



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

**“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de la
Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio en 8^{vo}, 9^{no} y 10^{mo} años de
educación general básica y 1^{ero}, 2^{do} y 3^{er} años de bachillerato, en la ciudad de
Loja, parroquia El Valle, cantón y provincia de Loja, durante el año 2011 –
2012”**

Tesis de grado

Autora:

León Coello, Edita Maricela

Directora:

Zabaleta Costa, Luz Ivonne, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2012

CERTIFICACIÓN

Magíster

Luz Ivonne Zabaleta Costa

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio en 8^{vo}, 9^{no} y 10^{mo} años de educación general básica y 1^{ero}, 2^{do} y 3^{er} años de bachillerato, en la ciudad de Loja, parroquia El Valle, cantón y provincia de Loja, durante el año 2011 – 2012”**, realizado por la profesional en formación: Edita Maricela León Coello; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, septiembre de 2012

f)

CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Edita Maricela León Coello declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.....

Autora: Edita Maricela León Coello

C.I.: 0704390715

AUTORÍA

Las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo de fin de carrera, son de exclusiva responsabilidad de sus autores.

f.....

Edita Maricela León Coello

AUTORA DE LA TESIS

C.I.: 0704390715

DEDICATORIA

Con todo mi amor y cariño, dedico el presente trabajo a mi amado Esposo Daniel, quien con su paciencia y ternura me ha sabido apoyar, guiar y ayudar en cada momento transcurrido en el curso de este importante proyecto de posgrado, a mis adorados hijos Amy y Daniel, quienes con su sola presencia han sido el impulso para seguir adelante. A mi madre Edith y mi hermana Maritza, quienes me han guiado con sus consejos y buenos ejemplos.

Edita Maricela León Coello

AUTORA DE LA TESIS

AGRADECIMIENTO

Mi sincera y eterna gratitud a todos quienes de un modo u otro, fueron partícipes del desarrollo y feliz culminación de este tan ambicioso proyecto, a mis hijos, esposo, madre y hermana, por ser el pilar que sostiene mis sueños e ilusiones.

De igual manera quiero agradecer a la Universidad Técnica Particular de Loja, la misma que mediante sus proyectos de adelanto profesional, me han permitido desarrollarme integralmente, a mi directora de tesis Mgs. Luz Ivonne Zabaleta y de manera especial a todos quienes conforman la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio, por permitirme realizar el trabajo investigativo y brindarme todo su apoyo.

Edita Maricela León Coello
AUTORA DE LA TESIS

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
PORTADA	I
CERTIFICACIÓN	II
CESIÓN DE DERECHOS	III
AUTORÍA	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VII
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO TEÓRICO	7
CAPÍTULO 1	7
1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	7
1.1. Calidad Educativa	7
1.2. Importancia de la Calidad Educativa	10
1.2.1. La Calidad de una Institución Educativa	11
CAPÍTULO 2	12
2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	12
2.1. Concepto de Evaluación	12
2.2. Evaluación Educativa	14
2.3. Enfoques de la Evaluación Educativa	15
2.4. Estándares de la Calidad Educativa	16
2.4.1. Tipos de Estándares	17
CAPÍTULO 3	18
3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	18
3.1. Desempeño Docente	18
3.2. Estándares de desempeño profesional docente	19
3.2.1. Desarrollo curricular	19
3.2.2. Gestión del aprendizaje	19
3.2.3. Desarrollo profesional	20

3.2.4. Compromiso ético	20
3.3. Factores que determinan el desempeño docente	20
3.4. Evaluación de Desempeño	22
3.5. Funciones de la Evaluación del Desempeño de los Docentes	25
CAPÍTULO 4	26
4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	26
4.1. Función Directiva	27
4.2. Desempeño Directivo	27
4.3. Estándares de Desempeño Directivo	28
4.3.1. Liderazgo	29
4.3.2. Gestión pedagógica	30
4.3.3. Gestión de talento humano y recursos	30
4.3.4. Clima organizacional y convivencia	30
4. METODOLOGÍA	32
5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	37
5.1. RESULTADOS	37
5.1.1. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicadas a rectora, vicerrectora, inspector, docentes, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase impartida por los docentes.	37
5.1.2. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional directivo aplicadas a la rectora, consejo ejecutivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia, supervisora escolar.	72
5.2. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	104
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	110
6.1. Conclusiones	110
6.2. Recomendaciones	111
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	112
8. BIBLIOGRAFÍA	125
9. ANEXOS	127

1. RESUMEN

El presente trabajo investigativo está enfocado en la realización de un diagnóstico evaluativo de la calidad del desempeño profesional docente y directivo, para lo cual se utilizó como técnicas de investigación: la observación directa y de campo, entrevista informal y diálogos interactivos; como instrumento de investigación: los cuestionarios de evaluación aplicados a la totalidad de la población, siendo esta la rectora, vicerrectora, inspector, consejo ejecutivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia, doce docentes, ciento dieciséis estudiantes, padres de familia y supervisora de la institución investigada, además la ficha de observación de la clase; esta investigación constituye ser de tipo exploratoria, descriptiva y socioeducativa; los resultados que se obtuvieron luego de tabulada la información, califican de excelente a la calidad del desempeño profesional directivo, mientras que la calidad del desempeño profesional docente alcanzó una calificación de bueno, siendo este el motivo de la propuesta de mejoramiento educativo que se incluye en este documento, la cual hace énfasis en la capacitación profesional de los docentes en estrategias pedagógicas, con la finalidad de promover una educación de calidad en la institución.

2. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de una sociedad con bases científicas, tecnológicas y con amplios conocimientos teórico prácticos de valores éticos y morales, dependen de la eficiente labor educativa que, en las instituciones encargadas de la educación se desarrollen; es la educación la que forma a las personas que trabajan por el desarrollo del país, un individuo educado es una persona más productiva, competitiva, armoniosa, solidaria, amable, pacífica, capaz de vivir en sociedad, por tanto si todos los miembros de la sociedad cumplen ese perfil, la sociedad en su conjunto será más productiva y competitiva.

La educación, además de preparar mejor a las personas, tiene como tarea hacer la sociedad más culta, responsable, solucionando graves problemas como las excesiva burocracia, la corrupción y otros tantos males propios de una sociedad adormecida por la ignorancia y la creencia de que será difícil hacer las cosas de una forma diferente a como siempre se ha hecho, una sociedad educada es la base de un sistema político más democrático, adecuado para generar confianza y crecimiento.

Todo esto se puede apreciar cuando el sistema educativo funciona de manera correcta, cuando los programas, planes, proyectos, planificaciones y demás, tienen relación con las necesidades del estudiantado y de la comunidad en la que la institución se desenvuelve; el enorme problema se genera cuando la institución ofrece deficientes programas académicos, los cuales no tienen la capacidad de satisfacer las necesidades y requerimientos sociales.

En tal virtud, es importante aplicar evaluaciones al sistema educativo de las instituciones inmersas en este campo, las mismas que son capaces de brindar la información necesaria referente al desenvolvimiento de todos los actores educativos, y por consiguiente de toda la institución.

La evaluación es una herramienta que permite recoger los datos necesarios para conocer el estado en que una determinada institución se encuentra; en el caso de la evaluación a las instituciones educativas, se enfoca principalmente a la calidad del desempeño docente y directivo, gestores del desarrollo integral de los estudiantes.

El gobierno del Ecuador, ha desarrollado un programa de evaluación que, aunque con la negativa de muchas instancias como la UNE y docentes y directivos en su mayoría, que por temor u oposición, rechazaron la aplicación de este tan ambicioso proyecto; pero que, a final terminó ejecutándose, obteniendo datos importantes sobre las diferentes falencias y potencialidades que venían siendo parte de las instituciones educativas; no obstante, es necesario mencionar que el mismo sistema de evaluación de la calidad de la educación en las instituciones educativas aún posee ciertos errores, que como todo proyecto deja a la luz una vez aplicados los procesos necesarios para obtener los resultados.

La evaluación es un medio que permite conocer aciertos y equivocaciones, verificar si los procesos para alcanzar las metas son adecuados y si el logro de los resultados es el esperado o no con respecto a los propósitos; esto permite crear alternativas de mejoramiento que comprometan a todos los actores del sector educativo para avanzar con firmeza y rapidez; he aquí la importancia, de que todo proyecto debe también ser evaluado, y con esto entender que la evaluación es un proceso corrector no sancionador.

La presente investigación de la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación general básica y bachillerato de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio, constituye un instrumento de vital importancia, para todos quienes conforman la institución, ya que permite conocer la realidad, propia de la institución, apropiarse de estos conocimientos, analizarlos, estudiarlos y poder construir y aplicar correctivos o perfeccionar de acuerdo a los resultados obtenidos.

Los estudiantes son los beneficiarios directos de los resultados que brinde la presente investigación, ya que se busca pulir asperezas en el sistema de educación que la institución posee y perfeccionar, para brindarles una verdadera educación de calidad, que les permita desarrollarse como seres humanos integrales, sociables, capaces y competentes, que sean integrantes activos de una futura sociedad más justa, digna y solidaria, esto repercute de manera directa en el estilo de vida de los padres de familia de los estudiantes de la institución y la comunidad en la cual se desenvuelve la misma.

Los recursos y medios necesarios para la realización de la investigación fueron factibles, ya que gran parte de ellos fueron solventados por mi persona y lo demás prestados por la institución beneficiaria de los resultados de la investigación. Así como también en cuanto a recursos de tiempo, estos fueron posibles solventarlos gracias a la colaboración de los directivos, quienes adecuaron el espacio de tiempo necesario para poder realizar la investigación.

El hecho de poder brindar a la sociedad, comunidad, estudiantes, padres de familia, docentes y directivos de la institución, a través de mi trabajo investigativo, un gran aporte para el desarrollo y progreso social, constituye un aspecto altamente gratificante, además de que con el mismo he obtenido un vasto conocimiento relacionado con la pedagogía y por consiguiente obtener el título de Magíster en Pedagogía.

No obstante, cabe mencionar que, como en todo proyecto investigativo, existieron dificultades para lograr que el personal docente participe activamente, porque el tiempo que permanecen en la institución educativa está copado con las diferentes actividades que dentro de ella están obligados a cumplir; además, el poder contactarse con los padres de familia, para realizar la aplicación de las respectivas evaluaciones, resultó una verdadera proeza. Sin embargo, se previno algunas reuniones periódicas con los padres de familia, con los docentes, con los miembros del consejo ejecutivo y con el comité central estudiantil, tanto para la etapa de diagnóstico como también para la aplicación de evaluaciones en relación a los planteamientos de la investigación.

Teniendo como antecedente lo mencionado, es importante señalar el objetivo general de la investigación, que es: Desarrollar un diagnóstico evaluativo de la calidad de los desempeños profesionales, docente y directivo de 8vo, 9no y 10mo años de educación general básica y 1ero, 2do y 3er años de bachillerato de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio de la ciudad de Loja, parroquia El Valle, cantón y provincia de Loja, durante el año 2011 – 2012.

Para el alcance de esta meta, se ve necesario el cumplimiento de los siguientes objetivos específicos, que son:

- Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación de la calidad del desempeño profesional de los docentes y directivos de 8vo, 9no y 10mo años de educación general básica y 1ero, 2do y 3er años de bachillerato de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio, de la ciudad de Loja, parroquia El Valle, cantón y provincia de Loja, durante el año 2011 – 2012, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- Evaluar la calidad del desempeño profesional docente de 8vo, 9no y 10mo años de educación general básica y 1ero, 2do y 3er años de bachillerato de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio, de la ciudad de Loja, parroquia El Valle, cantón y provincia de Loja, durante el año 2011 – 2012.
- Evaluar la calidad del desempeño profesional directivo de 8vo, 9no y 10mo años de educación general básica y 1ero, 2do y 3er años de bachillerato de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio, de la ciudad de Loja, parroquia El Valle, cantón y provincia de Loja, durante el año 2011 – 2012.
- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener el título de Máster en Pedagogía.
- Formular una propuesta de mejoramiento de la calidad del desempeño profesional, docente y directivo de 8vo, 9no y 10mo años de educación general básica y 1ero, 2do y 3er años de bachillerato de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio, de la ciudad de Loja, parroquia El Valle, cantón y provincia de Loja, durante el año 2011 – 2012.

De acuerdo a los resultados obtenidos con la investigación, puedo manifestar que el actual desempeño profesional docente de 8vo, 9no y 10mo años de educación general básica y 1ero, 2do y 3er años de bachillerato de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio tiene en su calificación una característica de buena, en función de los estándares de calidad; por consiguiente el primer supuesto es negado.

Y que, el actual desempeño profesional directivo de 8vo, 9no y 10mo años de educación general básica y 1ero, 2do y 3er años de bachillerato de la Unidad

Educativa Fernando Suárez Palacio no posee características deficientes, por el contrario posee la calificación de excelente, de acuerdo a los estándares de calidad, en su defecto se niega el segundo supuesto.

Para concluir puedo manifestar que el proceso de desarrollo integral de los estudiantes, necesita de un proceso de actualización y perfeccionamiento continuo por parte del personal docente y directivo de las instituciones encargadas de la educación, por lo que, a continuación se propone el presente trabajo investigativo, con la finalidad de detectar posibles debilidades y buscar la implementación de acciones que permitan mejorar la calidad educativa brindada por la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio a la comunidad.

3. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO 1

1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

1.1. Calidad Educativa

La palabra calidad puede ser analizada desde diferentes puntos de vista, como por ejemplo calidad de un producto, de una persona, de un evento, de un libro, de un material, de un servicio, entre otros; pero, todos estos enfoques confluyen en una gran visión que en conclusión se puede mencionar: buena, igual o mala calidad.

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.

Se puede decir que un producto es de calidad cuando reúne un conjunto de propiedades que lo hacen mejor que otros de su clase y consigue los resultados para los que había sido fabricado o elaborado, se puede hablar de calidad de la enseñanza si los objetivos inherentes a la actividad educativa se logran con éxito.

En base a lo que Muñoz (2003) explica, se puede concluir que, es factible hablar de una educación de calidad cuando ésta, va enfocada a satisfacer las aspiraciones del grupo integrante de la sociedad con la cual se está trabajando; y, si una vez concluido el proceso se logran eficazmente los objetivos y metas propuestos en cada caso; además de lograda mediante procesos culturalmente pertinentes, aprovechando óptimamente los recursos necesarios y asegurando que las oportunidades de recibirla se distribuyan equitativamente entre los variados sectores sociales a los cuales va destinado el proceso.

Tomando como referente lo mencionado por Graells (2002), se puede resumir que la calidad en la educación asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta.

El hecho de que el concepto de calidad de la educación constituya un término relativo ha dado lugar a que las definiciones y aproximaciones efectuadas al respecto por las distintas audiencias difieren entre sí. En muchos de los casos se relaciona los criterios de calidad a rango y estatus, considerando como “buenos centros” a aquellos donde se educan estudiantes 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, currículo ofrecido, etc., los que determinan fundamentalmente la calidad de una institución educativa, y por último, una gran mayoría se decanta definiendo la calidad en función de los resultados, entendiendo que son éstos los que realmente definen la calidad de una institución educativa.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, plantea cinco dimensiones fundamentales de la educación de calidad desde el punto de vista de los derechos humanos y enfocados a dos planos diferentes que son el del alumno y el del sistema; los cuales se explican resumidamente a continuación:

Desde el plano del alumno, la educación de calidad gira en torno de los éstos, a quienes ayuda a aprender ofreciéndoles una amplia gama de modalidades a partir del supuesto de que el aprendizaje guarda relación con la experiencia, la lengua y las prácticas culturales, las dotes personales, los rasgos, el entorno y los intereses personales; se aprende de maneras distintas, y cada manera demanda distintos sentidos y capacidades; una educación de calidad da cabida al alumno y puede adaptarse a las distintas necesidades de aprendizaje, tiene carácter integral y va dirigida a todos, con independencia del sexo, la edad, la lengua, la religión y el origen étnico, garantizando la posibilidad de participar en actividades didácticas organizadas y aprender apropiadamente de ellas.

