca de la sociabilidad pedagógica la valoración promedio de 0,233 asisto puntualmente a la institución, también controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos, delego responsabilidades para

mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales, mientras el 0,175 expresó que rinde cuentas de mi gestión a la comunidad educativa, estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes, organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo, también comentaron que buscan otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución, se determina que las autoridades del colegio que fomentan la puntualidad ubicándose como ejemplo, controlando el cumplimiento del personal que labora en el colegio, es indispensable que las autoridades estimulen a los docentes a regirse a las normas vigentes para un excelente rendimiento institucional.

Tabla 32

Autoevaluación del Rector, Vicerrector o Subdirector y Miembros del Consejo Directivo o Técnico: Competencias Pedagógicas

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
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	0,058	0	0,000	0	1	0,058	0,058
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0,000	0	1	0,116	0,116
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116

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.	0	0	0	-	0,2332	1	0,233	0,233
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,116	0,000	0	1	0,116	0,116
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,503	2,503

Fuente: Rector, Vicerrector o Subdirector y Miembros del Consejo Directivo o Técnico

Elaboración: Lilian Bennys Solís Cantos

El análisis de la autoevaluación al Rector, Vicerrector o Subdirector y Miembros del Consejo Directivo o Técnico acerca de las competencias pedagógicas el 0,233 observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre, también solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar, el 0,175organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes, garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran, 0,116 asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales, por lo que se determina que las autoridades observan el desarrollo de las clases de los docentes determinar el desempeño del personal, el docente debe regirse a las ordenes de las autoridades, es importante que el Rector este pendiente y controlando el rendimiento del personal para disminuir los problemas en el aprendizaje y fomentar un aprendizaje de calidad.

Tabla 33

Autoevaluación del Rector, Vicerrector o Subdirector y Miembros del Consejo Directivo o Técnico: Competencias de Liderazgo en la Comunidad.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD									
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233	
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233	
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233	
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233	
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233	

diferentes miembros de la comunidad educativa.								
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1,981	1,981
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								16,086

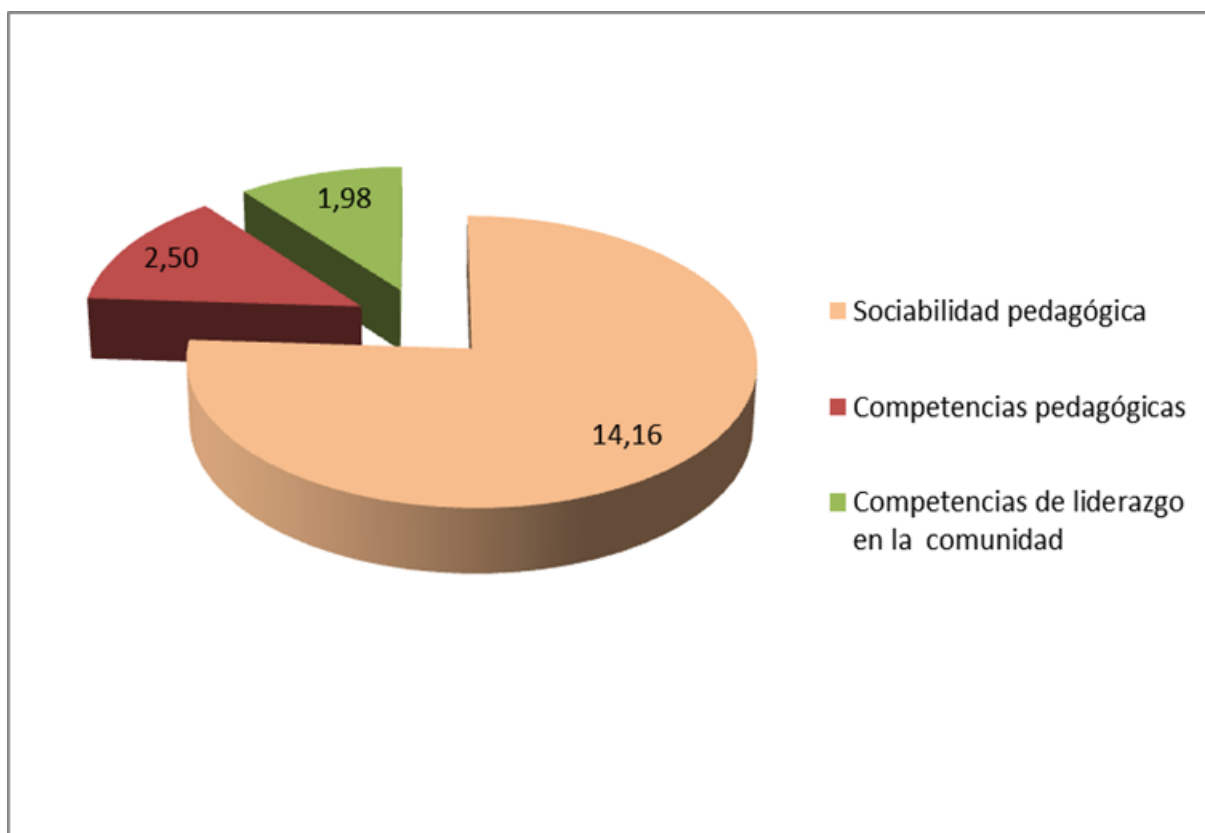
Fuente: Rector, Vicerrector o Subdirector y Miembros del Consejo Directivo o Técnico

Elaboración: Lilian Bennys Solís Cantos

Mediante la investigación realizada al Rector, Vicerrector o Subdirector y Miembros del Consejo Directivo o Técnico sobre las competencias de liderazgo en la comunidad, el 0,233 mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa, apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad, mientras el 0.175 promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas y promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas, por lo que se considera que las autoridades efectúa de forma adecuada el liderazgo con la comunidad, para mantener informada del desenvolvimiento académico de los estudiantes.

Valoración de la autoevaluación del Director o Rector

Figura N° 7. Valoración de la autoevaluación Director o Rector



Fuente: Encuesta al Director o Rector

Elaboración: Lilian Bennys Solís Cantos

De los resultados obtenidos del Rector, Vicerrector o Subdirector y Miembros del Consejo Directivo o Técnico del Colegio Fiscal Técnico Agropecuario José Rodríguez Labandera, se determinó una valoración de 14.16 en la sociabilidad pedagógica, mientras el 2.50 en las competencias pedagógicas, y el 1.98 en competencias de liderazgo en la comunidad, obteniendo un puntaje final de 16,08 sobre 20 puntos, por lo que se establece que la autoevaluación es una mirada que indica la situación del establecimiento educativo y la justificación para los procesos de planeación y toma de decisiones; en este aspecto los planes de mejoramiento institucional son de gran utilidad para la organización de acciones frente al mejoramiento de la calidad educativa.

Tabla 34

Evaluación del Rector, Vicerrector o Subdirector y Miembros del Consejo Directivo o Técnico del Colegio Fiscal Técnico Agropecuario José Rodríguez Labandera, de la ciudad de Quevedo, provincia de Los Ríos, durante el año 2011-2012.

Evaluación del Rector por los Miembros del Consejo Directivo o Técnico: Competencias Gerenciales.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS GERENCIALES.								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0,531	0,472	5	1,003	0,201
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,236	0	0,000	0	5	0,236	0,047
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	0,236	5	0,413	0,083
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0,236	0,531	0	5	0,767	0,153
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,708	0,236	5	0,944	0,189
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0,118	0,531	0,236	5	0,885	0,177
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,177	0,118	0	0	5	0,295	0,059
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0,177	0	0	0	5	0,177	0,035
1.8. Delega funciones de	0	0	0	0,708	0,236	5	0,944	0,189

acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.								
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,708	0,236	5	0,944	0,189
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,708	0,236	5	0,944	0,189
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,118	0,354	0	0	5	0,472	0,094
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,177	0,118	0,177	0	5	0,472	0,094
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,118	0,236	0,000	0	5	0,354	0,071
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,708	0,236	5	0,944	0,189
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0,118	0,236	0,177	0	5	0,531	0,106
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,177	0,236	0	0	5	0,413	0,083
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,118	0,236	0,177	0	5	0,531	0,106
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,118	0,236	0,177	0	5	0,531	0,106
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,118	0,118	0,000	0	5	0,236	0,047
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección	0	0	0,236	0,354	0,236	5	0,826	0,165

Provincial en los tiempos previstos.								
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,236
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,236
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,236
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,118	0,531	0,236	5	0,885	0,177
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,118	0,708	0	5	0,826	0,165
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,118	0,708	0	5	0,826	0,165
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	0,236	0,531	0	5	0,767	0,153
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,354	0,354	0	5	0,708	0,142
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,354	0,354	0	5	0,708	0,142

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	1,18	5	1,18	0,236
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,885	0	5	0,885	0,177
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,708	0,236	5	0,944	0,189
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	1	0,708	0,236	5	1,944	0,389
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,354	0,177	0,236	5	0,767	0,153
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,354	0,177	0,236	5	0,767	0,153
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,177	0,236	0	0	5	0,413	0,083
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,177	0,118	0,177	0	5	0,472	0,094
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,354	0,354	0	5	0,708	0,142
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,354	0,354	1	5	1,708	0,342
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,059	0,236	0,354	0	5	0,649	0,130
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0,118	0,708	0	5	0,826	0,165
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,224

Profesores, el informe anual de labores.								
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,177	0,236	0,177	0	5	0,59	0,118
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0,177	0,236	0,177	0	5	0,59	0,118
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,354	0,177	0,236	5	0,767	0,153
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,708	0,236	5	0,944	0,189
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0,058	0,232	0,35	0	5	0,64	0,128
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,177	0,118	0,177	0	5	0,472	0,094
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,708	0,236	5	0,944	0,189
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,472	0	0,236	5	0,708	0,142
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0,472	1	0,236	5	1,708	0,342
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,354	0,177	0,236	5	0,767	0,153
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	0,708	0,236	5	0,944	0,189
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y	0	0	0,236	0,531	0	5	0,767	0,153

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.	0	0	0	0,708	0,236	5	0,944	0,189
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	0,177	0,236	0	0	5	0,413	0,083
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,472	0,177	0	5	0,649	0,130
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,118	0,354	-	0	5	0,472	0,094
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0,118	0,354	-	0	5	0,472	0,094
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0,000	5	5	5	1,000
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,000	5	5	5	1,000
TOTAL	---	---	---	---	---	---	56,297	11,259

Fuente: Rector, Vicerrector o Subdirector y Miembros del Consejo Directivo o Técnico

Elaboración: Lilian Bennys Solís Cantos

En la evaluación realizada al Rector y Miembros del Consejo Directivo o Técnico acerca de las competencias gerenciales, el 1,000 elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución, mientras el 0,342 aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal, establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo, 0,224 da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores, por lo que se determina que las autoridades efectúan concejo directivo para coordinar y trabajar con los horarios de clases para tener una mejor organización.