Es decisiva la importancia de lo que el alumno aporta a su aprendizaje o al aprendizaje del grupo, tal aportación es diversa, por ejemplo, aptitudes laborales, experiencias traumáticas, excelentes oportunidades para el desarrollo del niño en la primera infancia, enfermedades o hambre, entre otros; todos estos aspectos determinan el aprendizaje del alumno y la interpretación que éste hace de lo que se le presenta; se sabe que el contenido es un factor de la calidad, pero este supuesto

debe volverse a examinar en vista de los cambios que se han producido en el mundo.

La enseñanza, o gran parte de esta que se imparte en todo el mundo ya no tiene que ver con los alumnos, entonces, hace falta disponer de planes de estudio y material didáctico pertinentes para enseñar a leer, escribir y realizar operaciones matemáticas, aritméticas e inculcar conocimientos y preparación para la vida activa y productiva, lo cual comprende educación sobre los derechos, la igualdad entre los sexos, el respeto de la naturaleza y otras formas de vida, la salud, la nutrición, el VIH/SIDA, la paz y el respeto, apreciación de la diversidad, entre otros.

En la educación, los procedimientos suelen pasarse por alto cuando se estudia la calidad, el modo en que se capacita a los alumnos para que formulen y resuelvan problemas, el tratamiento que reciben dentro de un mismo grupo y el correspondiente comportamiento y la medida en que las familias y comunidades toman parte en la educación, son procedimientos que determinan la calidad de la educación, estos procedimientos necesitan personal docente debidamente preparado que sea capaz de aplicar métodos de enseñanza y aprendizaje centrados en el alumno y en adoptar enfoques orientados a la preparación para el buen vivir.

Puede mencionarse que hasta la expresión de: centrado en el alumno, debe modificarse para que abarque cuestiones de inequidad, desigualdad y discriminación relacionadas, por ejemplo, con la cultura, la lengua y el sexo; cada vez resulta más evidente que el entorno de aprendizaje también forma parte de la calidad de la educación, la escuela debe disponer de servicios adecuados de higiene y saneamiento, de ser posible, convendría que cerca de la escuela se faciliten servicios de salud y nutrición, que resultan vitales para el desarrollo integral de los alumnos.

Las normas y reglamentos escolares y su aplicación deben fomentar la salud física y mental, la seguridad y la protección, aunque el entorno físico se entiende mejor, el psicosocial, de importancia por lo menos equiparable, ha de vigilarse rigurosamente para eliminar prácticas como la discriminación por motivos de sexo, la intimidación abusiva, los castigos corporales, los trabajos forzosos, el rechazo, entre otros.

Se puede manifestar también el plano del Sistema, el cual debe ofrecerse en el marco de un sistema de gestión y administración que también propicie el aprendizaje efectivo; para esto, es necesario que el sistema esté debidamente gestionado con arreglo a procedimientos transparentes, debe regirse por la aplicación de políticas acertadas, el marco legislativo debe ser adecuado; hacen falta recursos suficientes en reconocimiento de la gama de factores que pueden aportarse para prestar apoyo a la educación, finalmente debe disponerse de los medios necesarios para medir los resultados del aprendizaje.

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, e indispensablemente de los docentes y directivos que conforman cada institución, que éstos persigan objetivos comunes en pro del desarrollo integral de los estudiantes como la mínima unidad de desarrollo, para el posterior progreso y adelanto de una sociedad más justa, digna y solidaria.

1.2. Importancia de la Calidad Educativa

Cabe destacar la elevada importancia de la calidad en el ámbito educativo, ya que es signo de distinción, algo tangible, observable; es, también, una condición que se puede evaluar; está en todo, sólo se necesita criterio, madurez y sensibilidad para apreciarla.

Sus características se basan en las capacidades de directivos, docentes y estudiantes para interpretar y analizar críticamente los mensajes y el conocimiento mismo, tanto en su interacción cuanto en el autodidactismo, quienes buscan aquella cualidad, por lo general, son perfeccionistas, seres exigentes, bañados de retos por doquier, inspirados por el reconocimiento y reclamadores sensatos de la aceptación integral. No importa cuál sea la actividad que emprenda el hombre, lo que se impone es que siempre trate de ser el mejor en lo que hace; en una palabra, la calidad es un valor universal y se logra muchas veces sin necesidad de medios financieros abundantes.

En este apartado es importante señalar lo que el Ministerio de Educación de nuestro país Ecuador, expone en su página web, que en resumen se menciona así: para establecer qué es una educación de calidad, se necesita identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta; por ejemplo, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable, en el caso ecuatoriano, según indica la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

Además, se hace referencia a la equidad, referida a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real para el acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, así como la permanencia y culminación en dichos servicios; por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan, es decir los docentes y directivos, y los resultados que genere contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad se aspiran para el país.

Demostrando de esta manera que el énfasis en mejorar el sistema educativo a nivel nacional, es uno de los principales objetivos actuales, la proyección a conseguir una verdadera calidad educativa, demuestra también que se desea lograr una transformación social. Se puede manifestar entonces que, dentro de la educación, la calidad juega un papel primordial, ya que ella es la que promueve el progreso de los estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo.

1.2.1. La Calidad de una Institución Educativa

En nuestro país Ecuador actualmente, la educación está cursando una etapa crucial, ya que existe mucho interés por modernizar, perfeccionar e innovar la educación, a

través de diversos aspectos como: la construcción de modernas instituciones educativas, el fortalecimiento de la reforma curricular, la capacitación docente, los concursos de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, entre otros; los cuales están dando excelentes resultados, el seguimiento a las instituciones educativas y su correcto desenvolvimiento, el cual se mide a través de la aplicación de diferentes evaluaciones que permiten conocer la situación en la que se encuentra la misma, así como también aplicar los correctivos pertinentes.

No obstante, es necesario señalar que, no todos los procesos por lo general resultar de óptima calidad, es necesario permanecer en constante evolución, aprender de los posibles errores y perfeccionar los proyectos de desarrollo en este caso en el ámbito educativo.

La calidad de una institución se aprecia, en medida que sus estudiantes desarrollan sus capacidades y potencialidades de forma integral, en la manera como la institución es capaz de satisfacer las necesidades y requerimientos de la comunidad en la cual se encuentra trabajando; así como también en la medida en que su grupo directivo y docente desarrolla proyectos en los cuales enfoca el desarrollo institucional, así como, en medida en que los directivos son capaces de, autoevaluarse, y permitir que los demás evalúen su trabajo, para así, perfeccionarse y por ende perfeccionar su trabajo, su accionar y desenvolvimiento a nivel institucional, lo cual recae directamente en los objetivos de desarrollo que son los estudiantes.

CAPÍTULO 2

2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

2.1. Concepto de Evaluación

La evaluación es la acción de estimar, apreciar, calcular o señalar el valor de algo, es también la determinación sistemática del mérito, el valor y el significado de algo o alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas.

Se dice entonces que la evaluación a menudo se usa para caracterizar y evaluar temas o acciones de interés en una amplia gama de las empresas humanas, en este caso la educativa, incluyendo las artes, la educación, la justicia, la salud, las fundaciones y organizaciones sin fines de lucro, los gobiernos y otros servicios humanos, por lo cual se prescinde de ella, para el mejoramiento total de una sociedad.

Lo fundamental de la evaluación, no es hacer evaluación, ni siquiera hacerla bien, lo fundamental es conocer el papel que desempeña, la función que cumple, saber quién se beneficia de ella y, en definitiva, al servicio de quién se pone.

El término evaluación incluye varias acepciones que se suelen identificar con fines muy diversos: valorar, enjuiciar, comparar, controlar, fiscalizar; además, estas acciones muchas veces se asumen como algo impuesto, totalmente externo al individuo, y que determinan, por ejemplo, si un trabajo está bien o mal realizado o si una persona tiene un nivel suficiente o no de conocimiento sobre un tema, algunas de ellas comportan incluso ciertas connotaciones socialmente negativas.

Es cierto que a veces la evaluación es eso y nada más, pero también es verdad que desde una concepción técnica se constituye en un instrumento imprescindible de ayuda, puede poner de relieve qué está ocurriendo y por qué, y aportar datos válidos de cómo las situaciones y los hechos de los cuales se necesita información.

En términos generales, Ruiz (1999) menciona, en otras cosas que, la perspectiva que se adopta supone considerar la evaluación como un proceso de análisis estructurado y reflexivo, que permite comprender la naturaleza del objeto de estudio y emitir juicios de valor sobre el mismo, proporcionando información para ayudar a mejorar y ajustar la acción educativa.

Se puede agregar además que la evaluación es una herramienta indispensable e ineludible del sistema educativo, ya que permite obtener la información necesaria sobre el desarrollo integral que de a poco va obteniendo un estudiante, así como también permite obtener la información necesaria para aplicar posibles correctivos, modificaciones y perfeccionamientos en los diferentes ámbitos que corresponden al proceso de enseñanza aprendizaje.

La evaluación puede satisfacer muchas necesidades en los distintos niveles del sistema educativo, pero a nivel de instituciones educativas se puede mencionar, cinco grandes necesidades que pueden y deben ser satisfechas por la evaluación, las cuales están relacionadas con la toma de decisiones, la mejora, la rendición de cuentas, la profesionalización y la certificación. Una eficiente evaluación facilita la apreciación de todos los ámbitos que corresponden a una institución educativa, como son: directivo, docente, estudiantil y de la comunidad, conocer y reconocer la situación en la cual se está desarrollando, así como apreciar posibles alternativas para desarrollar de forma integral a una institución, y lograr brindar una verdadera educación de calidad.

La evaluación es una de las actividades más necesarias en la planificación y gestión de la formación en las instituciones educativas, cabe destacar entonces los procesos que desarrolla dicha institución educativa.

Considerada la institución educativa como: el espacio que proporciona la formación de sujetos creativos y solidarios, que avancen en la consolidación de procesos participativos, democráticos y autónomos; la construcción de conocimientos que respondan a los requerimientos y necesidades reales, que aporten en la solución de problemas y en la toma de decisiones, supone, definir una concepción social y cultural de la acción educativa, consecuente con la concepción de la sociedad ecuatoriana, para la formación integral de un ciudadano, que como ser inmerso en una cultura local, necesita además, integrarse a una cultura universal.

En tal virtud una institución educativa, tiene la obligación de garantizar la adecuación de los procesos pedagógicos a la realidad social, para lograr una mejor comprensión del desarrollo de los procesos educativos, se orienta la reflexión hacia cuatro grandes aspectos, que son: administración y gestión, pedagógico curricular, clima institucional y desarrollo humano, y por último la planta física, recursos e infraestructura.

2.2. Evaluación Educativa

La evaluación representa, cuando menos, una doble aportación a la calidad de la educación impartida en las instituciones educativas, por una parte es una función

que ofrece a los responsables la información, los datos en que se deben basar las decisiones de mejora; por otra, implica una determinada filosofía, una correcta actitud tanto en el profesorado cuando en los mismos estudiantes, esencial para el perfeccionamiento no sólo profesional en los profesores y académico en los estudiantes, sino también personal.

La evaluación en el marco educativo, es siempre una función instrumental que, en consecuencia, está al servicio de las metas educativas, su verdadera aportación es la de favorecer y facilitar las decisiones que conducen al logro de los objetivos propuestos, tanto las grandes decisiones, como son las referidas a la planificación, selección de medios, asignación de recursos, elección de metodologías, promoción de estudiantes, organización personal, cuanto en las más inmediatas del aula. La clave de la eficacia reside en la disponibilidad de una información precisa, en modo alguno genérica, global e inespecífica; nunca las decisiones serán mejores que la información en que se basen.

La evaluación educativa es un fenómeno habitualmente circunscrito al aula, referido a los alumnos y limitado al control de los conocimientos adquiridos a través de pruebas de diverso tipo, planteada de forma negativa, realizada en malas condiciones y utilizada de forma jerárquica, la evaluación permite saber pocas cosas de cómo se produce el aprendizaje y pocas veces sirve para mejorar la práctica de los profesores y, desde luego, el contexto y el funcionamiento de las instituciones educativas.

2.3. Enfoques de la Evaluación Educativa

Ratificando lo que menciona Ruiz (1999), la evaluación educativa puede ser identificada, visualizada y analizada desde los enfoques cuantitativo y cualitativo, los cuales se pueden resumir a continuación: el enfoque cuantitativo hace referencia a todos los procedimientos que requieran de la medición y cuantificación de los fenómenos educativos, los cuales han sido muy criticados porque su afán es identificar relaciones de causa-efecto entre variables independientes como los tratamientos y dependientes como los resultados y considerarlas universalmente generalizables; esto ha ocasionado críticas como: las relaciones entre variables educativas no son simples y lineales relaciones causa-efecto, entre otras.

En tanto al enfoque cualitativo, considera cada fenómeno educativo como algo único, condicionado por las circunstancias peculiares del contexto donde se produce, lo que dificulta la posible generalización de sus resultados, por lo tanto proponen la práctica de la evaluación de fenómenos educativos en sus contextos naturales y la utilización de procedimientos e instrumentos que permitan captarlos en su integridad, en lugar de aislar variables y efectuar mediciones en un momento dado, proponen observar los fenómenos educativos en su complejidad, siguiéndolos a medida que se van produciendo y desarrollando.

2.4. Estándares de la Calidad Educativa

El Ministerio de Educación ecuatoriano en su página web, señala que los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. De acuerdo con esto, los estándares de calidad educativa son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad, además, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje, al cual han estado expuestos y de los cuales han estado siendo partícipes.

Se puede añadir, que cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación como son los docentes y directivos, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados y posteriormente logren sus objetivos para la vida, y la misma sociedad sea beneficiada de ello. Cuando los estándares se aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados; los estándares de calidad educativa, son enunciados de elevada importancia que establecen criterios claros, sencillos y medibles, que los maestros y maestras deben considerar como meta del aprendizaje de sus estudiantes, y de lo que deben saber y saber hacer, para desarrollar entes destinados al progreso y desarrollo, no solo personal sino también social.

El propósito de los estándares de calidad es orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo, a los docentes

y autoridades de las instituciones educativas, precisan aspectos prioritarios para organizar su trabajo cotidiano, pues clarifican lo que se espera que aprendan los estudiantes, además ofrecen a los docentes y autoridades una expectativa compartida para observar si el estudiantado está logrando los aprendizajes esperados y la implementación de rectificaciones necesarias, brindan también un referente concreto de logros de aprendizajes, pues incluyen ejemplos de tareas realizadas por estudiantes.

A los estudiantes, les ayudan a saber si están logrando las metas propuestas, a identificar cuáles son sus fortalezas y debilidades, apoyando su capacidad de autoevaluación y la valoración crítica de sí mismo, de igual modo, permite que todo el estudiantado comparta metas comunes, y promueve, de esta manera, los mismos aprendizajes en cualquier lugar del territorio nacional.

A los padres y madres de familia, les sirven para orientar el diálogo entre escuela-familia, y para clarificar lo que se busca y lo que deben aprender los estudiantes en su experiencia educativa, las familias podrán valorar de manera justa los resultados individuales y grupales, y podrán contribuir de esta forma a hacer realidad su derecho a una educación de calidad.

A las autoridades educativas y la toma de decisiones, les ofrecen una base común de aprendizaje que el sistema educativo debe garantizar a todo el estudiantado en el país, permiten evaluar y ajustar también el material didáctico de uso en el aula como, por ejemplo, textos escolares y guías pedagógicas, entre otros; el planteamiento de referentes claros con relación al apoyo y acompañamiento técnico a docentes y directivos institucionales para que su función sea eficiente y de calidad.