Tabla 35

**Evaluación del Rector por los Miembros del Consejo Directivo o Técnico:
Competencias Pedagógicas**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0,177	0,118	0,177	0	5	0,472	0,094
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0,354	0,354	0	5	0,708	0,142
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0,059	0,354	0,177	0	5	0,59	0,118
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,177	0,236	0	0	5	0,413	0,083
2.5. Asesora al personal	0	0	0	0,708	0,236	5	0,944	0,189

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.	0	0	0,472	0,177	0	5	0,649	0,130
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,472	0,177	1	5	1,649	0,330
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,472	0,177	2	5	2,649	0,530
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,472	0,177	3	5	3,649	0,730
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,177	0,236	0	0	5	0,413	0,083
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,000	1,18	5	1,18	0,236
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,224
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,354	0,354	0	5	0,708	0,142
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,354	0,354	1	5	1,708	0,342
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,853	3,371

Fuente: Rector, Vicerrector o Subdirector y Miembros del Consejo Directivo o Técnico

Elaboración: Lilian Bennys Solís Cantos

De acuerdo a la evaluación al Rector por los Miembros del Consejo Directivo o Técnico acerca de las competencias pedagógicas el 0,730 realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes, un 0,530 supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos, mientras el 0,342 orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes, un 0,236 supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución, se considera fundamental que las autoridades deben estar en constante control del rendimiento y desenvolvimiento académico de los estudiantes, de esta manera estarán al tanto de su desarrollo educativo.

Tabla 36

**Evaluación del Rector por los Miembros del Consejo Directivo o Técnico:
Competencias de Liderazgo en la Comunidad.**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,118	0,354	0	0	5	0,472	0,094
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,472	0,177	0	5	0,649	0,130
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,708	0,236	5	0,944	0,189
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	1	0,708	0,236	5	1,944	0,389
3.5. Delega responsabilidades que	0	0,118	0,354	0	0	5	0,472	0,094

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.	0	0	0,354	0,354	0	5	0,708	0,142
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,354	0,354	1	5	1,708	0,342
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,354	0,354	2	5	2,708	0,542
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,354	0,354	3	5	3,708	0,742
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,313	2,663
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								15,440

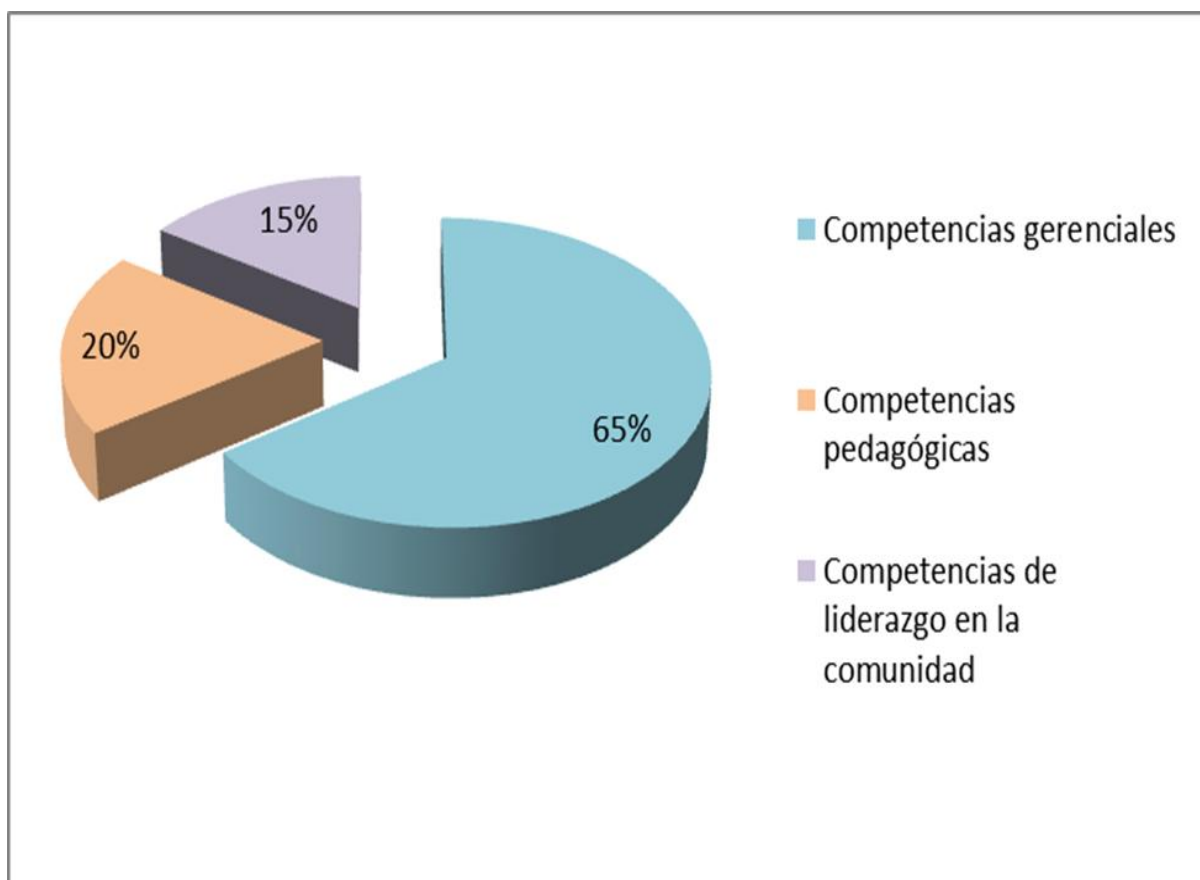
Fuente: Rector, Vicerrector o Subdirector y Miembros del Consejo Directivo o Técnico

Elaboración: Lilian Bennys Solis Cantos

Mediante la evaluación realizada al Rector por los Miembros del Consejo Directivo o Técnico acerca de las competencias de liderazgo en la comunidad el 0,742 promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas, el 0,542 Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas, mientras el 0,389 evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa, el 0,342 vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad, se establece un índice de 15.44 puntos sobre 20 que las autoridades fomentan el cumplimiento se rigen a las reglas, estatutos que deben de cumplir y hacer cumplir al personal que labora en el Colegio.

Valoración de la evaluación del Director o Rector

Figura N° 8. Valoración de la evaluación Director o Rector



Fuente: Encuesta al Director o Rector

Elaboración: Lilian Bennys Solís Cantos

De acuerdo a los datos recopilados del Rector, Vicerrector o Subdirector y Miembros del Consejo Directivo o Técnico del Colegio Fiscal Técnico Agropecuario José Rodríguez Labandera, se determinó una valoración del 11,25 en competencias gerenciales, mientras el 3,37 en competencias pedagógicas, un 2,66 competencias de liderazgo en la comunidad, la cual se establece que la calidad de la educación en tanto derecho fundamental, además de ser eficaz y eficiente, debe respetar los derechos de todas las personas, ser relevante, pertinente y equitativa. Ejercer el derecho a la educación es esencial para desarrollar la personalidad e implementar los otros derechos.

Tabla 37

Evaluación del Rector por los Miembros del Consejo Estudiantil del Colegio Fiscal Técnico Agropecuario José Rodríguez Labandera, de la ciudad de Quevedo, Provincia de Los Ríos, durante el año 2011-2012.

Evaluación del Rector por los Miembros del Consejo Estudiantil: Competencias Gerenciales

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,536	2,145	4	2,681	0,670
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,716	0	0	0,000	4	0,716	0,179
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	3,575	4	3,575	0,894
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0,536	2,145	4	2,681	0,670
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	2,144	0,000	4	2,144	0,536
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	2,144	0,000	4	2,144	0,536
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,357	1,608	0,000	4	1,965	0,491
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	1,608	0,715	4	2,323	0,581
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del	0	0	0,357	1,608	0,000	4	1,965	0,491

establecimiento.								
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	1,071	0,536	0,000	4	1,607	0,402
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,179	1,071	0	0,000	4	1,25	0,313
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0,179	1,071	0	0,000	4	1,25	0,313
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	1,608	0,715	4	2,323	0,581
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	1	1,608	0,715	4	3,323	0,831
TOTAL	---	---	---	---	---	---	29,947	7,487

Fuente: Rector por los miembros del Consejo Estudiantil

Elaboración: Lilian Bennys Solis Cantos

Según el análisis de la evaluación al Rector por los Miembros del Consejo Estudiantil referente a las competencias gerenciales el 0,894 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución, mientras el 0,831 actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual, el 0,670 asiste puntualmente a la institución, controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos, 0,670 controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos, por lo que se determina que las autoridades de la institución exigen principalmente la puntualidad del personal, ellos analizan y evalúan el cumplimiento de las obligaciones dictaminadas a cada uno, deben ser desempeñadas con eficiencia, efectividad y calidad para alcanzar los objetivos institucionales del colegio.

Tabla 38

Evaluación del Rector por los Miembros del Consejo Estudiantil: Competencias Pedagógicas

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,179	1,071	0	0,000	4	1,25	0,313
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	1,071	0,536	0,000	4	1,607	0,402
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	2,860	4	2,86	0,715
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	2,860	4	2,86	0,715
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	1,608	0,715	7	2,323	0,581
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,900	2,725

Fuente: Rector por los miembros del Consejo Estudiantil

Elaboración: Lilian Bennys Solis Cantos

Mediante la evaluación al Rector por los Miembros del Consejo Estudiantil referente a las competencias pedagógicas el 0,715 orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución, un 0,581 orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes, el 0,402 Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos, un 0,313 observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre, las autoridades tienen la obligación de buscar métodos pedagógicos de progreso, la utilización como apoyo didáctico de equipos y tecnologías para la enseñanza-aprendizaje, así como los procesos y técnicas administrativas de la institución, todo ello con una visión integral, aprendiendo el manejo de grupos, la elaboración de diagnósticos buscando la solución de problemas en contexto y la toma de decisiones para la mejora pedagógica.