2.4.1. Tipos de Estándares

De acuerdo con lo mencionado por Ministerio de Educación Ecuatoriano en su página web, hace referencia cuatro tipos de estándares, que son: de aprendizaje, de desempeño directivo, de desempeño docente y de gestión escolar. A continuación se resumen cada uno de estos:

Los estándares de aprendizaje, son descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar, desde la educación inicial hasta el bachillerato; para los estándares de educación general básica y bachillerato, se ha empezado por definir los aprendizajes deseados en cuatro áreas del currículo a nivel nacional, y son: lengua, matemática, ciencias naturales y estudios sociales, así como en el uso de las TIC^s, se prevé que en el futuro se formularán estándares correspondientes a otras áreas de aprendizaje, tales como lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística y educación física.

En cuanto a los estándares de desempeño directivo, son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Sobre los estándares de desempeño docente, son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen mayor correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes; también señala que, a futuro formularán estándares para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, supervisores-asesores y supervisores-audidores.

Y los estándares de gestión escolar, hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

CAPÍTULO 3

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

3.1. Desempeño Docente

Desempeñarse, significa cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer, ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión. El

desempeño, o la forma como se cumple con responsabilidad en el trabajo, involucra de manera interrelacionada las actividades, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizados en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa en el contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea.

Se entiende por desempeño docente al cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación.

3.2. Estándares de desempeño profesional docente

Los estándares de desempeño profesional docente, de acuerdo a lo expuesto por el Ministerio de Educación de nuestro país, están compuestos por cuatro dimensiones, éstas son:

3.2.1. Desarrollo curricular

La dimensión de desarrollo curricular, está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para poder planificar y enseñar, las cuáles son: dominar el área del saber que enseña, comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje, y comprender, implementar y gestionar el currículo nacional.

3.2.2. Gestión del aprendizaje

Esta dimensión está formada por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para la enseñanza, éstas son: planificar el proceso de enseñanza – aprendizaje, crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el

aprendizaje, interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza – aprendizaje, y evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

3.2.3. Desarrollo profesional

La presente dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para el desarrollo profesional, las mismas que son: mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber, colaborar con otros miembros de la comunidad educativa, y reflexionar acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.

3.2.4. Compromiso ético

Esta dimensión se compone de cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional, y son: tener altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes, comprometerse con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir, enseñar con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos, y comprometerse con el desarrollo de la comunidad más cercana.

Cada una de estas dimensiones, poseen sus propios estándares específicos, los cuales caracterizan de manera más detallada a cada una de las dimensiones anteriormente anotadas; estos estándares específicos, son los indicadores esenciales de la evaluación que se realizan a los docentes de nuestro país, con la finalidad de perfeccionar el accionar del docente, frente a la comunidad educativa de nuestro país; y, como objetivo primordial el poder brindar una verdadera educación de calidad.

3.3. Factores que determinan el desempeño docente

Contrastando con lo expuesto por Montenegro (2003), se puede mencionar lo siguiente: el desempeño docente está determinado por una intrincada red de

relaciones e interrelaciones, en un intento por simplificar esta complejidad, podrían considerarse tres tipos de factores, los cuales se sintetizan a continuación:

Los factores asociados al docente, entre los cuales está su formación profesional, sus condiciones de salud, y el grado de motivación y compromiso con su labor, la formación profesional provee el conocimiento para abordar el trabajo educativo con claridad, planeación previa, ejecución organizada y evaluación constante, a mayor calidad de formación, mejores posibilidades tendrá para ejercer sus funciones. La salud y el bienestar general dependen a su vez, de las condiciones de vida, de la satisfacción de las necesidades básicas, incluyendo el afecto, sin embargo, puede haber excelente formación, muy buena salud, pero si no se tiene suficiente motivación por lo que se hace, los resultados de la gestión serán pobres.

La motivación se refuerza con el grado de compromiso, con la convicción de que la labor educativa es vital para el desarrollo individual y social; por ello es muy importante la manifestación constante de las actitudes que demuestren compromiso con el trabajo como son la puntualidad, el cumplimiento de la jornada, las excelentes relaciones con los estudiantes y colegas, la realización de las actividades pedagógicas con organización, dedicación, concentración y entusiasmo. Estos cuatro factores: formación, salud, motivación y compromiso se esfuerzan de manera mutua y generan una especie de fuerza unificadora que mantiene al docente en continuo mejoramiento y en un grado alto de satisfacción.

Así también se habla de los factores asociados al estudiante, los que son análogos a los del docente: condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso; como es bien sabido, estos factores dependen, en buena parte de las condiciones familiares y ambientales en las cuales se desarrolla el estudiante, los componentes de cada uno de estos factores son los ya señalados, sin embargo, cabe destacar que el docente puede influir de manera positiva en algunos de estos factores; por ejemplo, el nivel de preparación con que el estudiante ingresa a un curso, depende, a su vez, del trabajo que otros docentes hayan realizado en grados anteriores.

El docente puede inducir la motivación, haciendo llamativo el plan de estudios y organizando experiencias de aprendizaje de alto nivel de interacción que despierten el interés del estudiante y lo comprometan con su proceso de formación.

Y los factores asociados al contexto, estos son innumerables; sin embargo, podrían establecerse dos niveles: el entorno institucional y el contexto socio-cultural. En el entorno institucional, los factores se pueden agrupar en dos grandes líneas: el ambiente y la estructura del proyecto educativo; la estructura del ambiente tiene, a su vez, dos grandes componentes: lo físico y lo humano, se requiere una infraestructura física en excelentes condiciones, dotada con buenos materiales educativos, también se necesita un ambiente humano propicio, enriquecido con relaciones de afecto, autonomía y cooperación, un proyecto educativo que posea un horizonte llamativo y líneas de acción claras, permite al docente estructurar sus actividades con mayor acierto, para la construcción de ese ambiente se requiere la gestión intencionada del colectivo de docentes y demás trabajadores.

El contexto más amplio también influye en el desempeño docente: la estructura social, económica, política y cultural, en la mayoría de estos campos se encuentran serios problemas, pero también posibilidades de acción, en estas condiciones, a los docentes nos corresponde ejercer nuestra labor; no podemos esperar la sociedad ideal para poder trabajar mejor. Precisamente uno de los propósitos del sistema educativo es contribuir a las transformaciones positivas de estos grandes campos, especialmente las culturales: esto es, el cambio favorable en las maneras de pensar y de actuar.

Se puede apreciar que, todos los factores son diversos y están íntimamente relacionados; entre factores y desempeño docente no existen relaciones de causalidad simples; son relaciones interdependientes, dado que el trabajo del docente también influye sobre la mayoría de estos factores.

3.4. Evaluación de Desempeño

Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución u organización laboral; la evaluación

del desempeño, pretende dar a conocer a la persona evaluada, cuáles son sus aspectos fuertes o sus fortalezas y cuáles son los aspectos que requieren un plan de mejoramiento acciones enfocadas hacia el crecimiento y desarrollo continuo, tanto personal como profesional, para impactar sus resultados de forma positiva.

El proceso de evaluación de desempeño docente 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.

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

Ahora bien en el ámbito educacional, Ralph Tyler (en Casanova, 1999) define la evaluación docente como el proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos. Además Cronbach (en Casanova, 1999) la define como 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 retroalimentador del objetivo evaluado, y no sólo como un fin.

Es un hecho que los profesores, en principio, se resisten a ser evaluados, por diferentes motivos, como: temor a cometer errores, inseguridad en su accionar, metodologías precarias, etc., actitudes que de a poco han ido cambiando. Un planteamiento apresurado, acompañado de un estado de desinformación o una información sesgada pueden disparar las especulaciones, creencias y suposiciones erróneas, interesadas o malintencionadas y provocar una oleada de protestas y resistencia activa, tanto de los docentes mismos, como de las organizaciones sindicales, opositoras y profesionales, lo cual impide toda posibilidad de aplicar procesos útiles para la mejorar la calidad del trabajo y desempeño de los docentes.

Dicha evaluación del desempeño de los docentes, sino es planificada y ejecutada de manera correcta, puede ser más perjudicial que beneficiosa para el desarrollo de los estudiantes en general y para sus aprendizajes en particular; es evidente que si los docentes sienten que se pone en peligro su supervivencia laboral y profesional, tenderán a comportarse y actuar de forma tal que le garantice quedar bien ante la evaluación, independientemente de sus convicciones educativas y de la riqueza de los procesos que el sistema de evaluación brinde.

Esta evaluación del desempeño profesional de los docentes consiste en la realización de una comparación de lo realizado durante un período determinado por un docente contra lo que la institución en la que trabaja considera el desempeño ideal para ese cargo, este ideal lo define la institución en el caso de ser particular y la Institución y el Ministerio de Educación en caso de ser fiscal y está establecido en la descripción y especificación del cargo; por lo general, el evaluador suele ser un supervisor, director o rector, inspector, jefes de área o superior que conozca bien el puesto y todo lo que este implica.

En este orden de ideas se puede agregar que la evaluación de desempeño es el proceso por el cual se estima el rendimiento global del docente, es un procedimiento sistemático y periódico de comparación entre el desempeño de una persona en su trabajo y una pauta de eficiencia definida por la conducción de la institución, o que se refiere a un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo.

Evaluar al profesorado no es proyectar en él las deficiencias o razonables limitaciones del sistema educativo, sino es asumir un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes, de generación de culturas innovadoras en las instituciones educativas; la evaluación es un juicio de valor que necesita representantes bien consolidados a los que tender y con los que contrastar la realidad evaluada, más esta constatación exigiría plena coincidencia en la identificación de tales referentes y en su aplicación.

La calidad de la evaluación ocupa un lugar fundamental, que funciona como un diagnóstico que permite detectar los aciertos y las oportunidades de mejoramiento

para orientar la toma de decisiones y el diseño de acciones en diferentes niveles (institucional, local, regional y nacional). Igualmente, la evaluación de estudiantes, instituciones y docentes apoya el mejoramiento continuo de la calidad de la educación, ya que constituye una herramienta de seguimiento de los procesos y los resultados, en relación con las metas y los objetivos de calidad que se formulan las instituciones educativas, las regiones y el país.

Por otro lado, si bien la adquisición y el desarrollo de competencias por parte de los estudiantes dependen de múltiples factores individuales y de contexto, es innegable que los docentes y directivos docentes juegan un papel fundamental en los procesos de enseñanza aprendizaje que se dan en las instituciones educativas, ya sea desde la dirección de los establecimientos o desde la práctica pedagógica en las aulas; en otras palabras, el factor docente es esencial en cualquier modelo de calidad de la educación, por lo que evaluar a los educadores es una acción estratégica para la política educativa.

3.5. Funciones de la Evaluación del Desempeño de los Docentes

Cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, la primera pregunta que debe hacerse es: ¿Para qué evaluar?, se trata de un asunto delicado, entre otras, por las siguientes razones:

Por las inquietudes que despierta un proceso de este tipo, los profesores, en principio, se resisten a ser evaluados, un planteamiento apresurado, acompañado de un estado de desinformación o una información sesgada pueden disparar las especulaciones, creencias y suposiciones erróneas, interesadas o malintencionadas y provocar una oleada de protestas y resistencia activa, tanto de ellos como sus organizaciones sindicales y profesionales, que truncarán toda posibilidad de procesos útiles para la mejora.

Por los efectos secundarios que puede provocar, la evaluación del desempeño de los docentes, según la manera de planificarla y ejecutarla, puede ser más perjudicial que beneficiosa para el desarrollo de los estudiantes en general y para sus aprendizajes en particular; evidentemente, si los docentes sienten que se pone en

peligro su supervivencia laboral y profesional, tenderán a comportarse y actuar de forma tal que le garantice quedar bien ante la evaluación, independientemente de sus convicciones educativas y de la riqueza de los procesos que ello comparte, una actuación no comprendida y sin embargo asumida, por la presión de una evaluación de su desempeño, no supondrá mejoras en la calidad de la enseñanza, sino trabajo externalizado o de fachada, pudiéndose potenciar acciones no deseadas y distorsionadoras para una educación de alta calidad.

Por problemas éticos, si queremos que la evaluación tenga valor formativo para todos los implicados en las acciones evaluadas, es imprescindible el conocimiento, análisis y debate conjunto de las evidencias que afloran durante la acción evaluadora; ahora bien, aquí estamos en presencia de un dilema de carácter ético difícil de resolver: por un lado, el derecho de los docentes a su privacidad y, por otro, el derecho público a saber; o sea, el problema está en cómo compaginar la preservación de la privacidad del profesor y la conveniencia de que los estudiantes sean informados sobre algo que les atañe tan directamente como la acción docente de la que son parte esencial, no sólo como un derecho legítimo, sino, y sobre todo, como la única posibilidad de poder participar racionalmente en el análisis conjunto de las situaciones de enseñanza aprendizaje que tienen lugar en las aulas.

Tal dilema no está en optar por una posición extrema, sino en reconocer el proceso de enseñanza aprendizaje como responsabilidad común de profesores y estudiantes que han de potenciar, más que relaciones jerárquicas y transmisoras receptoras del saber, comunidades de aprendizaje mutuo, desde esta óptica, la privacidad como mezcla de lo personal y lo profesional deja de tener sentido situándose el análisis de toda acción evaluadora en el ámbito público del aula, donde las responsabilidades y actuaciones son, inevitablemente, participativas y de dominio público. El análisis anterior nos sitúa en la necesidad de precisar qué funciones debiera cumplir un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, una buena evaluación profesoral debe cumplir las funciones siguientes: función de diagnóstico, función instructiva, función educativa y función desarrolladora.

CAPÍTULO 4

4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

4.1. Función Directiva

Las instituciones educativas, en tanto que organizaciones, precisan organizar la intervención de las personas que trabajan en ellos mediante una estructura de roles coherente que posibilite la consecución de sus objetivos, el desarrollo del currículum, la gestión de los recursos personales, materiales y funcionales, el gobierno de la institución y las relaciones de éste con el entorno son actuaciones interdependientes pero fácilmente aislables y con un grado de complejidad suficiente cada una de ellas como para exigir cierta especialización en la ejecución de las tareas que comportan y, por tanto, un cierto grado de división del trabajo.

Como consecuencia de esa división del trabajo y de la naturaleza de las organizaciones formales las cuales se identifican siempre con un determinado sistema de autoridad aparecen las funciones directivas, funciones que tienen una naturaleza y características propias que se diferencian claramente de las tareas puramente docentes; en general, las personas que utilizan la capacidad que tienen para influir en que el trabajo de otros se realice de una determinada manera ejercen funciones directivas, a alguna de esas personas esa capacidad o poder les viene conferido por el estatus que ocupan en la organización, por su posición jerárquica, a otras por su carisma, su capacidad de liderazgo o porque poseen un saber reconocido por los demás.

4.2. Desempeño Directivo

La evaluación de los directivos es un aspecto importante en la evaluación institucional es la evaluación del desempeño de los directivos docentes de las instituciones educativas. El rector, el director escolar y el coordinador desempeñan funciones de gran importancia para el logro de los resultados educativos. La experiencia de algunas secretarías de educación permite concluir que la gestión académica, la gestión de personal y la gestión administrativa reflejan el compromiso y la capacidad directiva de quienes lideran las actividades institucionales.

En la gestión general de las instituciones el desempeño del directivo incide de manera definitiva en el desarrollo del PEI, la aplicación de las políticas nacionales y regionales, el clima organizacional, el trabajo en equipo, la mediación en los

conflictos, la participación de toda la comunidad, la articulación con el sector productivo y el cumplimiento de normas. El compromiso de los directivos se convierte en uno de los ejes fundamentales para los planes de mejoramiento personal, profesional e institucional.

La manera de dar funcionalidad a las instituciones educativas, desde la visión directiva y de gestión, constituyen un factor altamente significativo; el desarrollo de las instituciones educativas depende de la capacidad de sus miembros para realizar actividades que contribuyan a su progreso y adelanto, gran parte de esta responsabilidad le corresponde al ámbito directivo; el logro de los objetivos y fines propuestos para el desarrollo estudiantil constituye uno de los principales objetivos educativos de los directivos de las instituciones educativas, la evaluación al desempeño directivo busca contribuir de manera significativa a mejorar las prácticas de liderazgo y gestión en cada escuela e institución educativa.