Tabla 39

**Evaluación del Rector por los Miembros del Consejo Estudiantil:
Competencias de Liderazgo en la Comunidad**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,357	1,608	0,000	4	1,965	0,491
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	2,144	0,000	4	2,144	0,536
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,357	1,072	0,715	4	2,144	0,536
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,357	1,608	0,000	4	1,965	0,491
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0,357	1,608	0,000	4	1,965	0,491
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,357	1,608	0,000	4	1,965	0,491
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,357	1,608	0,000	4	1,965	0,491
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	1,071	0,536	0,000	4	1,607	0,402
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada	0	0	0	2,144	0,000	4	2,144	0,536

miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.								
TOTAL	---	---	---	---	---	---	17,864	4,466
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								16,083

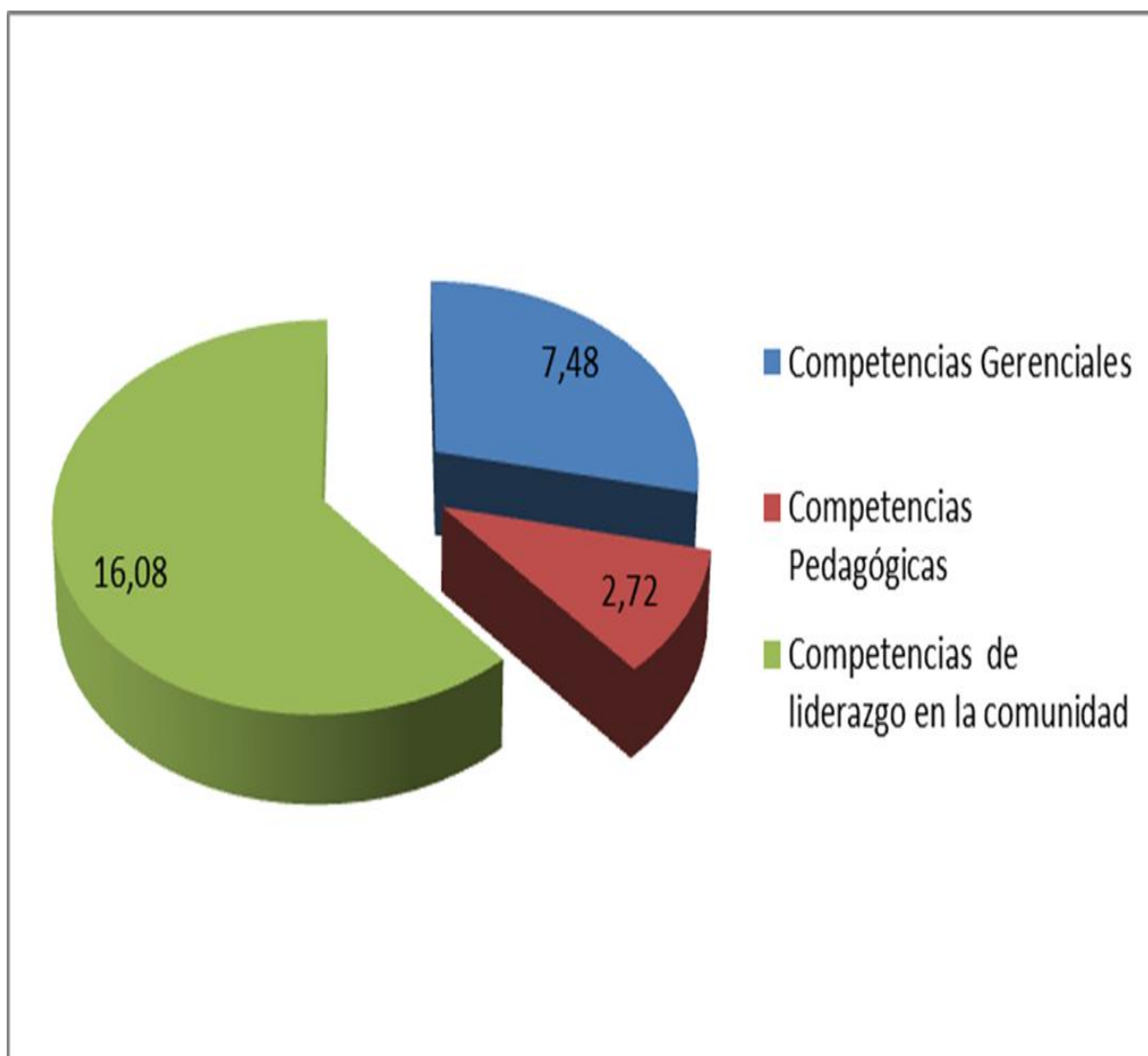
Fuente: Rector por los miembros del Consejo Estudiantil

Elaboración: Lilian Bennys Solis Cantos

De acuerdo al estudio realizado al Rector por los Miembros del Consejo Estudiantil referente a las competencias de liderazgo en la comunidad el 0,536 reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes, apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, un 0,491Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa, el 0,402 realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa, el rol del educador, facilitarlos aprendizajes de los estudiantes con la finalidad de formar profesionales competentes, las autoridades son aquellas que tiene la capacidad de conducir a otros en un proceso que permitirá alcanzar el objetivo institucional la excelencia educativa.

Valoración de la evaluación del Director o Rector

Figura N° 9. Valoración de la evaluación Director o Rector



Fuente: Encuesta al Director o Rector

Elaboración: Lilian Bennys Solís Cantos

De la evaluación al Rector, Vicerector o Subdirector y Miembros del Consejo Directivo o Técnico del Colegio Fiscal Técnico Agropecuario José Rodríguez Labandera, se determinó que el 7,48 Competencias Gerenciales, un 2,72 Competencias Pedagógicas y el 4,46 de las Competencias de liderazgo en la comunidad obteniendo un valor promedio de 16,08, por lo que se analiza que existe un porcentaje considerable en el desarrollo de las competencias de la institución, existe una adecuada administración y liderazgo académico en el colegio.

Tabla 40

Evaluación del Rector por el Comité Central de Padres de Familia del Colegio Fiscal Técnico Agropecuario José Rodríguez Labandera, de la ciudad de Quevedo, provincia de Los Ríos, durante el año 2011-2012.

Evaluación del Rector por el Comité Central de Padres de Familia: Competencias Gerenciales.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	1,176	1,054	5	2,23	0,446
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,528	0	0	0,000	5	0,528	0,106
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,789	0,784	0,000	5	1,573	0,315
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	1,568	0,527	5	2,095	0,419
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0,526	1,568	0,000	5	2,094	0,419
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,789	0,784	0,000	5	1,573	0,315
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	1,568	0,527	5	2,095	0,419
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,263	1,568	0,000	5	1,831	0,366

1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,789	0,784	0,000	5	1,573	0,315
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,789	0,784	0,000	5	1,573	0,315
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0,789	0,784	0,000	5	1,573	0,315
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,264	0,789	0	0,000	5	1,053	0,211
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0,132	0,789	0,392	0,000	5	1,313	0,263
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,396	0,526	0	0,000	5	0,922	0,184
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,396	0,526	0	0,000	5	0,922	0,184
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	0,396	0,526	0	0,000	5	0,922	0,184
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,396	0,526	0	0,000	5	0,922	0,184
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,396	0,526	0	0,000	5	0,922	0,184
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,132	1,052	0	0,000	5	1,184	0,237
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	1,568	0,527	5	2,095	0,419
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527

requieren información sobre sus hijos.								
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	36,898	7,380

Fuente: Rector por el Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Lilian Bennys Solis Cantos

De la evaluación al Rector por los Miembros del Consejo Estudiantil referente a las competencias gerencial es el 0,527 exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución, 0,446 asiste puntualmente a la institución, un 0,419 controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos, el 0,315 incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional, 0,237 coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, por lo que se determina que las autoridades exigen a los docentes y al personal que labora en la institución que sean puntuales para que fomente como ejemplo a los estudiantes, también la asistencia sea puntual y un buen cumplimiento de sus obligaciones.

Tabla 41

**Evaluación del Rector por el Comité Central de Padres de Familia:
Competencias Pedagógicas**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,526	1,176	0,000	5	1,702	0,340
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,526	1,176	0,000	5	1,702	0,340
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527

2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,263	1,568	0,000	5	1,831	0,366
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,140	2,628

Fuente: Rector por el Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Lilian Bennys Solis Cantos

Mediante el análisis de la evaluación al Rector por el Comité Central de Padres de Familia referente a las Competencias Pedagógicas el 0,527 Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución, Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, el 0,340 realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes, realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes, por lo que se determina que las autoridades respondieron que lo principal es garantizar el respeto de los derechos a los estudiantes se considera fundamental el papel de las autoridades en la para lograr el cumplimiento satisfactorio de las necesidades académicas de los estudiantes garantizando la calidad y superación en la comunidad educativa.

Tabla 42

Evaluación del Rector por el Supervisor Escolar: Competencias Gerenciales

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,263	1,568	0,000	5	1,831	0,366
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,263	1,568	0,000	5	1,831	0,366
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	1,568	0,527	5	2,095	0,419
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,263	1,568	0,000	5	1,831	0,366
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	1,568	0,527	5	2,095	0,419
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	1,568	0,527	5	2,095	0,419
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	1,568	0,527	5	2,095	0,419
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	1,568	0,527	5	2,095	0,419

3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	1,568	0,527	5	2,095	0,419
TOTAL	---	---	---	---	---	---	20,698	4,140

Fuente: Rector por el Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Lilian Bennys Solis Cantos

Mediante el análisis del estudio realizado al Rector por el Supervisor Escolar de las competencias gerenciales 0,419 Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas, promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas, el 0,366 mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa, también apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, lo cual como autoridades deben fomentar la comunicación permanente con la comunidad educativa, estableciendo buenas relaciones con los docentes, estudiantes padres de familia.

Tabla 43

Evaluación del Rector por el Supervisor Escolar del Colegio Fiscal Técnico Agropecuario José Rodríguez Labandera, de la ciudad de Quevedo, Provincia de Los Ríos, durante el año 2011-2012.

Evaluación del Rector por el Supervisor Escolar: Competencias Gerenciales

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

personal docente y administrativo.								
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.17. Planifica y coordina el	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.								
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0	1	0	0,000
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

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

1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,531	11,531

Fuente: Rector por el Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Lilian Bennys Solis Cantos

De acuerdo a la evaluación al Rector por el Supervisor Escolar acerca de las competencias gerencial es el 0,223 asiste puntualmente a la institución, rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa, 0,167 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo, exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución, 0,112 estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes, el Rector controla, planifica, sanciona y estimula que el personal cumpla con las actividades escolares según las actividades encargadas a cada uno de ellas, incentivando al personal a un trabajo y un desenvolvimiento laboral eficiente y eficaz estableciendo las actividades en base a los objetivos que deben de cumplirse, es fundamental dar a conocer al personal, estudiantes y la comunidad el informe anual de labores, para conocer la distribución de los recursos que realiza la institución.

Tabla 44

Evaluación del Rector por el Supervisor Escolar: Competencias Pedagógicas.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.8. Supervisa el proceso de	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

evaluación de aprendizajes de los alumnos.								
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,172	2,172

Fuente: Rector por el Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Lilian Bennys Solis Cantos

Según el análisis de la evaluación al Rector por el Supervisor Escolar acerca de las competencias gerenciales el 0,167 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, 0,112 asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales, se analiza que el principal fin es de mantener la calidad educativa de los estudiantes, planificando, organizando proyectos educativos para el mejoramiento institucional, capacitando al personal del colegio con metodologías y estrategias, a fin de que los estudiantes sean significativos y funcionales en las actividades académica.

Tabla 45

Evaluación del Rector por el Supervisor Escolar: Competencias de Liderazgo en la Comunidad.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

educativas.								
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1,893	1,893
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								14,157

Fuente: Rector por el Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Lilian Bennys Solis Cantos

Mediante los datos recopilados al Rector por el Supervisor Escolar en base a las competencias de liderazgo en la comunidad se determina que el 0,223 Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes, mientras las demás respuestas obtuvieron un 0,167 se determina que la evaluación de la competencia que el Rector debe de establecer una comunicación permanente con la comunidad también es importante promover el desarrollo y vinculación de las actividades con las entidades comunitarias para mejorar las relaciones entre las autoridades de la institución y la comunidad además alcanzar los logros en el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 46

CALIFICACIÓN

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo			
Directivo (Promedio)	8,921		
COEVALUACIÓN DE DOCENTES (POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA)	5,389		
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR	7,842		
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES	18,500		
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA O REPRESENTANTES	15,727		
OBSERVACIÓN DE CLASE	14,250		
AUTOEVALUCION DEL RECTOR	16,086		
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO	15,440		
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL	16,083		
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA	15,391		
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR	14,157		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	76.958/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	78.636/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	76.958/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	77.797/100	A	EXCELENTE

5.1.1. Calificación de desempeño

5.1.1.1. Calificación del desempeño profesional docente

Luego de efectuar la valoración del nivel por medio del análisis de las encuestas realizadas se determina una calificación de 78.63 / 100 puntos lo cual se puede llegar a calificar el desempeño profesional del docente con un A (excelente).

La docencia es una de las funciones sustantivas de la universidad ecuatoriana, que se concreta en los procesos de formación científico-técnica y humanística de profesionales que contribuyen efectivamente en la solución de los problemas locales, regionales, nacionales. En la evaluación del desempeño docente, la docencia es el ámbito de análisis y depende en gran medida de la capacidad profesional, de la capacidad pedagógica y de su práctica de valores. En otras palabras, se valora al profesor con buen desempeño, si “tiene conocimientos”, si los “sabe enseñar” y si es honorable.

5.1.1.2. Calificación del desempeño profesional Directivo

De igual manera fueron valorados el desempeño del profesional Directivo obteniendo una calificación de 76.95 puntos sobre 100. De la observación del puntaje total conseguido en el desempeño se puede calificar con A (excelente).

5.1.1.2. Calificación del desempeño profesional del Colegio

Para determinar la calificación de desempeño profesional del Colegio Fiscal Técnico Agropecuario José Rodríguez Labandera la cual se la obtiene del desempeño profesional del docente con 78.63 y el puntaje del desempeño del Directivo con 76.95, se establece la calificación de 77.79 sobre 100 puntos, y el puntaje promedio conseguido es A (excelente), lo que refleja que se deben implementar estrategias pedagógicas para mejorar aún más el sistema, en especial el proceso enseñanza – aprendizaje.

DISCUSIÓN

A través de los resultados obtenidos en la evaluación a docentes y directivos del Colegio Fiscal Técnico Rodríguez Labandera, se determinó y a la vez se comprobó que el actual desempeño profesional es regular, pues generalmente los procesos pedagógicos son aplicados con normalidad, pero probablemente no se los está implementado en función a los nuevos estándares de calidad, pues se ha detectado debilidades en el área del conocimiento y la aplicación de innovadoras técnicas, que permitan optimizar el proceso educativo; se refleja una incompleta formación académica en los estudiantes, quienes se conforman con la calificación, pero no valoran el conocimiento; este contexto concuerda con **Gento (1996)**, quien indica que la calidad de la educación ha dejado de entenderse como una consecuencia natural de la educación y se convierte en una de las principales prioridades del sistema educativo.

El estudio de campo, determinó que los docentes y directivos de la institución educativa, poseen capacidad y pericia, por lo cual se califica su desempeño profesional como positivo, colectivamente se ajustan a las normas institucionales, cronogramas y planes de estudios establecidos, además se conoció que los procesos educativos son eficientes, pues se refleja en el rendimiento de los estudiantes, pero se considera necesario innovar algunos de los procedimientos educativos, a fin de mejorar la educación, el cual debe de acoplarse acorde a los nuevos estándares educativos establecidos por el nuevo gobierno. **Hall (1984)** afirma el término calidad educativa y contemplar en su análisis además de los factores enunciados anteriormente, aquellos que permitan comprender el tipo de organización adoptado, la forma en que se administra y dirige la institución y las distintas herramientas que para ello se utilizan, destacándose entre otras a los Proyectos Educativos Institucionales, que sin pretender agotar su conceptualización se puede convenir en considerarlo como la herramienta esencial de la gestión que procura el acercamiento a la institución como totalidad, identificando, explicitando, comprendiendo y transformando los diferentes ámbitos de la vida organizacional, para ello es indispensable y necesario que todos los integrantes

de la misma identifiquen situaciones institucionales problemáticas y busquen una solución concertada a la misma.

Los resultados de la valoración a docentes y directivos de la entidad educativa permitieron comprobar las hipótesis planteadas *“El actual desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad”* pues si bien los docentes de la institución no poseen características de deficiencia, debido a que los procesos enseñanza aprendizaje están bien estructurados e implementados, pues los resultados en el rendimiento de los estudiantes mayoritariamente son buenos, cabe señalar que dichos procesos no se ejecutan del todo en función a los nuevos estándares de calidad, pues solo se toma en cuenta la calificación y no se valora el conocimiento y desarrollo cognitivo del estudiantado. **Hall (1984).** “Evaluar el sistema educativo debe, necesariamente, incluir subsistemas en los que las distintas partes que constituyen o determinan el servicio educativo sean a su vez medidas y analizadas”. Se debe de tomar en cuenta el desarrollo cognitivo del estudiante, motivarlo a conocer más, a que valore el conocimiento.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- Los resultados de la evaluación del desempeño profesional a docentes en el Colegio Fiscal Técnico Agropecuario José Rodríguez Labandera demostró que estos poseen un nivel aceptable, 78.63, lo cual indica un rendimiento con características de eficiente, pero necesita ajustarse más a los nuevos estándares de calidad, con el fin de mejorar el desarrollo cognitivo de los estudiantes.
- Según el estudio de campo se determinó que los directivos del Colegio Fiscal Técnico Agropecuario José Rodríguez Labandera implementan eficaces estrategias pedagógicas, pero falta innovación, ya que las instituciones en la actualidad deben de acogerse a los nuevos estándares educativos, a fin de alcanzar la calidad.
- La valoración permitió conocer que la mayoría de los estudiantes de la institución educativa presentan un rendimiento académico admisible, pues las calificaciones oscilan entre buenas a sobresalientes, demostrando que el proceso enseñanza aprendizaje implementado es eficiente, pero se estima que no se ha valorado el desarrollo cognitivo de los educandos, pues falta creatividad y desarrollar a un más el pensamiento lógico, ya que se quiere formar integralmente al alumno(a).
- Analizando los procesos educativos en la entidad, se determinó que esta no ha implementado innovadoras estrategias pedagógicas acorde a los nuevos estándares de calidad, a fin de mejorar aún más el sistema, en especial el proceso enseñanza aprendizaje, por tal motivo urge la ejecución de un proyecto educacional (modelo propositivo), que optimice el desempeño profesional del docente y directivos.

6.2. Recomendaciones

- Se debe fortalecer el conocimiento del docente y directivos de la institución educativa, mediante la implementación de seminarios para maestros, a fin de reforzar las estrategias metodológicas aplicadas en el proceso enseñanza aprendizaje en todas sus áreas.
- Hacer que la evaluación deje de ser un instrumento de castigo, sino más sea un estímulo, reconocimiento, regocijo y motivación a la convivencia, se debe comunicar para despertar la conciencia, el compromiso y voluntad para participar más activamente en los proyectos individuales y colectivos, a fin de mejorar el sistema educativo.
- Establecer un Plan de Capacitación en donde se fomente el desarrollo de la creatividad e incentive a los docentes a innovar sus conocimientos a fin de mejorar el proceso enseñanza aprendizaje y por ende lograr una educación de calidad. Para ello se recomienda a las principales autoridades del plantel en estudio, implementar dicho plan, encaminado a fortalecer la formación integral del estudiantado.
- Mejorar el sistema educativo en la entidad, dotándola de recursos pedagógicos y metodológicos, con el propósito de alcanzar la calidad educativa y mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje en el Colegio Fiscal Técnico “José Rodríguez Labandera”.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

TÍTULO DE LA PROPUESTA.