4.3. Estándares de desempeño profesional directivo

De acuerdo con lo mencionado por el Ministerio de Educación de nuestro país, en su página web, el propósito de los estándares de desempeño directivo es fomentar un liderazgo pedagógico que facilite a todos los estudiantes ecuatorianos alcanzar los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la educación general básica y para el bachillerato.

Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los directivos, para cada una de las cuales desarrolla estándares generales y específicos. Esas dimensiones son: liderazgo, gestión pedagógica, gestión del talento humano y recursos; y, gestión del clima organizacional y convivencia escolar. Este modelo de gestión del Ministerio de Educación, busca asegurar que el conjunto de los directivos ecuatorianos influya efectivamente en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las escuelas a su cargo.

La evaluación de desempeño profesional de los directivos, tiene como uno de sus objetivos que 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.

Así también se espera que la evaluación de docentes y directivos haga parte de una cultura de la evaluación y se convierta en una práctica cotidiana, capaz de generar cambios positivos en los procesos educativos. Sólo así podrá proporcionar información valiosa para que las instituciones fortalezcan su gestión con planes de mejoramiento ajustados a sus particularidades, las secretarías de educación definan sus prioridades de capacitación docente para impulsar el mejoramiento en sus entidades territoriales, y el Ministerio de Educación diseñe políticas de gestión de la calidad que respondan a las necesidades del país.

Específicamente, el proceso de evaluación de desempeño de docentes y directivos busca contribuir al mejoramiento de la labor de los educadores, propiciando en ellos la reflexión sobre su propio desempeño y su responsabilidad frente a la calidad de la educación, e identificando sus necesidades de aprendizaje y desarrollo de competencias para la docencia y la dirección educativa.

Así mismo, esta evaluación de desempeño debe promover el reconocimiento y la valoración del quehacer profesional de docentes y directivos, porque son ellos quienes día a día se encargan de hacer posible la educación en el país y aportar de esta forma a la construcción de una sociedad más equitativa, productiva, democrática y pacífica. En síntesis, la evaluación de desempeño promueve el mejoramiento individual y colectivo, lo que se refleja en los procesos de aula, en la gestión institucional y en el desarrollo de la comunidad, todo lo cual contribuye a tener una educación de calidad.

Los estándares de desempeño profesional directivo, están compuestos por cuatro dimensiones direccionadas a mejorar el aprendizaje de los estudiantes, a continuación se detallan estas dimensiones.

4.3.1. Liderazgo

La dimensión de liderazgo está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño directivo que se refieren a la visión y dirección que este provee, y son:

crear y ejecutar el Proyecto Educativo Institucional, generar altas expectativas entre los miembros de la comunidad educativa, ejercer un liderazgo compartido y flexible, y desarrollar un sistema de gestión de la información, evaluación y rendición social de cuentas.

4.3.2. Gestión pedagógica

Esta dimensión está conformada por tres descripciones generales de desempeño directivo que impulsan los procesos de enseñanza – aprendizaje y de desarrollo profesional, éstas son: asegurar la adaptación e implementación adecuada del currículo, garantizar que los planes educativos y programas sean de calidad y gestionar su implementación, y organizar y liderar el trabajo técnico pedagógico y desarrollo profesional de los docentes.

4.3.3. Gestión de talento humano y recursos

La presente dimensión está compuesta por cinco descripciones generales de desempeño directivo que aseguran los recursos humanos, financieros y materiales necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo del establecimiento educativo, y son: establecer condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal, gestionar la obtención y distribución de recursos y el control de gastos, promover la optimización del uso y mantenimiento de los recursos, enmarcar su gestión en el cumplimiento de la normativa legal, y demostrar una sólida formación profesional.

4.3.4. Clima organizacional y convivencia

La dimensión de clima organizacional y convivencia está constituida por cuatro descripciones generales de desempeño directivo que se aseguran un clima organizacional y una convivencia escolar necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo del establecimiento educativo, estas descripciones son: garantizar un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso con el proyecto educativo institucional, promover la formación ciudadana e identidad nacional, fortalecer lazos con la comunidad educativa y comprometer su labor a los principios y valores en el marco del Buen Vivir.

Para cada una de estas dimensiones, se han establecidos los respectivos estándares específicos, los cuales las detallan, estos estándares específicos se constituyen en indicadores evaluativos, los cuales se encuentran dentro de las evaluaciones que se realizan a los directivos para poder mejorar su accionar y enrumbarse al logro de una verdadera calidad en la educación de nuestro pueblo.

4. METODOLOGÍA

- Participantes

Lugar:	Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio
Ciudad:	Loja
Parroquia:	El Valle
Cantón:	Loja
Provincia:	Loja
Sostenimiento:	Fiscal
Jornada:	Matutina
Periodo:	2011 – 2012

Personas investigadas: Las personas investigadas se detallan a continuación:

Rectora de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio	1
Vicerrectora de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio	1
Inspector de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio	1
Integrantes del Consejo Ejecutivo de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio	5
Docentes de 8 ^{vo} , 9 ^{no} y 10 ^{mo} años de E.G.B. y de 1 ^{ero} , 2 ^{do} y 3 ^{er} años de Bachillerato de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio	12
Alumnos de 8 ^{vo} , 9 ^{no} y 10 ^{mo} años de E.G.B. de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio	65
Alumnos de 1 ^{ero} , 2 ^{do} y 3 ^{er} años de Bachillerato de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio	51

Consejo estudiantil de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio	5
Padres de familia de los alumnos de 8 ^{vo} , 9 ^{no} y 10 ^{mo} años de E.G.B. y de 1 ^{ero} , 2 ^{do} y 3 ^{er} años de Bachillerato de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio	116
Comité central de padres de familia de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio	6
Supervisora escolar de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio	1

Para la realización de la investigación en la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio, se contó de primera mano con la aprobación de la misma, a través de un oficio dirigido a la señora Rectora como primera autoridad, el cual fue aprobado con mucho entusiasmo y deseos de colaboración (ver anexo 1).

- **Muestra de investigación**

Para la presente investigación no se aplicó la técnica del muestreo, y se trabajó con la totalidad de la población, ya que esta es de número reducido, como en la tabla anterior se lo detalla.

- **Técnicas e instrumentos de investigación**

En esta investigación se utilizó diferentes técnicas e instrumentos, los cuales se detallan a continuación:

Técnicas como la observación directa de la clase impartida por los docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio, observación de campo, entrevista informal con la rectora e inspector de la institución sobre asuntos relacionados con la investigación, diálogos interactivos con los padres de familia y estudiantes con la finalidad de socializar el proyecto de investigación para incentivar el espíritu de colaboración.

Instrumentos como los cuestionarios de evaluación, los cuales se utilizaron para evaluar el desempeño profesional docente, mismos que fueron aplicados a la rectora, vicerrectora, inspector general, docentes, estudiantes y padres de familia de los estudiantes de 8^{vo}, 9^{no} y 10^{mo} Años de Educación General Básica y de 1^{ero}, 2^{do} y 3^{er} años de Bachillerato de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio. Por otra parte, para evaluar el desempeño profesional directivo, se aplicó los cuestionarios a la rectora, consejo ejecutivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia y supervisora de la institución de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio.

Los cuestionarios que a continuación se detallan, fueron tomados de la MEC con únicos fines investigativos:

- Para la autoevaluación de los docentes (ver anexo 2)
- Para la coevaluación de los docentes (ver anexo 3)
- Para la evaluación de los docentes por el director o rector (ver anexo 4)
- Para la evaluación de los docentes por los estudiantes (ver anexo 5)
- Para la evaluación de los docentes por los padres de familia (ver anexo 6)

En cada uno de los mencionados instrumentos se evalúan diferentes dimensiones, así como también cada uno posee su propia valoración, para dar un total de desempeño profesional docente de 100 puntos.

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

- Para la autoevaluación de la rectora (ver anexo 7)
- Para la evaluación de la rectora por parte del consejo ejecutivo (ver anexo 8)
- Para la evaluación de la rectora por el consejo estudiantil (ver anexo 9)
- Para la evaluación de la rectora por el comité central de padres de familia (ver anexo 10)
- Para la evaluación de la rectora por parte del supervisor escolar (ver anexo 11)

Así también en cada uno de los mencionados instrumentos se evalúan diferentes dimensiones, así como también cada uno posee su propia valoración, para dar un total de desempeño profesional directivo de 100 puntos.

De igual modo se utilizó la ficha de observación de la clase, para tomar datos sobre la clase impartida por los docentes de 8^{vo}, 9^{no} y 10^{mo} Años de Educación General Básica y de 1^{ero}, 2^{do} y 3^{er} años de Bachillerato de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio, para lo cual se utilizó la Matriz de Evaluación: Observación de clase (ver anexo 12), que se tomó de la MEC, con únicos fines investigativos.

- **Diseño y procedimiento**

En la presente investigación utilicé el tipo de investigación exploratoria, descriptiva y socioeducativa, basada en el paradigma de análisis crítico; de primera mano realicé un análisis minucioso de bibliografía necesaria para poder empaparme de conocimientos con relación al tema, también tuve la oportunidad de trabajar conjuntamente con mi directora de tesis en las asesorías presenciales, a través del teléfono y de correos electrónicos, para posteriormente identificar la institución a investigar.

Posteriormente pedí una audiencia con la señora Rectora, para exponerle el proyecto investigativo, así como solicitarle su colaboración, y poder aplicar el proyecto en la institución; después de aceptada la petición, se organizó conjuntamente con los directivos y llevó a cabo la socialización del proyecto con los participantes, así como también se organizó y coordinó con los directivos el espacio de tiempo en el que se podría realizar la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

Una vez aplicados los instrumentos de recolección de datos, en este caso las evaluaciones y observaciones de clases, he trabajado en la organización y tabulación de los datos para obtener los resultados, los cuales a continuación fueron analizados e interpretados, para con ellos elaborar y planificar el proyectos de mejoramiento educativo; luego de haber culminado todos estos pasos fue posible elaborar el informe de investigación o tesis.

- **Comprobación de los supuestos**

En esta investigación se presentan dos supuestos, el primero dice que el actual desempeño profesional docente de 8vo, 9no y 10mo años de educación general básica y 1ero, 2do y 3er años de bachillerato de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio tiene una característica de deficiente, en función de los estándares de calidad, supuesto que luego de realizada la investigación es negado ya que la institución alcanzó una calificación de bueno.

El segundo dice que el actual desempeño profesional directivo de 8vo, 9no y 10mo años de educación general básica y 1ero, 2do y 3er años de bachillerato de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio tiene una característica de deficiente, en función de los estándares de calidad, supuesto que luego de realizada la investigación es negado ya que la institución alcanzó una calificación de excelente.

5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1. RESULTADOS

5.1.1. Resultados de las encuestas para la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente aplicadas a rectora, vicerrectora, inspector, docentes, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase impartida por los docentes.

TABLA 1

Instrumento para la autoevaluación de los docentes (10 puntos)

Dimensión 1: Sociabilidad Pedagógica (0.72 puntos)

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1 Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0,000	0,000	0,000	0,154	1,030	12	1,184	0,099
1.2 Fomento la autodisciplina en el aula.	0,000	0,000	0,000	0,231	0,927	12	1,158	0,097
1.3 Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0,000	0,000	0,000	0,231	0,927	12	1,158	0,097
1.4 Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0,000	0,000	0,000	0,308	0,824	12	1,132	0,094
1.5 Propicio la no discriminación entre compañeros.	0,000	0,000	0,000	0,308	0,824	12	1,132	0,094
1.6 Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0,000	0,000	0,102	0,308	0,618	12	1,028	0,086
1.7 Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0,000	0,000	0,051	0,462	0,515	12	1,028	0,086
TOTAL							7,820	0,652

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 2

Instrumento para la autoevaluación de los docentes (10 puntos)

Dimensión 2: Habilidades Pedagógicas y Didácticas (4.23 puntos)

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1 Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0,000	0,000	0,051	0,385	0,618	12	1,054	0,088
2.2 Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,616	0,412	12	1,028	0,086
2.3 Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,385	0,721	12	1,106	0,092
2.4 Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0,000	0,000	0,102	0,308	0,618	12	1,028	0,086
2.5 Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0,000	0,000	0,000	0,154	1,030	12	1,184	0,099
2.6 Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0,000	0,000	0,000	0,154	1,030	12	1,184	0,099
2.7 Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0,000	0,000	0,000	0,462	0,618	12	1,080	0,090
2.8 Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0,000	0,000	0,000	0,077	1,133	12	1,210	0,101
2.9 Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0,000	0,000	0,000	0,077	1,133	12	1,210	0,101
2.10 Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0,000	0,000	0,051	0,231	0,824	12	1,106	0,092
2.11 Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0,000	0,000	0,051	0,385	0,618	12	1,054	0,088
2.12 Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0,000	0,000	0,051	0,308	0,721	12	1,080	0,090
2.13 Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0,000	0,026	0,000	0,154	0,927	12	1,107	0,092

2.14	Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0,000	0,000	0,153	0,539	0,206	12	0,898	0,075
2.15	Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,385	0,721	12	1,106	0,092
2.16	Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0,000	0,000	0,000	0,308	0,824	12	1,132	0,094
2.17	Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0,000	0,000	0,051	0,462	0,515	12	1,028	0,086
2.18	Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0,000	0,000	0,000	0,308	0,824	12	1,132	0,094
2.19	Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0,000	0,000	0,000	0,308	0,824	12	1,132	0,094
2.20	Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0,000	0,026	0,153	0,308	0,412	12	0,899	0,075
2.21	Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0,000	0,000	0,102	0,385	0,515	12	1,002	0,084
2.22	Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0,000	0,026	0,102	0,231	0,618	12	0,977	0,081
2.23	Utilizo bibliografía actualizada.	0,000	0,000	0,000	0,308	0,824	12	1,132	0,094
2.24	Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1	Analizar	0,000	0,000	0,000	0,231	0,927	12	1,158	0,097
2.24.2	Sintetizar	0,000	0,000	0,000	0,385	0,721	12	1,106	0,092
2.24.3	Reflexionar.	0,000	0,000	0,051	0,077	1,030	12	1,158	0,097
2.24.4	Observar.	0,000	0,000	0,000	0,077	1,133	12	1,210	0,101
2.24.5	Descubrir.	0,000	0,000	0,000	0,154	1,030	12	1,184	0,099
2.24.6	Exponer en grupo.	0,000	0,000	0,051	0,154	0,824	12	1,029	0,086
2.24.7	Argumentar.	0,000	0,000	0,051	0,077	1,030	12	1,158	0,097
2.24.8	Conceptualizar.	0,000	0,000	0,051	0,077	1,030	12	1,158	0,097
2.24.9	Redactar con claridad.	0,000	0,000	0,000	0,154	1,030	12	1,184	0,099
2.24.10	Escribir correctamente.	0,000	0,000	0,000	0,154	1,030	12	1,184	0,099
2.24.11	Leer comprensivamente.	0,000	0,000	0,000	0,154	0,206	12	0,360	0,030
2.24.12	Escuchar.	0,000	0,000	0,000	0,077	1,133	12	1,210	0,101
2.24.13	Respetar.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,236	12	1,236	0,103
2.24.14	Consensuar.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,236	12	1,236	0,103
2.24.15	Socializar.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,236	12	1,236	0,103
2.24.16	Concluir.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,236	12	1,236	0,103
2.24.17	Generalizar.	0,000	0,000	0,051	0,154	0,927	12	1,132	0,094
2.24.18	Preservar.	0,000	0,000	0,000	0,231	0,927	12	1,158	0,097
TOTAL								45,202	3,767

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 3

Instrumento para la autoevaluación de los docentes (10 puntos)

Dimensión 3: Desarrollo Emocional (1.13 puntos)