PLAN DE CAPACITACIÓN DE DESARROLLO DE LA CREATIVIDAD PARA EL MEJORAMIENTO EDUCATIVO EN EL COLEGIO FISCAL TÉCNICO “JOSÉ RODRÍGUEZ LABANDERA”, DEL CANTÓN QUEVEDO.

JUSTIFICACIÓN.

La implementación del Plan de Capacitación sobre desarrollo de la creatividad, le permitirá al docente y directivos mejorar el proceso enseñanza aprendizaje, además este logrará innovar el desarrollo de las actividades académicas y le permitirá al estudiante participar activamente en dicho proceso, incidiendo de esta manera en la formación integral del mismo.

La capacitación es significativa, para innovar el conocimiento del docente y directivos, ya que en ella se utilizará una metodología altamente participativa con el fin de promover el aprendizaje vivencial que consiga un cambio de actitudes. La participación, el trabajo en equipo y las dinámicas representaran aproximadamente el 70% del programa, lo cual facilitará el proceso enseñanza – aprendizaje.

El desarrollo del Plan de Capacitación es factible, ya que se cuenta con el recurso humano idóneo, materiales, técnicas y presupuesto, para emprender el estudio y fomentar técnicas enfocadas a la implementación de la creatividad en el desarrollo de las actividades académicas.

OBJETIVOS.**General.**

Diseñar un plan de capacitación de desarrollo de la creatividad, acorde a las necesidades contextuales, para dotar de recursos teóricos y metodológicos al Colegio Fiscal Técnico “José Rodríguez Labandera”.

Específicos.

- ✓ Establecer modelos de desarrollo de la creatividad, que se aplicarán dentro de las prácticas docentes cotidianas.
- ✓ Concertar un conjunto de estrategias que orienten los procesos de aprendizajes significativos, a fin de optimizar el sistema educativo.
- ✓ Socializar el Modelo propuesto con las autoridades para su aprobación y aplicación en el Colegio.

IMPORTANCIA.

El Plan de Capacitación es importante, porque mediante este se fortalecerá e innovará el conocimiento del docente, específicamente en la aplicación de la creatividad en el desarrollo de las actividades académica del estudiantado.

Además se canalizaran diversas técnicas y métodos que podrán ser empleados en el proceso enseñanza – aprendizaje del alumnado, porque se considera importante que este participe activamente en las actividades educativas que el docente ejecute.

UBICACIÓN SECTORIAL Y FÍSICA.

El Plan de Capacitación se lo llevará a cabo en las Instalaciones del Colegio Fiscal Técnico “José Rodríguez Labandera”, ubicado en la parroquia San José Sur, cantón de Quevedo, provincia de Los Ríos.

FACTIBILIDAD.

El Plan de Capacitación será factible, porque se contará con los recursos necesarios para emprender el estudio y fomentar técnicas innovadoras y eficientes enfocadas a la implementación de la creatividad en el desarrollo de las actividades académicas. Además se tiene el aporte y aprobación por parte de las principales autoridades, entidades, personal docente y estudiantado para el desarrollo de dicha propuesta, que beneficiará a la institución educativa, en especial colaborará con el proceso de enseñanza y la formación integral de los mismos.

DESARROLLO DE LA PROPUESTA.

Plan Operacional – Capacitación a docentes.

Temática	Contenido expositor
Estrategias de enseñanza	Las estrategias de enseñanza son las anticipaciones de un plan que permiten aproximarse a los objetivos de aprendizaje propuestos por el docente, constituyendo un modo general de plantear la enseñanza en el aula.

Temática	Contenido expositor
Estrategias de enseñanza	Se debe considerar: 1. Características generales de los estudiantes (nivel de desarrollo cognitivo, conocimientos previos, factores motivacionales, entre otros). 2. Tipo de dominio del conocimiento en general y del contenido

	curricular en particular que se va a abordar. 3. El aprendizaje que se debe lograr y las actividades cognitivas y pedagógicas que debe realizar el estudiante para conseguirla. 4. Monitoreo constante del progreso y aprendizaje del estudiante.
--	--

Proceso cognitivo en el que incide la estrategia	Tipos de estrategia de enseñanza
Activación de los conocimientos previos.	Objetivos o propósitos. Pre interrogantes.
Generalización de expectativas apropiadas.	Actividades generadoras de información previa.
Orientar y mantener la atención	Preguntas insertadas. Ilustraciones. Pistas claves tipográficas.
Promover una organización más adecuada de la información que se ha de aprender (mejorar conexiones externas)	Mapas conceptuales. Redes semánticas. Resúmenes.
Para potenciar el enlace entre conocimientos previos y la información que se ha de aprender (mejorar las conexiones externas)	Organizadores previos. Analogías.

Estrategia de enseñanza	Efectos esperados en los estudiantes
Objetivos	Conoce la finalidad y alcance del material y qué se espera de él al terminar de revisar el material, de sus aprendizajes y lo ayuda a darles sentido.

Estrategia de enseñanza	Efectos esperados en los estudiantes
Ilustraciones	Facilita la codificación visual de la información.
Preguntas intercaladas	Permite practicar y consolidar lo que ha aprendido. Autoevalúa gradualmente.
Pistas tipográficas	Mantiene su atención e interés. Detecta información por codificación selectiva.
Resúmenes	Facilita el recuerdo y la comprensión de la información que se ha de aprender.
Organizadores previos	Hace más accesible y familiar el contenido. Elabora un marco contextual.
Analogías	Comprende información abstracta. Traslada lo aprendido.
Mapas conceptuales y redes semánticas	Realiza una codificación visual y semántica de conceptos y explicaciones. Contextualiza las relaciones entre conceptos.
Estructuras textuales	Facilita el recuerdo y la comprensión de lo más importante.

Desarrollo de la creatividad.

Temática	Contenido expositor
Pautas para estimular la creatividad en los estudiantes	✓ Pensar y entender con tiempo el problema ✓ Identificar los datos más importantes ✓ Ser conscientemente original

	✓ Eliminar realmente el problema ✓ Ser objetivo ✓ Buscar distintos caminos para la solución del problema.
Sugerencias para desarrollar la creatividad en el estudiantado	✓ Aprender a tolerar la ambigüedad e incertidumbre; el docente debe dar el espacio necesario a los estudiantes para pensar y reflexionar sobre una situación problemática presente y crear el clima adecuada para que el conocimiento que se dé, no sea inmutable y estático. ✓ Favorecer la voluntad para superar obstáculos y perseverar. ✓ Desarrollar confianza en sí mismo y en sus convicciones. ✓ Propiciar una cultura de trabajo para el desarrollo de un pensamiento creativo y flexivo.

Temática	Contenido expositor
Sugerencias para desarrollar la creatividad en el estudiantado	✓ Invitar al estudiante a trascender el presente con un proyecto futuro. ✓ Aprender en confiar en lo potencial y no solo en lo real. ✓ Vencer el temor al ridículo y a cometer errores. ✓ La autoridad para validar el conocimiento debe partir de un proceso social y creativo. ✓ Cuando se propicia un clima creativo, la motivación intrínseca y

	la de logro deben estar presentes. ✓ Contextualización del conocimiento y las habilidades del conocimiento creativo y crítico. ✓ Las necesidades fundamentales del estudiante están relacionadas con enseñarle a pensar creativa y reflexivamente, o sea, a pensar de manera excelente. ✓ El pensar de forma creativa y reflexiva por parte del estudiante puede darse una vez de forma verbal del docente hacia sus estudiantes. ✓ Convertir las aulas de clases en espacios para asombrarlos, experimentar e investigar. ✓ Los estudiantes necesitan ser tratados como personas, es decir, tener una buena comunicación cuando estén creando.
--	--

Temática	Contenido expositor
Condiciones para estimular la creatividad en nuestros estudiantes.	✓ Preparación.- reflexión previa sobre la experiencia en torno al problema. ✓ Disposición de ánimo.- la actitud mental y psíquica adecuada. ✓ Apertura.- liberación de prejuicios o concepciones prefabricadas. ✓ Entusiasmo.- el goce de la creación. ✓ Estimulación.- excitación mental

	y emocional. ✓ Concentración.- crear y aprender constituyen las dos tareas más duras de la existencia humana. ✓ Expresión.- desarrollo de la habilidad y arte para una óptima expresión de los pensamientos.
--	--

Hay que fomentar que la práctica hace más fácil la expresión y la creatividad.

Temática	Contenido expositor
Recursos para desarrollar la creatividad en el aula	✓ La inteligencia ✓ El conocimiento ✓ Los estilos de pensamiento ✓ La personalidad ✓ La motivación ✓ El contexto medio ambiental

A continuación se definen los recursos para desarrollar la creatividad en el aula:

La inteligencia: Juega un papel importante en la creatividad, ya que permite generar ideas y redefinir problemas, es la que aporta elementos importantes para el análisis de la información, como la codificación selectiva, la combinación selectiva y la comparación selectiva, requeridas en un pensador creativo. Además es importante saber cuál idea es buena y cuál no lo es, la creatividad exige no sólo proponer ideas buenas sino saber en dónde existe un problema interesante, qué recursos hay que asignar para su solución, cómo abordarlo, cómo evaluar nuestra intervención, todo esto nos lo proporciona la parte analítica de la inteligencia y la parte práctica de la misma nos permite reconocer cuándo las ideas funcionan y cuáles ideas pueden estar destinadas al fracaso.

El conocimiento: Para ser creativos es necesario tener conocimiento del área en donde se está buscando la idea creativa, es fundamental poseer conocimiento formal e informal de nuestro campo, esto significa que si queremos innovar por lo menos debemos conocer qué es lo que existe como antecedente para nuestra propuesta, de otra suerte podemos hacer planteamientos que ya han sido superados.

Los estilos de pensamiento: Son los modos en que la gente prefiere utilizar las capacidades intelectuales de que dispone, los estilos definen los enfoques como se abordan los problemas. Los estilos de pensamiento son importantes en la medida en que podamos identificar cuál de ellos es el que más elementos aporta al desarrollo de la creatividad, cuál de ellos tenemos que incorporar con mayor frecuencia a nuestras aulas; aunque es una situación de preferencia los estilos pueden enseñarse y pueden aspirar a mayores y mejores formas de funcionamiento.

La personalidad: Es otro de los recursos que interactúa en la producción creativa y se refiere a la forma en que un individuo se relaciona con el entorno; aquí hablamos de la perseverancia ante los obstáculos, la voluntad para asumir riesgos, la voluntad para crecer, la tolerancia a la ambigüedad, la apertura a las nuevas experiencias, la confianza en sí mismo, entre otros rasgos de la personalidad que permiten que el pensamiento creativo se desarrolle.

La motivación: Es importante porque es el motor que genera la energía suficiente para profundizar en los trabajos, que de otra manera nos causarían cansancio con facilidad. La motivación elevada provoca entusiasmo y placer no sólo en la tarea, sino también en las metas. Las personas creativas se manifiestan de esta manera en campos que son de interés, tienen una motivación intrínseca capaz de llevarlos a terminar trabajos complejos.

El entorno y la creatividad: Son dos elementos unidos por una relación estrecha. El entorno debe presentar problemáticas que motiven al trabajo creativo; esto significa que los entornos adversos son requeridos para generar ideas creativas, pero requerimos entornos retadores y alentadores del pensamiento creativo, con condiciones que permitan florecer y crecer las ideas creativas, que no las aniquilen antes de madurar.

En este sentido, el colegio tiene que constituirse en un entorno provocador de la expresión creativa, para ello se requieren contextos abiertos a la opinión de todos los participantes, consignas claras y ambiciosas que generen ideas diferentes. Nadie puede negar la importancia del contexto en el desarrollo de la creatividad y la escuela tiene que modificarse para lograr incorporar a la creatividad como una de sus principales metas.

Existen métodos creativos que se los definen como “un procedimiento deliberado y consciente destinado a reducir y eliminar los bloqueos que frenan la expresión creativa, a estimular la búsqueda creativa, a favorecer el desarrollo y comprensión del proceso creativo y a lograr resultados creativos”

Temática	Contenido expositor
Métodos creativos	✓ El cultivo de la imaginación ✓ Juegos Creativos ✓ Los juegos de palabras ✓ Las Adivinanzas ✓ Las Cadenas de Palabras ✓ El Caos de Dichos
	✓ El Torbellino de Ideas como técnica participativa, innovadora y anticipadora. ✓ La solución creativa de problemas como retos y oportunidades ✓ La analogía inusual, para importar éxitos de otras áreas

	✓ Organizadores Gráficos ✓ Mapa Conceptual ✓ Mapa Mental ✓ Gimnasia Cerebral ✓ Cuota de ideas ✓ Sintonizarse ✓ Reyes del hábito ✓ Alimentar la mente ✓ Vagabundear ✓ Atrapar los pensamientos ✓ Pensar más allá
--	---

A continuación se detallan algunas de las técnicas más utilizadas para estimular la producción de ideas.

Mediante estas se obtendrán mejores resultados si se las trabaja en grupo y si tiene en cuenta las siete características esenciales.

Algunas de estas técnicas también pueden ser utilizadas de forma individual. Porque estas técnicas son: Una forma de entrenar y de poner en práctica unas habilidades creativas. Además son guías para desarrollar la creatividad.

Técnica Metodológica	¿Qué es?	¿Para qué?	¿Cómo?
MAPAS MENTALES	Es una técnica creada por Tony Buzan, investigador en el campo de la inteligencia y presidente de la Brain Foundation. La importancia de los mapas mentales radica en que son una expresión de una forma de pensamiento: el pensamiento irradiante. El mapa mental es una técnica gráfica que permite acceder al potencial del cerebro.	Es una técnica de usos múltiples. Su principal aplicación en el proceso creativo es la exploración del problema y la generación de ideas. En la exploración del problema es recomendable su uso para tener distintas perspectivas del mismo.	Para su elaboración se siguen los siguientes pasos: 1. Se toma una hoja de papel, grande o pequeña, según sea un mapa grupal o individual. 2. El problema o asunto más importante se escribe con una palabra o se dibuja en el centro de la hoja. 3. Los principales temas relacionados con el problema irradian de la imagen central de forma ramificada. 4. De esos temas parten imágenes o palabras claves que trazamos sobre líneas abiertas, sin pensar, de forma automática pero clara. 5. Las ramificaciones forman una estructura nodal.
ARTE DE PREGUNTAR	Alex Osborn, experto en creatividad y creador del Brainstorming, afirmaba que "la pregunta es la más creativa de las conductas humanas". Osborn desarrolló una serie de preguntas para el Brainstorming que puede ser aplicada en la exploración del problema.	Este es un conjunto fundamental de preguntas que se usan para formular en el problema todos los enfoques que sean posibles y, así, abrir la perspectiva que tenemos del problema. También son útiles para la percepción de nuevos usos, aplicaciones o posibilidades de un producto o un servicio.	Ejemplo: La motivación de los trabajadores. ¿Cómo incrementarla? 1. Planteamiento del Problema: exploración. 2. Preguntas a plantear: ¿Cuándo están motivados los trabajadores? ¿Por qué aumenta su motivación? ¿Por cuánto tiempo están motivados? ¿Con quién incrementan la motivación? ¿Todos se motivan? ¿Por medio de qué se motivan? Tras el planteamiento de estas preguntas y sus correspondientes respuestas, la visión del problema es más abierta. Tenemos más perspectivas para abordarlo y pasar a la etapa de generación de ideas.

Técnica Metodológica	¿Qué es?	¿Para qué?	¿Cómo?
BRAINSTORMING (tormenta de ideas)	Es la técnica para generar ideas más conocidas. Fue desarrollada por Alex Osborn (especialista en creatividad y publicidad)	El Brainstorming, también llamado torbellino de ideas, tormenta de ideas, remolí de cervells, lluvia de ideas...es una técnica eminentemente grupal para la generación de ideas.	Materiales de trabajo: sala, sillas para el grupo, pizarra grande o cuaderno de notas para apuntar las ideas, grabadora (opcional), reloj. Participantes: facilitador o coordinador (dinamiza el proceso), secretario (apunta las ideas), miembros del grupo. Etapas del proceso: 1ª Calentamiento: Ejercitación del grupo para un mejor funcionamiento colectivo. Ejemplo: decir objetos que valgan menos de 1.000 pesetas, nombrar todas las cosas blandas que se nos ocurran... 2º Generación de ideas. Se establece un número de ideas al que queremos llegar. Se marca el tiempo durante el que vamos a trabajar. Y las cuatro reglas fundamentales que se mencionan a continuación: Toda crítica está prohibida Toda idea es bienvenida Tantas ideas como sea posible El desarrollo y asociación de las ideas es deseable Los participantes dicen todo aquello que se les ocurra de acuerdo al problema planteado y guardando las reglas anteriores. Ejemplo: ¿Qué podemos hacer para mejorar los problemas del tráfico urbano?

Técnica Metodológica	¿Qué es?	¿Para qué?	¿Cómo?
			Respuestas: Quemar los coches, vivir en el campo, restringir los días de circulación, aumentar muchísimo el precio de los coches, aumentar muchísimo el precio de la gasolina, ir en bici, ir a pie, no salir de casa, vivir todos en la misma casa, trabajar y vivir en el mismo edificio, penalizar el uso del coche, pinchar todas las ruedas... 3º Trabajo con las ideas. Las ideas existentes pueden mejorarse mediante la aplicación de una lista de control; también se pueden agregar otras ideas. Tras estas etapas, se pueden utilizar las siguientes técnicas para variar la forma de trabajarlas: el trabajo del grupo es complementado y/o sustituido por el trabajo individual o por contactos intergrupales; la comunicación verbal es complementada y/o cambiada por comunicación escrita; la reunión de ideas sin valoración es interrumpida por fases de valoración; el comienzo sin ideas ya existentes es modificado mediante un inicio con un "banco de ideas". 4º Evaluación. Tras la generación de ideas, el grupo establece los criterios con los cuales va a evaluar las ideas. Ejemplos: Rentabilidad de la idea, grado de factibilidad, grado de extensión de la idea...

Técnica Metodológica	¿Qué es?	¿Para qué?	¿Cómo?
MÉTODO DELFOS	Este es un método original y práctico para el análisis y la resolución de problemas abiertos. Fue desarrollado a mitad del siglo XX por la Rand Corporation.	El método Delfos o Método Delphi, no es un método para grupos creativos, pues los participantes no llegan a constituir, como tal, un grupo de trabajo, aunque sí que es imprescindible la participación de varias personas.	Estructura del grupo de trabajo. -Existen dos tipos de sujetos: el coordinador y los expertos. El coordinador está encargado de centralizar la labor de los expertos. Se comunica con ellos, sintetiza las respuestas de cada uno, las agrupa por categorías y se las envía a los demás. Los expertos son las personas encargadas de dar respuesta al problema planteado. Su participación es voluntaria y aceptan las normas de procedimiento. Deben ser personas que conozcan bien el problema que se les propone y si es posible, que procedan de diferentes campos, con el fin de obtener una visión más rica del problema. Etapas: 1º Exponer el problema Lo primero que se realiza es la exposición del problema a los expertos en el área del problema. Por lo tanto, es un problema que conocen bien y de ahí las expectativas respecto a sus aportaciones. 2º Primeras soluciones. Las soluciones aportadas por cada experto se remiten al coordinador, quien las va pasando a los demás de forma anónima. Cada experto responde a las soluciones que les va aportando el coordinador con nuevas respuestas. 3º Cierre.