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1 Disfruto al dictar mis clases.	0,000	0,000	0,000	0,308	0,824	12	1,132	0,094
3.2 Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0,000	0,000	0,000	0,616	0,412	12	1,028	0,086
3.3 Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,231	0,927	12	1,158	0,097
3.4 Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0,000	0,000	0,000	0,154	1,030	12	1,184	0,099
3.5 Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0,000	0,000	0,000	0,308	0,824	12	1,132	0,094
3.6 Me siento estimulado por mis superiores.	0,000	0,000	0,000	0,154	1,030	12	1,184	0,099
3.7 Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0,000	0,026	0,000	0,308	0,721	12	1,055	0,088
3.8 Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0,000	0,000	0,000	0,385	0,721	12	1,106	0,092
3.9 Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0,000	0,026	0,051	0,231	0,721	12	1,029	0,086
3.10 Me preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor.	0,000	0,000	0,000	0,154	1,030	12	1,184	0,099
3.11 Demuestro seguridad en mis decisiones.	0,000	0,000	0,000	0,154	1,030	12	1,184	0,099
TOTAL							12,376	1,031

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 4

Instrumento para la autoevaluación de los docentes (10 puntos)

Dimensión 4: Atención a estudiantes con necesidades especiales (1.03 puntos)

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1 Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0,000	0,000	0,051	0,616	0,309	12	0,976	0,081
4.2 Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0,000	0,026	0,000	0,539	0,412	12	0,977	0,081
4.3 Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0,000	0,026	0,051	0,385	0,515	12	0,977	0,081
4.4 Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0,000	0,000	0,102	0,385	0,515	12	1,002	0,084
4.5 Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0,000	0,026	0,153	0,077	0,721	12	0,977	0,081
4.6 Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,462	0,515	12	0,977	0,081
4.7 Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0,000	0,026	0,051	0,154	0,824	12	1,055	0,088
4.8 Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0,000	0,026	0,000	0,462	0,515	12	1,003	0,084
4.9 Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0,000	0,026	0,000	0,385	0,618	12	1,029	0,086
4.10 Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0,000	0,000	0,051	0,308	0,721	12	1,080	0,090
TOTAL							10,053	0,838

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 5

Instrumento para la autoevaluación de los docentes (10 puntos)

Dimensión 5: Aplicación de normas y reglamentos (1.03 puntos)

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1 Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0,000	0,000	0,051	0,231	0,824	12	1,106	0,092
5.2 Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,308	0,824	12	1,132	0,094
5.3 Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0,000	0,000	0,000	0,154	1,030	12	1,184	0,099
5.4 Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0,000	0,000	0,000	0,308	0,824	12	1,132	0,094
5.5 Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0,000	0,000	0,000	0,462	0,618	12	1,080	0,090
5.6 Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0,000	0,000	0,000	0,231	0,927	12	1,158	0,097
5.7 Planifico mis clases en función del horario establecido.	0,000	0,000	0,000	0,308	0,824	12	1,132	0,094
5.8 Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0,000	0,000	0,000	0,154	1,030	12	1,184	0,099
5.9 Llego puntualmente a todas mis clases.	0,000	0,000	0,000	0,154	1,030	12	1,184	0,099
5.10 Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0,000	0,078	0,000	0,154	0,721	12	0,953	0,079
TOTAL							11,245	0,937

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 6

Instrumento para la autoevaluación de los docentes (10 puntos)

Dimensión 6: Relaciones con la comunidad (0.93 puntos)

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1 Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0,000	0,000	0,000	0,231	0,927	12	1,158	0,097
6.2 Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0,000	0,026	0,102	0,231	0,618	12	0,977	0,081
6.3 Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0,000	0,000	0,153	0,308	0,515	12	0,976	0,081
6.4 Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0,000	0,000	0,102	0,077	0,927	12	1,106	0,092
6.5 Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0,000	0,000	0,051	0,385	0,618	12	1,054	0,088
6.6 Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0,000	0,000	0,000	0,308	0,824	12	1,132	0,094
6.7 Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,154	1,030	12	1,184	0,099
6.8 Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,077	1,133	12	1,210	0,101
6.9 Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0,000	0,000	0,000	0,308	0,824	12	1,132	0,094
TOTAL							9,929	0,827

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 7

Instrumento para la autoevaluación de los docentes (10 puntos)

Dimensión 7: Clima de Trabajo (0.93 puntos)

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1 Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0,000	0,000	0,000	0,462	0,618	12	1,080	0,090
7.2 Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0,000	0,000	0,000	0,462	0,618	12	1,080	0,090
7.3 Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0,000	0,000	0,000	0,231	0,927	12	1,158	0,097
7.4 Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0,000	0,000	0,000	0,231	0,927	12	1,158	0,097
7.5 Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0,000	0,000	0,000	0,308	0,824	12	1,132	0,094
7.6 Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0,000	0,000	0,000	0,154	1,030	12	1,184	0,099
7.7 Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0,000	0,000	0,000	0,154	1,030	12	1,184	0,099
7.8 Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0,000	0,000	0,000	0,077	1,133	12	1,210	0,101
7.9 Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0,000	0,000	0,051	0,077	1,030	12	1,158	0,097
TOTAL							10,344	0,862

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 8

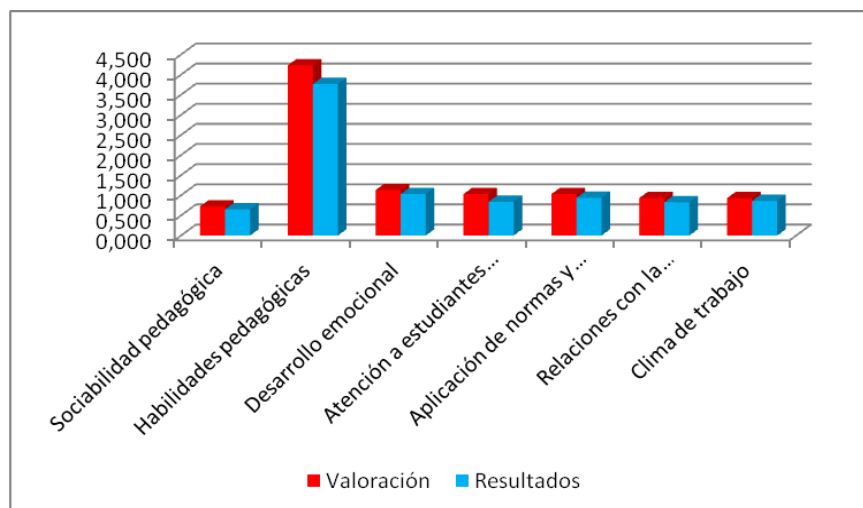
Instrumento para la autoevaluación de los docentes (10 puntos)

Nº	Dimensiones que se evalúan	Evaluidos	Valoración	Total	Resultados
1	Sociabilidad pedagógica	12	0,720	7,820	0,652
2	Habilidades pedagógicas	12	4,230	45,202	3,767
3	Desarrollo emocional	12	1,130	12,376	1,031
4	Atención a estudiantes con necesidades especiales	12	1,030	10,053	0,838
5	Aplicación de normas y reglamentos	12	1,030	11,245	0,937
6	Relaciones con la comunidad	12	0,930	9,929	0,827
7	Clima de trabajo	12	0,930	10,344	0,862
TOTAL		12	10,000	106,969	8,914

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

GRÁFICO 1



Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

Análisis:

Se puede apreciar en la tabla ocho el resumen del instrumento para la autoevaluación de los docentes, en el que las dimensiones que muestran un puntaje mayor en relación con la valoración máxima son la número uno sobre la sociabilidad pedagógica con 0.652 puntos y la número siete sobre el clima de trabajo con 0.862 puntos; y, la puntuación más baja con relación a la valoración máxima la constituye la dimensión dos sobre Habilidades pedagógicas con 3.767 puntos.

TABLA 9

Instrumento para la coevaluación de los docentes (10 puntos)

Dimensión 1: Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas (3.46 puntos)

DESARROLLO DE HABILIDADES 1. PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
El docente:									
1.1 Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	4,620	12	4,620	0,385	
1.2 Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0,000	0,000	0,000	0,000	4,620	12	4,620	0,385	
1.3 Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0,000	0,000	0,000	0,000	4,620	12	4,620	0,385	
1.4 Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,000	0,000	0,000	3,468	0,000	12	3,468	0,289	
1.5 Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	3,468	0,000	12	3,468	0,289	
1.6 Utiliza bibliografía actualizada.	0,000	0,000	0,000	0,000	4,620	12	4,620	0,385	
1.7 Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	3,468	0,000	12	3,468	0,289	
1.8 Elabora recursos didácticos novedosos.	0,000	0,000	2,304	0,000	0,000	12	2,304	0,192	
1.9 Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	2,304	0,000	0,000	12	2,304	0,192	
TOTAL								33,492	2,791

Fuente: Inspector de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 10

Instrumento para la coevaluación de los docentes (10 puntos)

Dimensión 2: Cumplimiento de normas y reglamentos (1.92 puntos)

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1 Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0,000	0,000	0,000	2,890	0,770	12	3,660	0,305
2.2 Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0,000	0,000	0,000	0,000	4,620	12	4,620	0,385
2.3 Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0,000	0,000	0,000	0,000	4,620	12	4,620	0,385
2.4 Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0,000	0,000	0,000	0,000	4,620	12	4,620	0,385
2.5 Programa actividades para realizar con padres de familia,	0,000	0,000	0,000	0,000	4,620	12	4,620	0,385
TOTAL							22,14	1,845

Fuente: Inspector de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio**Elaboración:** Edita Maricela León Coello

TABLA 11

Instrumento para la coevaluación de los docentes (10 puntos)

Dimensión 3: Disposición al cambio en Educación (1.54 puntos)

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1 Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0,000	0,000	0,000	3,468	0,000	12	3,468	0,289
3.2 Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0,000	0,000	0,000	3,468	0,000	12	3,468	0,289
3.3 Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0,000	0,000	0,000	0,000	4,620	12	4,620	0,385
3.4 Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0,000	0,000	0,000	0,000	4,620	12	4,620	0,385
TOTAL							16,176	1,348

Fuente: Inspector de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 12

Instrumento para la coevaluación de los docentes (10 puntos)

Dimensión 4: Desarrollo Emocional (3.08 puntos)

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1 Trata a los compañeros con cordialidad.	0,000	0,000	0,000	2,890	0,770	12	3,660	0,305
4.2 Propicia el respeto a las personas diferentes.	0,000	0,000	0,000	0,000	4,620	12	4,620	0,385
4.3 Propicia la no discriminación de los compañeros.	0,000	0,000	0,000	2,890	0,770	12	3,660	0,305
4.4 Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0,000	0,000	0,000	2,890	0,770	12	3,660	0,305
4.5 Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	4,620	12	4,620	0,385
4.6 Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0,000	0,000	0,000	0,000	4,620	12	4,620	0,385
4.7 Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0,000	0,000	0,000	0,000	4,620	12	4,620	0,385
4.8 Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0,000	0,000	0,000	0,000	4,620	12	4,620	0,385
TOTAL							34,080	2,840

Fuente: Inspector de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio**Elaboración:** Edita Maricela León Coello

TABLA 13

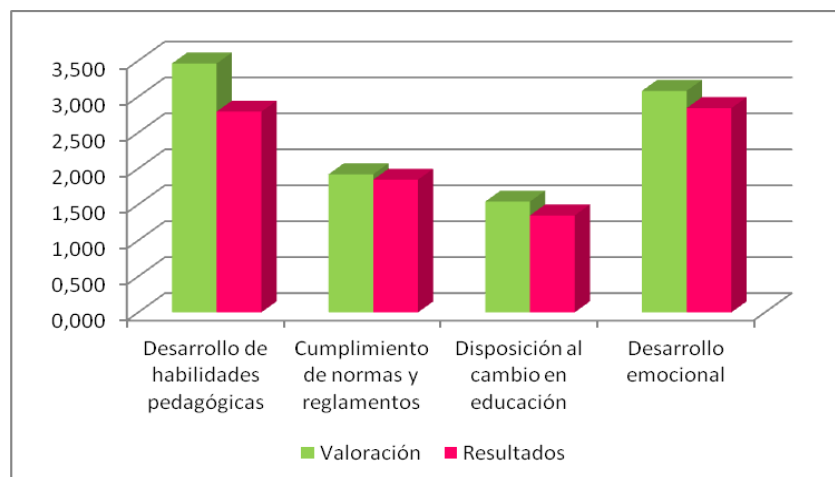
Instrumento para la coevaluación de los docentes (10 puntos)

Nº	Dimensiones que se evalúan	Evaluados	Valoración	Total	Resultados
1	Desarrollo de habilidades pedagógicas	12	3,460	33,492	2,791
2	Cumplimiento de normas y reglamentos	12	1,920	22,140	1,845
3	Disposición al cambio en educación	12	1,540	16,176	1,348
4	Desarrollo emocional	12	3,080	34,080	2,840
TOTAL		12	10,000	105,888	8,824

Fuente: Inspector de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

GRÁFICO 2



Fuente: Inspector de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

Análisis:

Los resultados de la aplicación del instrumento para la coevaluación de los docentes, indican que la puntuación más alta en comparación con la valoración máxima la posee la dimensión número dos sobre el cumplimiento de normas y reglamentos con 1.845 puntos; y, la puntuación más baja en comparación de la valoración máxima, la tiene la dimensión número uno sobre el desarrollo de habilidades pedagógicas con 2.791 puntos.

TABLA 14

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de la Rectora (10 puntos)

Dimensión 1: Sociabilidad Pedagógica (2.35 puntos)

1. 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1 Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0,000	0,074	0,148	1,547	0,885	12	2,654	0,221
1.2 Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0,000	0,148	0,296	1,105	0,885	12	2,434	0,203
1.3 Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0,000	0,074	0,148	1,105	1,475	12	2,802	0,234
1.4 Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0,000	0,074	0,148	0,221	2,655	12	3,098	0,258
1.5 Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0,000	0,074	0,148	0,884	1,770	12	2,876	0,240
1.6 Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0,000	0,000	0,148	0,442	2,655	12	3,245	0,270
1.7 Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0,000	0,000	0,148	0,663	2,065	12	2,876	0,240
1.8 Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0,000	0,148	0,148	0,221	2,360	12	2,877	0,240
TOTAL							22,862	1,905

Fuente: Rectora de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 15

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de la Rectora (10 puntos)

Dimensión 2: Atención a los estudiantes con necesidades individuales (2.06 puntos)

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1 Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0,000	0,000	0,148	0,884	2,065	12	3,097	0,258
2.2 Propicia la no discriminación a los compañeros.	0,000	0,074	0,148	0,442	2,360	12	3,024	0,252
2.3 Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0,000	0,074	0,148	0,221	2,655	12	3,098	0,258
2.4 Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0,000	0,000	0,296	1,768	0,295	12	2,359	0,197
2.5 Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0,000	0,074	0,296	0,663	1,770	12	2,803	0,234
2.6 Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0,000	0,074	0,592	1,105	0,295	12	2,066	0,172
2.7 Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0,000	0,074	0,296	1,547	0,590	12	2,507	0,209
TOTAL							18,954	1,580

Fuente: Rectora de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 16

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de la Rectora (10 puntos)

Dimensión 3: Habilidades Pedagógicas y Didácticas (2.94 puntos)

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1 Utiliza bibliografía actualizada.	0,000	0,074	0,000	1,989	0,590	12	2,653	0,221
3.2 Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0,000	0,000	0,148	0,663	2,360	12	3,171	0,264
3.3 Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0,000	0,074	0,148	0,663	2,065	12	2,950	0,246
3.4 Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0,000	0,074	0,444	0,000	2,360	12	2,878	0,240
3.5 Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0,000	0,074	0,000	0,663	2,360	12	3,097	0,258
3.6 Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0,000	0,074	0,000	0,663	2,360	12	3,097	0,258
3.7 Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,148	0,442	2,655	12	3,245	0,270
3.8 Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0,000	0,074	0,148	1,105	1,475	12	2,802	0,234
3.9 Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,000	0,074	0,444	1,547	0,000	12	2,065	0,172
3.10 Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0,000	0,000	0,148	1,547	0,885	12	2,580	0,215
TOTAL							28,538	2,378

Fuente: Rectora de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 17

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de la Rectora (10 puntos)

Dimensión 4: Aplicación de Normas y Reglamentos (1.47 puntos)

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1 Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0,000	0,000	0,296	2,210	0,000	12	2,506	0,209
4.2 Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0,000	0,074	0,148	1,105	1,475	12	2,802	0,234
4.3 Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0,000	0,074	0,148	0,663	2,065	12	2,950	0,246
4.4 Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0,000	0,000	0,444	0,442	2,065	12	2,951	0,246
4.5 Llega puntualmente a todas las clases.	0,000	0,000	0,296	0,221	2,655	12	3,172	0,264
TOTAL							14,381	1,198

Fuente: Rectora de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 18

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de la Rectora (10 puntos)

Dimensión 5: Relación con la comunidad (1.18 puntos)

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1 Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,000	0,444	0,663	1,770	12	2,877	0,240
5.2 Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0,000	0,148	0,148	1,105	1,180	12	2,581	0,215
5.3 Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0,000	0,074	0,000	1,326	1,475	12	2,875	0,240
5.4 Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0,000	0,000	0,296	0,663	1,770	12	2,729	0,227
TOTAL							11,062	0,922

Fuente: Rectora de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 19

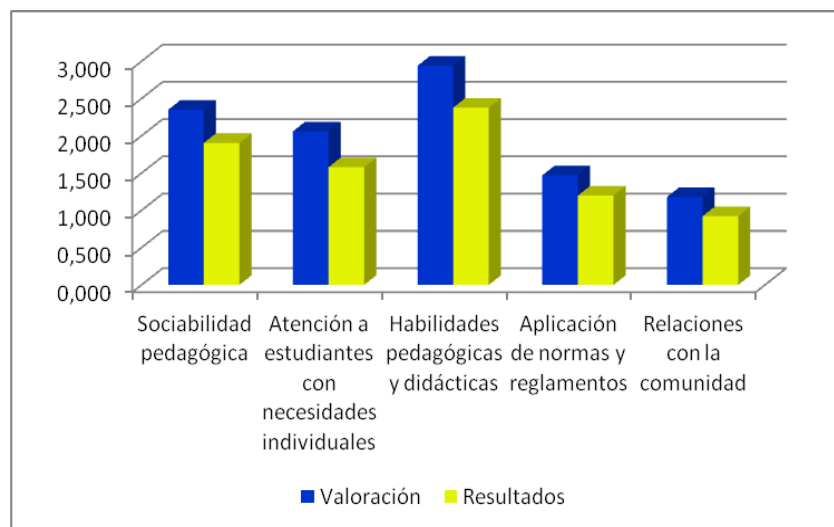
Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de la Rectora (10 puntos)

Nº	Dimensiones que se evalúan	Evaluados	Valoración	Total	Resultados
1	Sociabilidad pedagógica	12	2,350	22,862	1,905
2	Atención a estudiantes con necesidades individuales	12	2,060	18,954	1,580
3	Habilidades pedagógicas y didácticas	12	2,940	28,538	2,378
4	Aplicación de normas y reglamentos	12	1,470	14,381	1,198
5	Relaciones con la comunidad	12	1,180	11,062	0,922
TOTAL		12	10,000	95,797	7,983

Fuente: Rectora de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

GRÁFICO 3



Fuente: Rectora de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

Análisis:

En la tabla diecinueve que contiene el resumen del instrumento para la evaluación de los docentes por parte de la Rectora, se aprecia que la dimensión con mayor puntaje en relación con la valoración máxima es la número cinco sobre las relaciones con la comunidad con 0.922 puntos; y, la dimensión con menor puntaje en relación con la valoración máxima es la número tres sobre las habilidades pedagógicas con 2.378 puntos.

TABLA 20

**Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes
(24 puntos)**

Dimensión 1: Habilidades Pedagógicas y Didácticas (10.97 puntos)

HABILIDADES 1. PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1 Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0,000	9,747	37,730	102,800	330,652	1010	480,929	0,476
1.2 Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0,000	18,810	36,015	112,566	316,246	1010	483,637	0,479
1.3 Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0,000	12,483	48,020	103,828	315,560	1010	479,891	0,475
1.4 Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0,000	14,022	46,991	107,940	308,014	1010	476,967	0,472
1.5 Ejemplifica los temas tratados.	0,000	12,996	45,276	93,548	331,338	1010	483,158	0,478
1.6 Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0,000	13,851	45,276	106,912	309,386	1010	475,425	0,471
1.7 Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,000	14,364	45,962	90,978	290,864	1010	442,168	0,438
1.8 Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1 Analizar.	0,000	17,955	41,160	82,754	344,372	1010	486,241	0,481
1.8.2 Sintetizar.	0,000	20,862	44,247	104,342	310,072	1010	479,523	0,475
1.8.3 Reflexionar.	0,000	15,561	46,648	88,408	338,884	1010	489,501	0,485
1.8.4 Observar.	0,000	18,639	42,532	93,548	339,570	1010	494,289	0,489
1.8.5 Descubrir.	0,000	16,245	46,991	92,006	331,338	1010	486,580	0,482
1.8.6 Redactar con claridad.	0,000	17,442	44,590	98,688	325,164	1010	485,884	0,481
1.8.7 Escribir correctamente.	0,000	17,784	41,160	84,296	344,372	1010	487,612	0,483
1.8.8 Leer comprensivament.	0,000	15,903	39,445	82,240	351,918	1010	489,506	0,485
TOTAL							7221,311	7,150

Fuente: Estudiantes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 21

**Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes
(24 puntos)**

Dimensión 2: Habilidades de Sociabilidad Pedagógica (4.12 puntos)

HABILIDADES DE 2. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN TOTAL
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1 Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0,000	12,825	36,015	99,716	323,792	1010	472,348	0,468
2.2 Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprenan.	0,000	24,111	39,788	112,052	310,758	1010	486,709	0,482
2.3 Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0,000	15,732	46,305	99,716	314,188	1010	475,941	0,471
2.4 Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0,000	15,219	44,590	117,706	296,352	1010	473,867	0,469
2.5 Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0,000	18,810	43,218	113,080	287,434	1010	462,542	0,458
2.6 Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	15,561	48,363	110,510	280,574	1010	455,008	0,451
TOTAL							2826,415	2,798

Fuente: Estudiantes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 22

**Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes
(24 puntos)**

Dimensión 3: Atención a los estudiantes con necesidades individuales (4.80 puntos)

ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON 3. NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1 Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0,000	20,691	44,247	89,436	269,598	1010	423,972	0,420
3.2 Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0,000	24,111	53,851	94,576	265,482	1010	438,020	0,434
3.3 Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0,000	17,784	53,165	94,062	275,086	1010	440,097	0,436
3.4 Envía tareas extras a la casa.	0,000	18,981	46,305	88,408	310,758	1010	464,452	0,460
3.5 Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0,000	16,758	55,223	95,090	259,308	1010	426,379	0,422
3.6 Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0,000	18,468	50,421	100,744	273,714	1010	443,347	0,439
3.7 Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0,000	20,007	47,334	91,492	301,154	1010	459,987	0,455
TOTAL							3096,254	3,066

Fuente: Estudiantes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 23

**Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes
(24 puntos)**

Dimensión 4: Relaciones con los Estudiantes (4.11 puntos)

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1 Enseña a respetar a las personas diferentes.	0,000	16,074	40,474	59,110	369,068	1010	484,726	0,480
4.2 Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0,000	21,717	43,904	70,418	342,314	1010	478,353	0,474
4.3 Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0,000	17,271	46,991	63,222	354,662	1010	482,146	0,477
4.4 Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0,000	19,152	42,532	78,128	338,884	1010	478,696	0,474
4.5 Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0,000	18,297	43,218	72,988	350,546	1010	485,049	0,480
4.6 Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0,000	15,561	40,817	62,708	365,638	1010	484,724	0,480
TOTAL							2893,694	2,865

Fuente: Estudiantes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 24

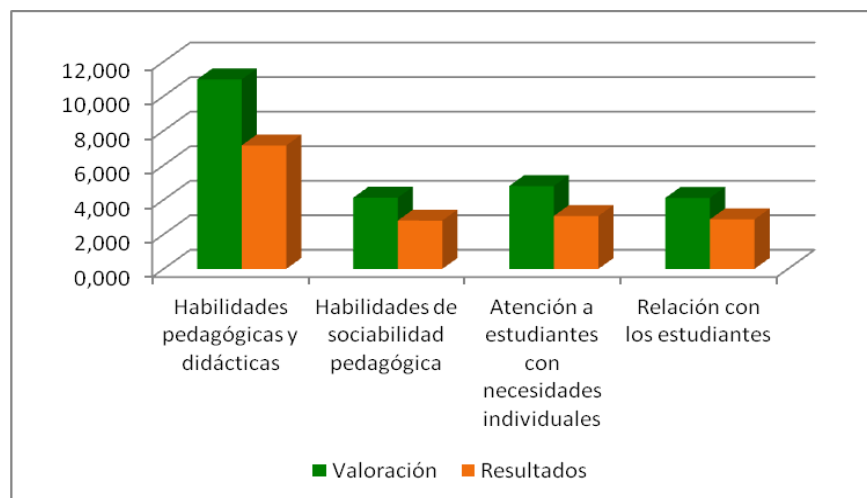
**Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes
(24 puntos)**

Nº	Dimensiones que se evalúan	Evalutados	Valoración	Total	Resultados
1	Habilidades pedagógicas y didácticas	1010	10,970	7221,311	7,150
2	Habilidades de sociabilidad pedagógica	1010	4,120	2826,415	2,798
3	Atención a estudiantes con necesidades individuales	1010	4,800	3096,254	3,066
4	Relación con los estudiantes	1010	4,110	2893,694	2,865
TOTAL		1010	24,000	16037,674	15,879

Fuente: Estudiantes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

GRÁFICO 4



Fuente: Estudiantes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

Análisis:

Los resultados del instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, muestra que la dimensión que posee mayor puntaje en relación de la valoración máxima es la número cuatro sobre la relación con los estudiantes con 2.865 puntos; y, la dimensión con puntaje menor en relación con la valoración máxima es la número uno sobre las habilidades pedagógicas y didácticas con 7.150 puntos.

TABLA 25

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes (16 puntos)

Dimensión 1: Relaciones con la Comunidad (2.53 puntos)

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1 Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0,000	31,861	79,148	149,784	210,750	1010	471,543	0,467
1.2 Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0,000	38,191	84,621	182,016	170,286	1010	475,114	0,470
1.3 Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0,000	31,650	83,779	161,160	204,006	1010	480,595	0,476
TOTAL							1427,252	1,413

Fuente: Padres de familia y/o representantes de los estudiantes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 26

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes (16 puntos)

Dimensión 2: Normas y Reglamentos (3.37 puntos)

NORMAS Y 2. REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1 Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0,000	35,448	75,359	138,408	293,364	1010	542,579	0,537
2.2 Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0,000	33,971	71,570	149,784	300,108	1010	555,433	0,550
2.3 Entrega las calificaciones oportunamente.	0,000	33,127	81,253	129,560	301,794	1010	545,734	0,540
2.4 Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0,000	31,861	82,095	135,248	271,446	1010	520,650	0,515
TOTAL							2164,396	2,143

Fuente: Padres de familia y/o representantes de los estudiantes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 27

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes (16 puntos)

Dimensión 3: Sociabilidad Pedagógica (5.05 puntos)

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1 Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0,000	27,430	79,148	136,512	298,422	1010	541,512	0,536
3.2 Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0,000	36,503	79,990	148,520	281,562	1010	546,575	0,541
3.3 Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0,000	28,063	80,411	150,416	299,265	1010	558,155	0,553
3.4 Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0,000	30,595	84,621	148,520	280,719	1010	544,455	0,539
3.5 Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0,000	28,485	87,147	151,048	247,842	1010	514,522	0,509
3.6 Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0,000	32,705	79,569	143,464	254,586	1010	510,324	0,505
TOTAL							3215,543	3,184

Fuente: Padres de familia y/o representantes de los estudiantes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 28

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes (16 puntos)

Dimensión 4: Atención a Estudiantes con Necesidades Individuales (5.05 puntos)

ATENCIÓN A ESTUDIANTES 4. CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1 Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0,000	33,549	79,148	149,784	260,487	1010	522,968	0,518
4.2 Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0,000	39,035	92,199	144,096	182,931	1010	458,261	0,454
4.3 Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0,000	34,604	79,990	151,680	232,668	1010	458,261	0,454
4.4 Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0,000	31,861	75,359	159,896	263,016	1010	530,132	0,525
4.5 Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0,000	32,705	79,990	153,576	258,801	1010	525,072	0,520
4.6 Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0,000	35,448	77,043	146,624	248,685	1010	507,800	0,503
TOTAL							3002,494	2,973

Fuente: Padres de familia y/o representantes de los estudiantes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 29

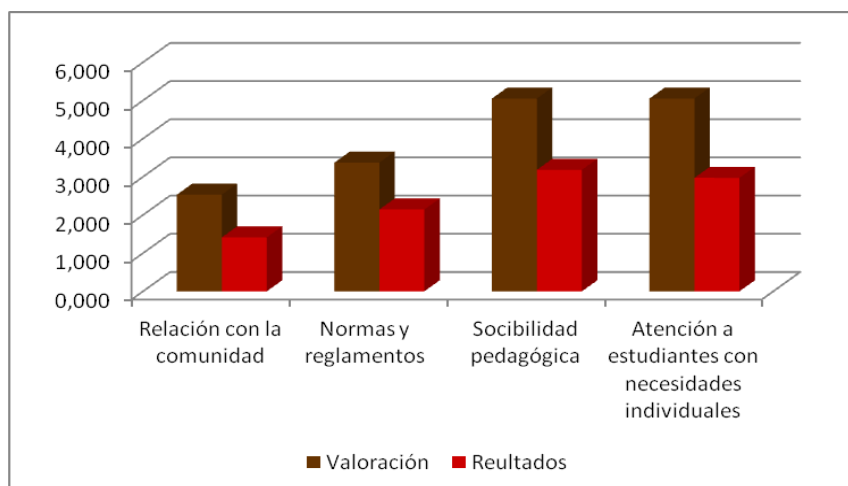
Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes (16 puntos)

Nº	Dimensiones que se evalúan	Evaluados	Valoración	Total	Resultados
1	Relación con la comunidad	1010	2,530	1427,252	1,413
2	Normas y reglamentos	1010	3,370	2164,396	2,143
3	Sociabilidad pedagógica	1010	5,050	3215,543	3,184
4	Atención a estudiantes con necesidades individuales	1010	5,050	3002,494	2,973
TOTAL		1010	16,000	9809,685	9,713

Fuente: Padres de familia y/o representantes de los estudiantes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

GRÁFICO 5



Fuente: Padres de familia y/o representantes de los estudiantes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

Análisis:

Los resultados nos muestran que el puntaje mayor en relación a la valoración máxima lo posee la dimensión número uno sobre la relación con la comunidad con 1.413 puntos; y, el menor puntaje en relación con la valoración máxima lo tiene la dimensión número cuatro sobre la atención a estudiantes con necesidades individuales con 2.973 puntos.