Técnica Metodológica	¿Qué es?	¿Para qué?	¿Cómo?
ANÁLISIS MORFOLÓGICO	Es una de las técnicas más valiosas para generar gran cantidad de ideas en un corto período de tiempo.	Es una técnica combinatoria de ideación creativa consistente en descomponer un concepto o problema en sus elementos esenciales o estructuras básicas. Con sus rasgos o atributos se construye una matriz que nos permitirá multiplicar las relaciones entre tales partes.	Especificar el problema. Seleccionar los parámetros del problema. Hacer una lista de las variaciones. Probar combinaciones diferentes. Es una técnica muy adecuada para generar ideas en un trabajo exploratorio, pero también se distingue por su complejidad para realizarla.
SOLUCIÓN CREATIVA DE PROBLEMAS EN GRUPO	Este método nos ofrece "un esquema organizado para usar unas técnicas específicas de pensamiento crítico y creativo" con vistas al logro de resultados novedosos y útiles. (Isaksen)		Este proceso consta de seis etapas enumeradas de la siguiente forma: 1º Formulación del objetivo: deseo, sueño, o lo que se desee cambiar 2º Recoger información necesaria para abordar el problema: datos, sensaciones, sentimientos, percepciones, etc. 3º Reformular el problema 4ª Generación de ideas 5º Seleccionar y reforzar las ideas 6º Establecer un plan para la acción
TÉCNICA CLÁSICA. FASES DEL PROCESO CREATIVO	Según James Webb Young esta técnica se desarrolla en cinco fases en un orden determinado; ninguna de ellas puede darse antes de que la precedente haya quedado concluida:		1. RECOGIDA DE LA MATERIA PRIMA o información relacionada con el problema. 2. TRABAJO DE LAS IDEAS RECOPIADAS. Masticación de la información. 3. INCUBACIÓN INCONSCIENTE. 4. INSPIRACIÓN o surgimiento de la idea. 5. CONFIGURACIÓN FINAL Y DESARROLLO DE LA IDEA para su utilización práctica.

Técnica Metodológica	¿Qué es?	¿Para qué?	¿Cómo?
EL PENSAMIENTO MEDIANTE IMÁGENES: LA VISUALIZACIÓN	La característica básica de esta técnica es la preponderancia de su no verbalidad. La utilización de este método se basa en la idea de que el lenguaje estructura el pensamiento de una forma lógica para que sea posible la comunicación.	Esto produce una ralentización y un control del pensamiento por su parte consciente. Pero si se da prioridad a la parte no verbal o visual sobre la verbal, se consigue mayor rapidez y versatilidad de éste.	Ejercicio básico de visualización Póngase cómodo, siéntese en un lugar tranquilo en el que no le puedan interrumpir. Por un momento, evádase de sus problemas y concéntrese en usted mismo. A continuación vamos a percibir la naranja a través de los cinco sentidos: Vista. Piense en la apariencia externa de la naranja. Vea su color, su forma, su tamaño, deténgase a mirar su piel. Fíjese en detalles. También fíjese en el aspecto de la naranja por dentro, cómo es el interior de la cáscara y cómo es la naranja en sí. Oído. Piense en el ruido al quitar la cáscara de la naranja y luego en el de la separación de los gajos. También deténgase en el leve ruido que se produce al morder los gajos. Olfato. Traiga a su memoria el aroma sutil que desprende la fruta antes de ser pelada, y después el olor más intenso cuando es partida. Trate de captar el aroma de un zumo. Gusto. Paladee su sabor, antes y después de ser mordida. También recuerde el sabor del zumo y el de un caramelo. ¿Percibe diferencias entre los sabores? Tacto. Palpe la cáscara y note la diferencia entre el interior y el exterior. También repare en el tacto de los gajos, la delicada fina capa de la piel. Sienta el contacto de los gajos con sus labios.

Técnica Metodológica	¿Qué es?	¿Para qué?	¿Cómo?
IDEART	Es una técnica de generación de ideas (dentro del ámbito del pensamiento provocativo) que utiliza estímulos visuales, habitualmente pinturas. Fue creada en el año 2000 por FrancPonti, profesor de EADA.		Ante un determinado foco creativo, se escoge de manera intuitiva una lámina que pueda generar analogías y asociaciones. En primer lugar (tanto si la técnica se utiliza de forma individual como en equipo) se trata de describir la lámina y "jugar" con los conceptos que de ella puedan derivarse (construir historias, detectar aspectos ocultos, fabular, hacer comparaciones, etc.). Posteriormente, y como paso fundamental en la técnica, se tratará de "forzar" conexiones entre el foco creativo y la lámina. En ese momento juega un papel muy importante la capacidad analógica de los usuarios de la técnica, quienes deberán utilizar frases y movimientos creativos del tipo: Esto se parece a nuestro problema en que... Este aspecto de la lámina o dibujo está relacionado con... ¿Y si hiciéramos como...? Nuestro nuevo producto es como...porque...
4 X 4 X 4	Técnica grupal. El grupo produce ideas, primero individualmente y posteriormente en grupo. Objetivos Producción cuantitativa de ideas. Incremento de la cohesión y la comunicación en el grupo. Selección cualitativa de las ideas.		Cada participante escribe individualmente en un papel las cuatro ideas esenciales acerca del foco creativo (Por ejemplo, "ideas para llegar a fin de mes"). Terminada esta etapa, el grupo se coloca por parejas. Cada pareja llega a un acuerdo y escribe las cuatro ideas esenciales sobre el foco creativo. Posteriormente se colocan en grupos de cuatro, y así sucesivamente hasta que el grupo entero tiene que ponerse de acuerdo y decidir cuáles son las cuatro ideas esenciales acerca del foco creativo o del problema. Las cuatro ideas finales son el relieve cualitativo de toda la producción anterior.

Técnica Metodológica	¿Qué es?	¿Para qué?	¿Cómo?
TÉCNICA DE DA VINCI	Las mentes despiertas permiten que la información entrante se organice en racimos, dando origen a nuevas perspectivas e ideas. Una buena forma de originar nuevos racimos es por medio de imágenes. Al principio, los humanos se comunicaban por medio de ellas. El alfabeto evolucionó partiendo de las diversas técnicas pictográficas; pero esto no significa que el pensamiento verbal sea más avanzado.		Repase un problema en el que usted esté trabajando. Con los ojos de su mente examine sus diferentes aspectos. Escriba el problema en un papel y reflexione sobre él durante unos minutos: ¿Qué es lo que no encaja?. ¿Cuáles son los obstáculos principales?. ¿Lo desconocido?. ¿Qué es lo que quiero entender?. En este momento, la manera en que lo veo es... Lo que me está molestando más es... Entender sus dibujos es como deshacer un nudo. Cuando se deshace un nudo, el cordel ha de pasar por el mismo sitio por el que pasó cuando se anudó. Cuando busca ideas en sus dibujos, pasa usted a su inconsciente, que es de donde vino el dibujo. Las ideas no surgen de su dibujo sino de la parte más profunda de su inconsciente, el archivo secreto almacenado en el alma en el momento de nacer, y que se incrementa en todos los momentos despiertos de la vida, que tiene el poder y la visión de dejarle crear a usted algo que no había visto ni oído jamás.

Técnica Metodológica	¿Qué es?	¿Para qué?	¿Cómo?
SOMBREROS PARA PENSAR	Es una técnica creada por Edward De Bono, una herramienta de comunicación utilizada en todo el mundo para facilitar la resolución o el análisis de problemas desde distintos puntos de vista o perspectivas. Se trata de un marco de referencia para el pensamiento que puede incorporar el pensamiento lateral. La técnica completa se presenta en su libro "Seis Sombreros para pensar".	El autor nos propone un método que nos permite pensar de manera más eficaz. Los seis sombreros representan seis maneras de pensar y deben ser considerados como direcciones de pensamiento más que como etiquetas para el pensamiento, es decir, que los sombreros se utilizan proactivamente y no reactivamente. Los beneficios derivados del uso de esta técnica son tres: • Fomenta el pensamiento paralelo • Fomenta el pensamiento en toda su amplitud • Separa el ego del desempeño	De Bono propone seis colores de sombreros que representan las seis direcciones del pensamiento que debemos utilizar a la hora de enfrentarnos a un problema. El método es sencillo, hay seis sombreros imaginarios que cada uno de los participantes puede ponerse y quitarse para indicar el tipo de pensamiento que está utilizando, teniendo siempre en cuenta que la acción de ponerse y quitarse el sombrero es esencial. Cuando la técnica es empleada en grupo los participantes deben utilizar el mismo sombrero al mismo tiempo. Los seis estilos de pensamiento representados por cada sombrero son: 1. Sombrero Blanco: con este pensamiento debemos centrarnos en los datos disponibles. Ver la información que tenemos y aprender de ella. 2. Sombrero Rojo: con él observamos los problemas utilizando la intuición, los sentimientos y las emociones. El participante expone sus sentimientos sin tener que justificarlos. 3. Sombrero Negro: haciendo uso de este sombrero pondremos en marcha el pensamiento del juicio y la cautela, poniendo de manifiesto los aspectos negativos del tema tratado. 4. Sombrero Amarillo: con este sombrero pensaremos positivamente, nos ayudará a ver por qué algo va a funcionar y por qué ofrecerá beneficios. 5. Sombrero Verde: este es el sombrero de la creatividad. Algunas de las técnicas existentes para desarrollar la creatividad pueden ser utilizadas en este momento. 6. Sombrero Azul: es el sombrero del control y la gestión del proceso del pensamiento. Con él se resume lo que se ha dicho y se llega a las conclusiones.