TABLA 30

Matriz de evaluación: Observación de la clase del Docente (30 puntos)

A. Actividades Iniciales (7.50 puntos)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	4	8
2. Inicia su clase puntualmente.	6	6
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	7	5
4. Da a conocer los <i>objetivos de la</i> clase a los estudiantes.	10	2
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	12	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	4	8
Total respuestas	43	29
Puntaje total.	53,75	0,00
Puntaje promedio.	4,48	0,00

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 31

Matriz de evaluación: Observación de la clase del Docente (30 puntos)

B. Proceso de enseñanza – aprendizaje (16.25 puntos)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	5	7
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones</i> .	5	7
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	2	10
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	11	1
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	7	5
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	8	4
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	11	1
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	12	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	3	9
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	5	7
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	8	4
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	1	11
13. Envía tareas	11	1
Total respuestas	89	67
Puntaje total.	111	0
Puntaje promedio.	9,27	0,00

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 32

Matriz de evaluación: Observación de la clase del Docente (30 puntos)

C. Ambiente en el Aula (6.25 puntos)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:	5	7
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	5	7
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	11	1
3. Valora la participación de los estudiantes.	11	1
4. Mantiene la disciplina en el aula.	8	4
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	10	2
Total respuestas	45	15
Puntaje total.	56,3	0,0
Puntaje promedio.	4,69	0,00

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 33

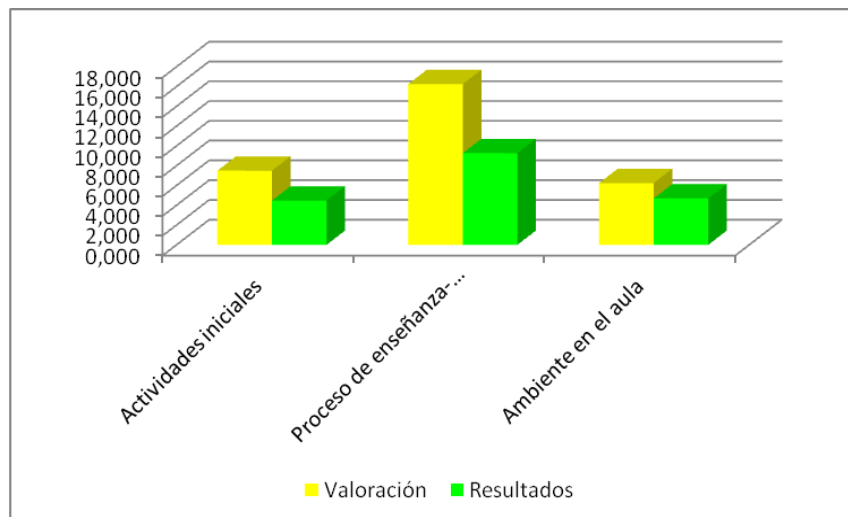
Matriz de evaluación: Observación de la clase del Docente (30 puntos)

Nº	Dimensiones que se evalúan	Evaluados	Valoración	Total	Resultados
1	Actividades iniciales	12	7,500	4,479	4,479
2	Proceso de enseñanza-aprendizaje	12	16,250	9,271	9,271
3	Ambiente en el aula	12	6,250	4,688	4,688
TOTAL		12	30,000	18,438	18,438

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

GRÁFICO 6



Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

Análisis:

Los resultados de la aplicación de la matriz de evaluación de observación de la clase del docente, muestran que la dimensión con puntaje mayor en relación con la valoración máxima es la dimensión número tres sobre el ambiente en el aula con 4.688 puntos; y, el menor puntaje en comparación con la valoración máxima, lo constituye la dimensión dos sobre el proceso de enseñanza – aprendizaje con 9.271 puntos.

TABLA 34

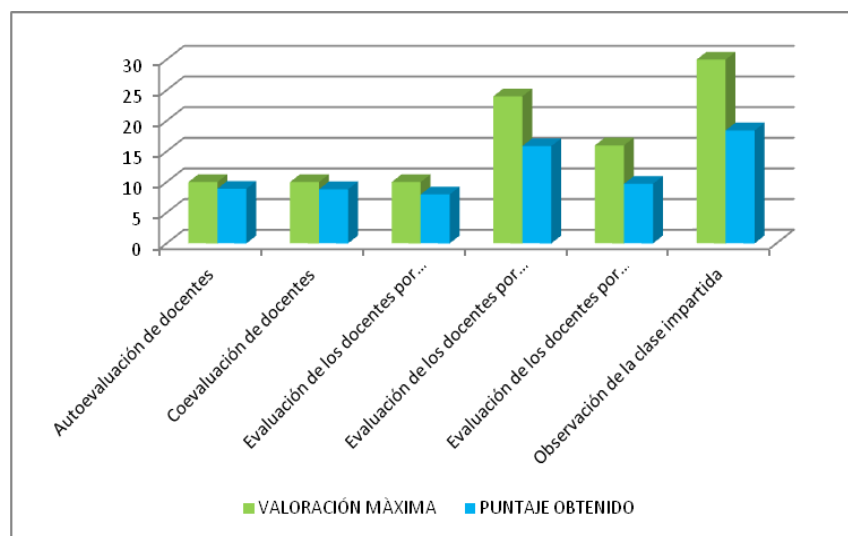
Calificación de la calidad del desempeño profesional docente (100 puntos)

Nº	EVALUACIONES	VALORACIÓN MÀXIMA	PUNTAJE OBTENIDO
1	Autoevaluación de docentes	10	8,914
2	Coevaluación de docentes	10	8,824
3	Evaluación de los docentes por parte de la Rectora	10	7,983
4	Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes	24	15,879
5	Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia	16	9,713
6	Observación de la clase impartida	30	18,438
TOTAL		100	69,750
CATEGORÌA		A	B
EQUIVALENCIA		EXCELENTE	BUENO

Fuente: Rectora, docentes, estudiantes, padres de familia de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

GRÀFICO 7



Fuente: Rectora, docentes, estudiantes, padres de familia de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

Análisis:

Los resultados obtenidos con la aplicación de los diferentes instrumentos de evaluación para conocer la calidad del desempeño profesional docente, arrojan un puntaje de 69,750 puntos el mismo que se encuentra englobado dentro de la categoría B, la cual equivale a una calificación de bueno, sobre 100 puntos que es la valoración máxima.

5.1.2. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional directivo aplicadas a la rectora, consejo ejecutivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia, supervisora escolar.

TABLA 35

Instrumento para la autoevaluación de la rectora (20 puntos)

Dimensión 1: Competencias gerenciales (14.65 puntos)

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1 Asisto puntualmente a la instit	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.2 Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.3 Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.4 Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,116	0,116
1.5 Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.6 Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.7 Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.8 Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.9 Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.10 Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.11 Determino detalles del trabajo que delego.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.12 Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.13 Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.14 Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.15 Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.16 Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175

1.17	Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.18	Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.19	Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.20	Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.21	Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,000	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	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,116	0,116
1.23	Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.24	Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.25	Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.26	Lidero el Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.27	Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0,000	0,000	0,000	0,000	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.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.29	Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.30	Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.31	Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,000	0,000	0,000	0,000	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.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233

1.33	Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.34	Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.35	Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.36	Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.37	Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0,000	0,000	0,000	0,000	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.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.39	Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.40	Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.41	Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.42	Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.43	Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.44	Promuevo la investigación pedagógica.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.45	Promuevo la innovación pedagógica.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.46	Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.47	Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.48	Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.49	Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175

1.50	Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.51	Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
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.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.53	Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,116	0,116
1.54	Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.55	Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	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 institución.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
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.	0,000	0,000	0,000	0,000	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.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.59	Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.60	Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,116	0,116
1.61	Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.62	Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.63	Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
TOTAL								12,645	12,645

Fuente: Rectora de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 36

Instrumento para la autoevaluación de la rectora (20 puntos)

Dimensión 2: Competencias pedagógicas (3.26 puntos)

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	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.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	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.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
2.3 Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.4 Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,116	0,116
2.5 Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,116	0,116
2.6 Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
2.7 Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
2.8 Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
2.9 Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
2.10 Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
2.11 Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
2.12 Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.13 Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	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.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL							2,506	2,506

Fuente: Rectora de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 37

Instrumento para la autoevaluación de la rectora (20 puntos)

Dimensión 3: Competencias de liderazgo en la comunidad (2.09 puntos)

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1 Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
3.2 Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.3 Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.4 Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.5 Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.6 Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.7 Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.8 Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
3.9 Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL							1,981	1,981
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								17,132

Fuente: Rectora de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 38

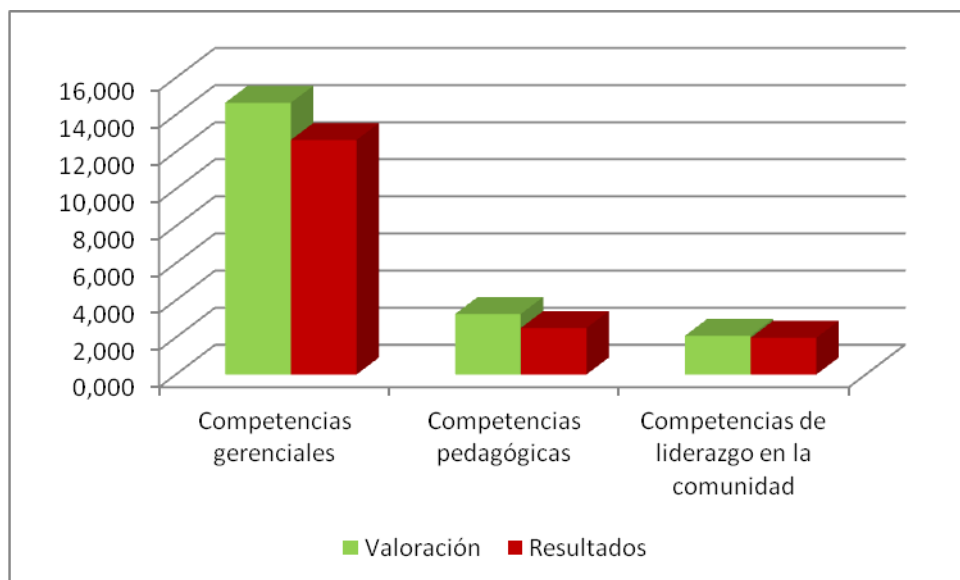
Instrumento para la autoevaluación de la rectora (20 puntos)

Nº	Dimensiones que se evalúan	Evaluados	Valoración	Total	Resultados
1	Competencias gerenciales	1	14,650	12,645	12,645
2	Competencias pedagógicas	1	3,260	2,506	2,506
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	1	2,090	1,981	1,981
TOTAL		1	20,000	17,132	17,132

Fuente: Rectora de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

GRÁFICO 8



Fuente: Rectora de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

Análisis:

La aplicación del instrumento de autoevaluación de la rectora, brindó resultados en los que se aprecia el puntaje más alto en comparación con la valoración máxima, en la dimensión número tres sobre las competencias de liderazgo en la comunidad con 1.981 puntos; y, el puntaje menor se lo observa en la dimensión número uno sobre las competencias gerenciales con 12.645 puntos.

TABLA 39

Instrumento para la evaluación de la rectora por parte del consejo ejecutivo (20 puntos)

Dimensión 1: Competencias gerenciales (14.59 puntos)

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1 Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,708	5	1,062	0,212
1.2 Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.3 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,708	5	1,062	0,212
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0,000	0,000	0,000	0,354	0,708	5	1,062	0,212
1.5 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.6 Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.7 Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,708	5	1,062	0,212
1.8 Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,708	5	1,062	0,212
1.9 Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.10 Determina detalles del trabajo que delega.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.11 Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.12 Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.13 Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,708	5	1,062	0,212
1.14 Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,708	5	1,062	0,212
1.15 Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236

1.16	Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.17	Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.18	Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.19	Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.20	Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.21	Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.22	Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.23	Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.24	Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.25	Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.26	Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,708	5	1,062	0,212
1.27	Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,708	5	1,062	0,212
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.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.29	Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.30	Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.31	Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.32	Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236

1.33	Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.34	Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,708	5	1,062	0,212
1.35	Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,708	5	1,062	0,212
1.36	Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.37	Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.38	Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.39	Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,708	5	1,062	0,212
1.40	Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,708	5	1,062	0,212
1.41	Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.42	Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.43	Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,708	5	1,062	0,212
1.44	Promueve la investigación pedagógica.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,708	5	1,062	0,212
1.45	Promueve la innovación pedagógica.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,708	5	1,062	0,212
1.46	Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,708	5	1,062	0,212
1.47	Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.48	Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.49	Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.50	Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,708	5	1,062	0,212
1.51	Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.52	Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236

1.53 Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,708	5	1,062	0,212
1.54 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,708	5	1,062	0,212
1.55 Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,708	5	1,062	0,212
1.56 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,708	5	1,062	0,212
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.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.58 Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.59 Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.60 Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
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.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
1.62 Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
TOTAL							70,564	14,113

Fuente: Consejo ejecutivo de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 40

Instrumento para la evaluación de la rectora por parte del consejo ejecutivo (20 puntos)

Dimensión 1: Competencias pedagógicas (3.29 puntos)

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	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.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
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.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,944	5	1,121	0,224
2.3 Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
2.4 Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,944	5	1,121	0,224
2.5 Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
2.6 Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
2.7 Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,944	5	1,121	0,224
2.8 Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
2.9 Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
2.10 Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
2.11 Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
2.12 Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
2.13 Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
2.14 Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
TOTAL							16,343	3,27

Fuente: Consejo ejecutivo de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 41

Instrumento para la evaluación de la rectora por parte del consejo ejecutivo (20 puntos)

Dimensión 1: Competencias de liderazgo en la comunidad (2.12 puntos)

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO 3. EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1 Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
3.2 Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
3.4 Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
3.5 Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
3.6 Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,708	5	1,062	0,212
3.7 Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
3.8 Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
3.9 Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,180	0,236
TOTAL							10,502	2,10
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								19,48

Fuente: Consejo ejecutivo de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 42

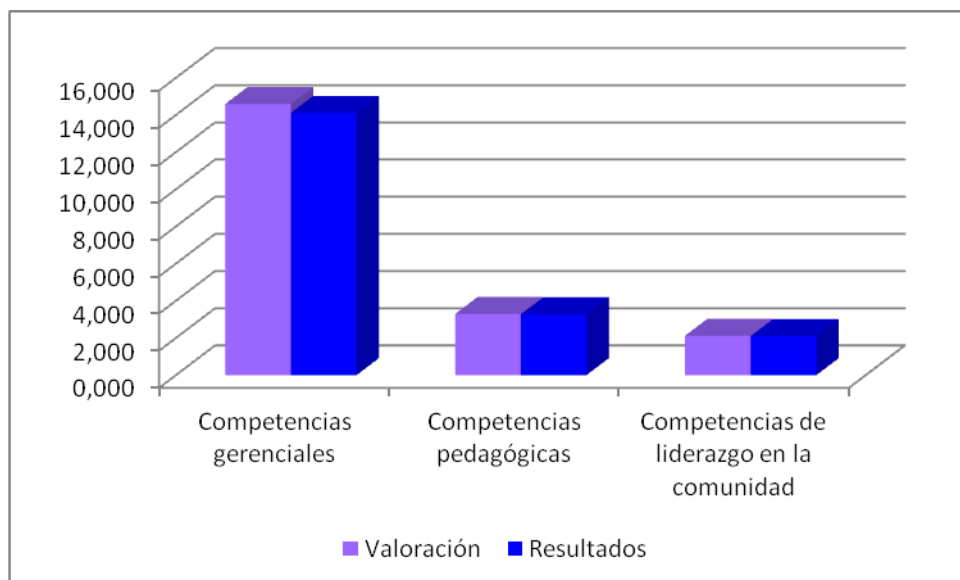
Instrumento para la evaluación de la rectora por parte del consejo ejecutivo (20 puntos)

Nº	Dimensiones que se evalúan	Evalutados	Valoración	Total	Resultados
1	Competencias gerenciales	5	14,590	70,564	14,113
2	Competencias pedagógicas	5	3,290	16,343	3,269
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	5	2,120	10,502	2,100
TOTAL		5	20,000	97,409	19,482

Fuente: Consejo ejecutivo de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

GRÁFICO 9



Fuente: Consejo ejecutivo de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

Análisis:

En el resultado de la aplicación del instrumento para la evaluación de la rectora por parte del consejo ejecutivo, se observa un mayor puntaje en comparación con la valoración máxima en la dimensión número tres sobre las competencias de liderazgo en la comunidad con 2.100 puntos; y, el puntaje menor se muestra en la dimensión número uno sobre las competencias gerenciales con 14.113 puntos.