Técnica Metodológica	¿Qué es?	¿Para qué?	¿Cómo?
PROVOCACIÓN	La provocación es una técnica que requiere el pensamiento lateral, implica eliminar del pensamiento los patrones establecidos que se utilizan para solucionar problemas normalmente. Edward de Bono popularizó la provocación usando la palabra 'Po ', la ' Po ' la 'operación provocativa '		Pensamos generalmente reconociendo patrones y reaccionando a ellos, tales reacciones vienen de nuestras experiencias previas y las extensiones lógicas a esas experiencias, y no nos aventuramos demasiado a menudo fuera de estos patrones. Mientras que podemos saber la respuesta como parte de un determinado tipo de problema, la estructura de nuestros cerebros hace difícil que liguemos esto. La técnica requiere construir pensamientos deliberadamente estúpidos (provocations), en los cuales algo que tomamos como concedido sobre la situación no es verdad. Los pensamientos necesitan ser estúpidos para dar una sacudida eléctrica a nuestras mentes fuera de las maneras de pensamiento preestablecidas. Una vez que hayamos hecho una declaración provocativa, nuestro juicio entonces se suspende y la declaración se utiliza para generar ideas. Los provocations nos dan los puntos de partida originales para el pensamiento creativo. Por ejemplo, imagínese el pensamiento "las casas no deben tener tejado". ¡Esto no sería normalmente una buena idea! Sin embargo esto conduce a pensar en casas con las azoteas abiertas en determinadas épocas, o casas con las azoteas de cristal.
PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	Los expertos de la Programación Neuro Lingüística (NLP), "la ciencia de experiencia subjetiva", han producido un número de técnicas que pueden ser usadas para describir las estrategias que utilizan muchas personas con ideas creativas. Esencialmente, estas personas son estudiadas y analizadas con el fin de discernir las estrategias mentales con las que ellos suelen conseguir resultados. Una vez que las estrategias son descifradas, ellos están disponibles para mejorar la capacidad del resto.		La estrategia que se sigue es provocar en estas personas un momento particular de desarrollo creativo para, así, poder conocer de manera más eficaz el modelo de pensamiento, la fisiología y el contexto que apoya sus procesos creativos.

ES NECESARIO CONCRETAR DE ACUERDO A LA TEMÁTICA EL CONTENIDO EXPOSITOR.

IMPACTO.

La implementación de la propuesta genera un impacto relevante en la institución, ya que mediante la aplicación de técnicas y estrategias se fomentará el desarrollo de la creatividad en los procesos educativos, lo cual permitirá mejorar el proceso enseñanza – aprendizaje.

El descubrimiento, a través de los talleres, de los principios asociados a la creatividad se proyecta como un potencial del cambio pedagógico que puede tener alcances no dimensionados totalmente en esta experiencia, se presenta como un campo de exploración importante en la formación de docentes y posibilidades de ampliar los descubrimientos de este estudio.

El estudio incidirá de forma positiva en el desarrollo de la originalidad del estudiante, se incrementará el perfeccionamiento de la flexibilidad y fluidez del educando. Además optimizará el proceso enseñanza – aprendizaje.

EVALUACIÓN.

En el transcurso de la capacitación se implementaron varias evaluaciones, a fin de valorar la capacidad creativa del docente, así también se mostraron diversos modelos que pueden ser utilizados para evaluar al estudiantado, pruebas que ayudaran a conocer el nivel de conocimiento y creatividad del estudiante(a) del ciclo básico en el Colegio Fiscal Técnico Agropecuario José Rodríguez Labandera.

INSTRUCTIVO DE FUNCIONAMIENTO.

La capacitación se desarrolló tomando en cuenta las siguientes normas:

- ✓ **Espacio físico:** Aula de clases de la institución, la cual debe de estar bien equipada, favorable para la capacitación.
- ✓ **Materiales y Equipos:** Se utilizarán materiales didácticos y equipos tecnológicos para realizar la capacitación (proyector, computadora, pizarra líquida, etc.).
- ✓ **Horario:** Viernes o sábado desde las 15h00 a 18h00 Pm.
- ✓ **Tiempo estimado de la capacitación:** 3 horas

RECURSOS

HUMANOS

- Recto del Plantel
- Estudiantes
- Docentes
- Directivo
- Asesores
- Coordinadores
- Propositor

MATERIALES – TECNOLÓGICO

- Materiales de oficina
- Documentos del Plantel
- Pizarra
- Marcadores
- Computador
- Cámara digital
- Impresora
- Proyector digital

ECONÓMICOS

- Recursos propios y apoyo de la institución educativa.

PRESUPUESTOS

DETALLES	CANTIDAD	VALOR UNITARIO (\$)	VALOR TOTAL (\$)
MATERIALES			
Carpetas folders	4	0.35	1.40
Resmas de papel bond 75 gramos	2	4.00	8.00
Cuaderno	1	1.50	1.50
Bolígrafos, lápices, borrador, corrector, carpetas	5 de c/u	- - -	15.00
Discos compactos	10	1.00	10.00
Copias	800	00,3	24.00
Empastado	5	8.00	40.00
SOPORTE BIBLIOGRÁFICO			
Diccionarios, revistas y folletos	4	8.00	32.00
Revisión, Internet	40 horas	1.00	40.00
EQUIPOS			
1 Infocus 2 horas x \$ 5,00	2 horas	5.00	10.00
Computador (alquiler)	250 horas	1.00	250.00
SERVICIOS VARIOS			
Transporte, movilización	5 meses	50.00	250.00
RECURSO HUMANO			
Encuestadores	4	100.00	400.00
Subtotal			1081.90
IMPREVISTO 5 %			54.10
TOTAL			1136.00

FINANCIAMIENTO

Los valores que se han utilizarán en el presente trabajo de investigación serán financiados por el maestrante y la entidad educativa.

8. BIBLIOGRAFÍA

Botkin, J. (2000): Aprender, horizontes sin límites. Santillana. Madrid.

Davis, Gary (1992). Escuelas eficaces y profesores eficientes. Editorial la Muralla Madrid. España.

De Miguel, M (1994): Evaluación para la calidad de los Institutos de Educación Secundaria. Escuela Española. Madrid.

De Zubiria J. (2001). De la Escuela Nueva al constructivismo. Cooperativa Editorial del magisterio. Bogotá. Colombia

De Zubiría, H. (2002) Factores que intervienen en la calidad de las instituciones educativas de Bogotá. Instituto Alberto Merani. Tesis de grado.

Drucker Peter, (1998), Las Fronteras de la Administración, ed Sudamericana, Buenos Aires

Elliot, J. (1992). Son los indicadores de rendimiento indicadores de la calidad educativa. Cuadernos de Pedagogía 206 y 207.

Frigerio G ,y Poggi M, (1992). Las Instituciones Educativas .Cara y Ceca." Editorial Troquel, Buenos Aires 1992

Gento P. (1996). Instituciones educativas para la calidad total. La Muralla. Madrid.

Gómez Dacal, G. (1992). Rasgos del alumno, eficiencia docente y éxito escolar. Editorial La muralla. Madrid. España.

Gómez, V. (1998). Estándares educativos internacionales (A propósito del TIMSS), Nueva política curricular y calidad de la formación de docentes en Colombia; que aparece en la Revista del Ministerio de Educación Nacional EDU-CO.

Hall, V. (1984). *Headteachers and Work*. Milton Keynes. Open University Press.

López, J (2000). *Inspección y Centros Educativos*. Escuela Española. Madrid.

Luján C, y Puente A. (1996): "Evaluación deCentros". Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid.

Mortimore, P. (2001). "Quality control in Education and Schools". *British Journal of Education Study*.

Orden Hoz, A. (1985). *Evaluación educativa*. Docencia. BuenosAires.

Palacios S. (2004). *Instituciones Educativas para la calidad total*", editorial La Muralla, Madrid.

Pierce, J. (1986). *Standards and the LEA*. Windsor. NFER/Nelson.

Ravitch, D. (2000). *Estándares nacionales en educación*; que aparece en la Revista Educación y Cultura No 43. Los mejores Colegios (2003). Revista Dinero. Marzo, 2003. Bogotá. Colombia.

Romero P. (1999). *Indicadores socioeconómicos y educación*. Anaya. Madrid.

Sáenz, J. (2002). *Utopia versus responsabilidad*; que aparece en la Revista Educación y Cultura No 43. Bogotá. Colombia.

Schiefelbein, E. (1995). *Una nueva oportunidad. El rol de la educación en el desarrollo de América Latina*. Editorial Santillana.

Soler Fierrez, E. (1995). "Control de calidad e innovación". XI Congreso Nacional de Pedagogía. Bordón. Sociedad Española de Pedagogía. Madrid.

Tyler W, (1991). *Organización Escolar* ediciones Morata, Madrid

Wilson, J. D. (1992): *Cómo valorar la calidad de la enseñanza*. Paidós. Barcelona.

ANEXOS

**COLEGIO FISCAL TÉCNICO AGROPECUARIO
"JOSÉ RODRÍGUEZ LABANDERA"**

Quevedo – Los Ríos – Ecuador
Teléf. 2751 – 081

CERTIFICADO

A petición de la Universidad Técnica Particular de Loja, el suscrito Rector del Colegio Técnico Agropecuario "José Rodríguez Labandera"

CERTIFICA:

Que la Lcda. Solis Cantos Lilian Bennys, con cedula de identidad N° 1203200264 ha realizado el trabajo de investigación cuyo tema versa en: "EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN EL COLEGIO FISCAL TÉCNICO AGROPECUARIO JOSÉ RODRÍGUEZ LABANDERA DE LA CIUDAD DE QUEVEDO, CANTON QUEVEDO, PROVINCIA LOS RÍOS DURANTE EL AÑO 2011 - 2012". Desde el 20 de Marzo hasta el 10 de Abril del 2012.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a la Lcda. Solis Cantos Lilian Bennys, para que haga uso del presente certificado en lo que estime conveniente.

Quevedo, Marzo 10 del 2012

Atentamente,
CULTIVANDO, PROGRESAMOS

Mgs. José Alvarado M.
RECTOR DEL COLEGIO "JOSÉ RODRÍGUEZ LABANDERA"



Anexo 1. Fotos.

Fotos 1. Estudiantes del Colegio Fiscal Técnico Agropecuario José Rodríguez Labandera



Fotos 2. Observación de clase en el Colegio Fiscal Técnico Agropecuario José Rodríguez Labandera



Fotos 3. Encuesta aplicada al docente y a los estudiantes del Colegio.



Fotos 4. Encuesta aplicada a los estudiantes del Colegio.



Fotos 5. Encuesta a los estudiantes del Colegio.



Fotos 6. Encuesta realizada a los padres de familia del Colegio.

Anexo 2. Formato de encuesta.

**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 preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor.					
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

7. CLIMA DE TRABAJO	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.					
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.					
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.					
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.					
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
7.6. 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
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica. b. Utilice la siguiente tabla de valoración:

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.					
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.					
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.					
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.					
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de 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
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica. b. Marque con una X el espacio correspondiente.

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación:

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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.					

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

del plantel.					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Supervisa 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 arqueo de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN
--	------------

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!