TABLA 43

**Instrumento para la evaluación de la rectora por parte del consejo estudiantil
(20 puntos)**

Dimensión 1: Competencias gerenciales (10.00 puntos)

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1 Asiste puntualmente a la institución.	0,000	0,000	0,000	1,072	2,145	5	3,217	0,643
1.2 Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,179	0,000	0,000	2,860	5	3,039	0,608
1.3 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,575	5	3,575	0,715
1.4 Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0,000	0,000	0,000	0,000	3,575	5	3,575	0,715
1.5 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,575	5	3,575	0,715
1.6 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0,000	0,000	0,000	1,072	2,145	5	3,217	0,643
1.7 Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,575	5	3,575	0,715
1.8 Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,000	1,072	2,145	5	3,217	0,643
1.9 Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,575	5	3,575	0,715
1.10 Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0,000	0,000	0,714	0,000	2,145	5	2,859	0,572
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,000	0,000	0,000	1,072	2,145	5	3,217	0,643
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0,000	0,000	0,714	0,000	2,145	5	2,859	0,572
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,000	0,000	0,000	1,072	2,145	5	3,217	0,643
1.14 Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0,000	0,358	0,000	0,000	2,145	5	2,503	0,501
TOTAL							45,220	9,044

Fuente: Consejo estudiantil de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 44

**Instrumento para la evaluación de la rectora por parte del consejo estudiantil
(20 puntos)**

Dimensión 2: Competencias pedagógicas (3.57 puntos)

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN TOTAL
	1	2	3	4	5			
2.1 Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0,000	0,358	0,000	0,000	2,145	5	2,503	0,501
2.2 Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0,000	0,000	0,714	0,000	2,145	5	2,859	0,572
2.3 Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,000	0,000	0,714	0,000	2,145	5	2,859	0,572
2.4 Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,000	0,536	2,860	5	3,396	0,679
2.5 Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,575	5	3,575	0,715
TOTAL							15,192	3,038

Fuente: Consejo estudiantil de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 45

**Instrumento para la evaluación de la rectora por parte del consejo estudiantil
(20 puntos)**

Dimensión 3: Competencias de liderazgo en la comunidad (6.43 puntos)

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1 Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	1,072	2,145	5	3,217	0,643
3.2 Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,575	5	3,575	0,715
3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,575	5	3,575	0,715
3.4 Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,000	0,000	1,072	2,145	5	3,217	0,643
3.5 Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,575	5	3,575	0,715
3.6 Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,000	0,536	2,860	5	3,396	0,679
3.7 Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,575	5	3,575	0,715
3.8 Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0,000	0,179	0,000	1,072	1,430	5	2,681	0,536
3.9 Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,000	0,714	0,000	2,145	5	2,859	0,572
TOTAL							29,670	5,934
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								17,085

Fuente: Consejo estudiantil de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 46

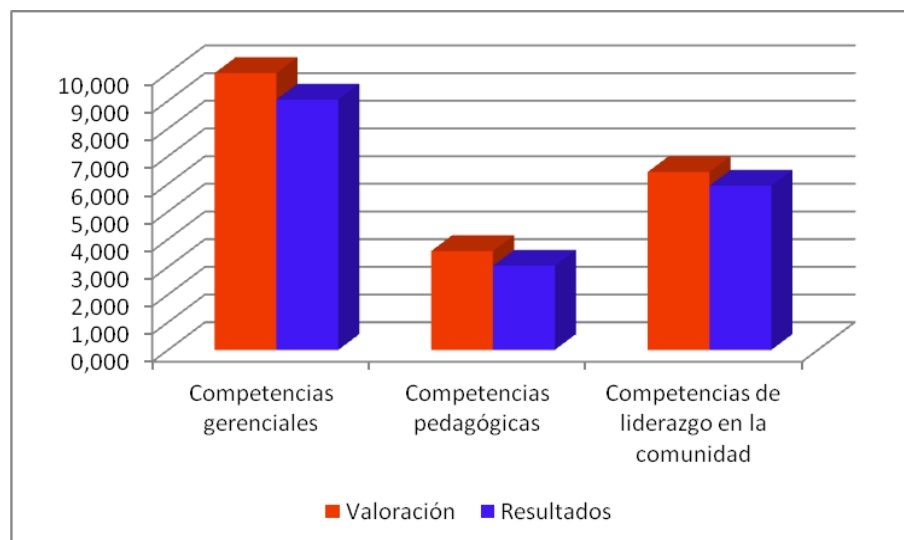
**Instrumento para la evaluación de la rectora por parte del consejo estudiantil
(20 puntos)**

Nº	Dimensiones que se evalúan	Evaluados	Valoración	Total	Resultados
1	Competencias gerenciales	5	10,000	45,220	9,044
2	Competencias pedagógicas	5	3,570	15,192	3,038
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	5	6,430	29,670	5,934
TOTAL		5	20,000	90,082	18,016

Fuente: Consejo estudiantil de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

GRÁFICO 10



Fuente: Consejo estudiantil de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

Análisis:

Se puede apreciar en la presente tabla sobre los resultados del instrumento para la evaluación de la rectora por parte del consejo estudiantil, que la dimensión número tres sobre las competencias de liderazgo en la comunidad con 5.934 puntos, posee el mayor puntaje en relación a la valoración máxima; y, el menor puntaje en relación con la valoración máxima lo muestra la dimensión número uno sobre las competencias gerenciales con 9.044 puntos.

TABLA 47

Instrumento para la evaluación de la rectora por parte del comité central de padres de familia (20 puntos)

Dimensión 1: Competencias gerenciales (12.10 puntos)

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1 Asiste puntualmente a la institución.	0,000	0,000	0,000	1,176	1,581	6	2,757	0,460
1.2 Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,132	0,000	0,784	1,581	6	2,497	0,416
1.3 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,784	2,108	6	2,892	0,482
1.4 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,784	2,108	6	2,892	0,482
1.5 Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0,000	0,000	0,000	0,392	2,635	6	3,027	0,505
1.6 Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0,000	0,000	0,000	0,000	3,162	6	3,162	0,527
1.7 Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,000	0,000	0,000	0,784	2,108	6	2,892	0,482
1.8 Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,392	2,635	6	3,027	0,505
1.9 Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,784	2,108	6	2,892	0,482
1.10 Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,000	0,000	0,392	2,635	6	3,027	0,505
1.11 Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,000	0,784	2,108	6	2,892	0,482
1.12 Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0,000	0,000	0,000	0,392	2,635	6	3,027	0,505
1.13 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,392	2,635	6	3,027	0,505

1.14	Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0,000	0,000	0,000	0,784	2,108	6	2,892	0,482
1.15	Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,000	0,784	2,108	6	2,892	0,482
1.16	Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,392	2,635	6	3,027	0,505
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.	0,000	0,000	0,000	1,176	1,581	6	2,757	0,460
1.18	Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0,000	0,000	0,000	1,176	1,581	6	2,757	0,460
1.19	Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0,000	0,000	0,000	1,176	1,581	6	2,757	0,460
1.20	Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,000	0,132	0,000	0,392	1,581	6	2,105	0,351
1.21	Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,000	0,392	2,635	6	3,027	0,505
1.22	Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,000	0,000	0,000	0,392	2,635	6	3,027	0,505
1.23	Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0,000	0,000	0,000	1,176	1,581	6	2,757	0,460
TOTAL								66,009	11,002

Fuente: Comité central del padres de familia de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 48

Instrumento para la evaluación de la rectora por parte del comité central de padres de familia (20 puntos)

Dimensión 2: Competencias pedagógicas (3.16 puntos)

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1 Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,392	2,635	6	3,027	0,505
2.2 Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,392	2,635	6	3,027	0,505
2.3 Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,162	6	3,162	0,527
2.4 Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,000	0,392	2,635	6	3,027	0,505
2.5 Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0,000	0,000	0,000	0,392	2,635	6	3,027	0,505
2.6 Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,392	2,635	6	3,027	0,505
TOTAL							18,297	3,050

Fuente: Comité central del padres de familia de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 49

Instrumento para la evaluación de la rectora por parte del comité central de padres de familia (20 puntos)

Dimensión 3: Competencias de liderazgo en la comunidad (4.74 puntos)

COMPETENCIAS DE 3. LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1 Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,132	0,263	0,784	1,054	6	2,233	0,372
3.2 Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,132	0,263	0,784	1,054	6	2,233	0,372
3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,000	0,000	0,263	0,784	1,581	6	2,628	0,438
3.4 Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,162	6	3,162	0,527
3.5 Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,132	0,263	0,784	1,054	6	2,233	0,372
3.6 Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,000	0,000	0,392	2,635	6	3,027	0,505
3.7 Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,000	0,263	0,784	1,581	6	2,628	0,438
3.8 Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,263	0,784	1,581	6	2,628	0,438
3.9 Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0,000	0,000	0,263	0,784	1,581	6	2,628	0,438
3.10 Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,000	0,000	0,784	2,108	6	2,892	0,482
TOTAL							26,292	4,382
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								18,433

Fuente: Comité central del padres de familia de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 50

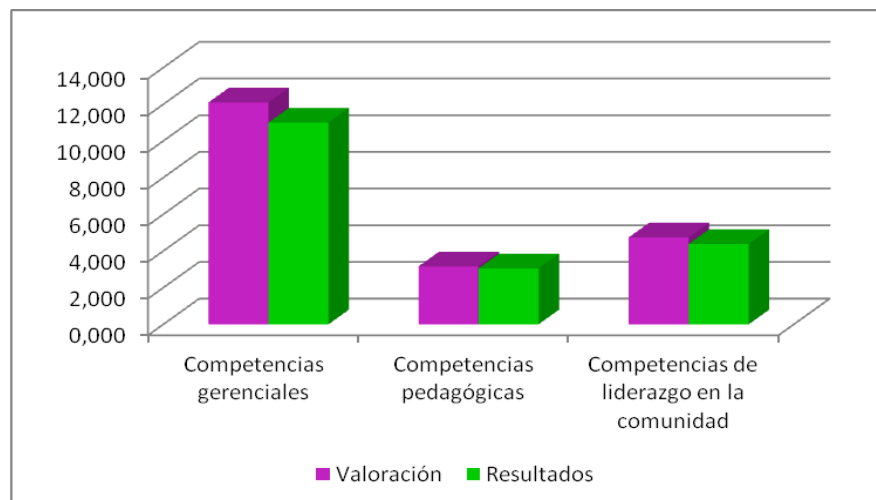
Instrumento para la evaluación de la rectora por parte del comité central de padres de familia (20 puntos)

Nº	Dimensiones que se evalúan	Evalutados	Valoración	Total	Resultados
1	Competencias gerenciales	6	12,100	66,009	11,002
2	Competencias pedagógicas	6	3,160	18,297	3,050
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	6	4,740	26,292	4,382
TOTAL		6	20,000	110,598	18,433

Fuente: Comité central del padres de familia de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

GRÁFICO 11



Fuente: Comité central del padres de familia de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

Análisis:

Los resultados que se observan en la tabla de evaluación de la rectora por parte del comité central de padres de familia, muestra que la dimensión con mayor puntaje en relación con la valoración máxima, es la número dos sobre las competencias pedagógicas con 3.050 puntos; y, el menor puntaje en relación con la valoración máxima, le corresponde a la dimensión número uno sobre las competencias gerenciales con 11.002 puntos.

TABLA 51

Instrumento para la evaluación de la rectora por parte de la supervisora (20 puntos)

Dimensión 1: Competencias gerenciales (14.45 puntos)

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1 Asiste puntualmente a la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.2 Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,056	0,000	0,000	0,000	1	0,056	0,056
1.3 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.5 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.6 Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.7 Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0,000	0,056	0,000	0,000	0,000	1	0,056	0,056
1.8 Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.9 Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.10 Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.11 Determina detalles del trabajo que delega.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.12 Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.13 Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0,000	0,000	0,112	0,000	0,000	1	0,112	0,112
1.14 Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.15 Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.16 Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223

1.17	Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.18	Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.19	Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.20	Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.21	Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.22	Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0,000	0,000
1.23	Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,000	0,000	0,112	0,000	0,000	1	0,112	0,112
1.24	Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.25	Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.26	Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.27	Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	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.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.29	Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.30	Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.31	Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.32	Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.33	Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,000	0,000	0,112	0,000	0,000	1	0,112	0,112
1.34	Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0,000	0,000	0,112	0,000	0,000	1	0,112	0,112

1.35	Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.36	Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.37	Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0,000	0,000	0,000	0,000	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.	0,000	0,000	0,112	0,000	0,000	1	0,112	0,112
1.39	Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.40	Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.41	Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.42	Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.43	Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.44	Promueve la investigación pedagógica.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.45	Promueve la innovación pedagógica	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.46	Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.47	Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.48	Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.49	Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0,000	0,000
1.50	Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.51	Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0,000	0,000
1.52	Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.53	Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.54	Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.55	Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223

1.56	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	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.	0,000	0,056	0,000	0,000	0,000	1	0,056	0,056
1.58	Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	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.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.60	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
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.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	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.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.63	Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.64	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.65	Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL								11,762	11,762

Fuente: Supervisora de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 52

Instrumento para la evaluación de la rectora por parte de la supervisora (20 puntos)

Dimensión 2: Competencias pedagógicas (3.11 puntos)

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN TOTAL
	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.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0,000	0,000
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.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
2.3 Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
2.4 Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0,000	0,000	0,112	0,000	0,000	1	0,112	0,112
2.5 Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
2.6 Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
2.7 Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
2.8 Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
2.9 Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
2.10 Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
2.11 Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
2.12 Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
2.13 Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
2.14 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL							2,396	2,396

Fuente: Supervisora de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 53

Instrumento para la evaluación de la rectora por parte de la supervisora (20 puntos)

Dimensión 3: Competencias de liderazgo en la comunidad (2.44 puntos)

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EVALUACIONES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1 Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
3.2 Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
3.4 Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
3.5 Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
3.6 Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
3.7 Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
3.8 Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,112	0,000	0,000	1	0,112	0,112
3.9 Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
3.10 Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
3.11 Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL							2,230	2,230
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								16,388

Fuente: Supervisora de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

TABLA 54

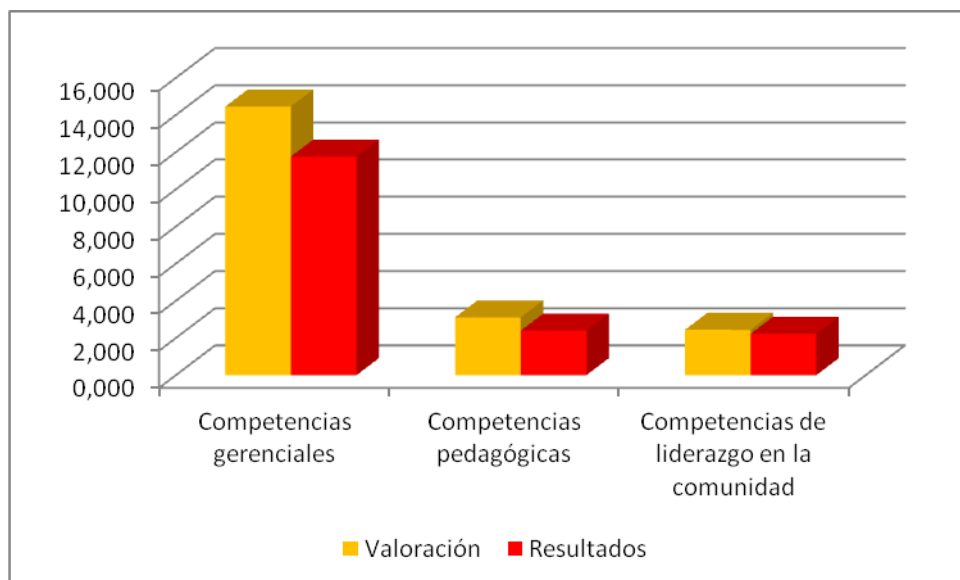
Instrumento para la evaluación de la rectora por parte de la supervisora (20 puntos)

Nº	Dimensiones que se evalúan	Evaluados	Valoración	Total	Resultados
1	Competencias gerenciales	1	14,450	11,762	11,762
2	Competencias pedagógicas	1	3,110	2,396	2,396
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	1	2,440	2,230	2,230
TOTAL		1	20,000	16,388	16,388

Fuente: Supervisora de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

GRÁFICO 12



Fuente: Supervisora de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

Análisis:

En la presente tabla de la evaluación de la rectora por parte de la supervisora, se puede distinguir el puntaje más alto en comparación con la valoración máxima en la dimensión número tres sobre las competencias de liderazgo en la comunidad con 2.230 puntos; y, la dimensión número uno sobre las competencias gerenciales con 11.762 puntos, representa a la puntuación menor en comparación con la valoración máxima.

TABLA 55

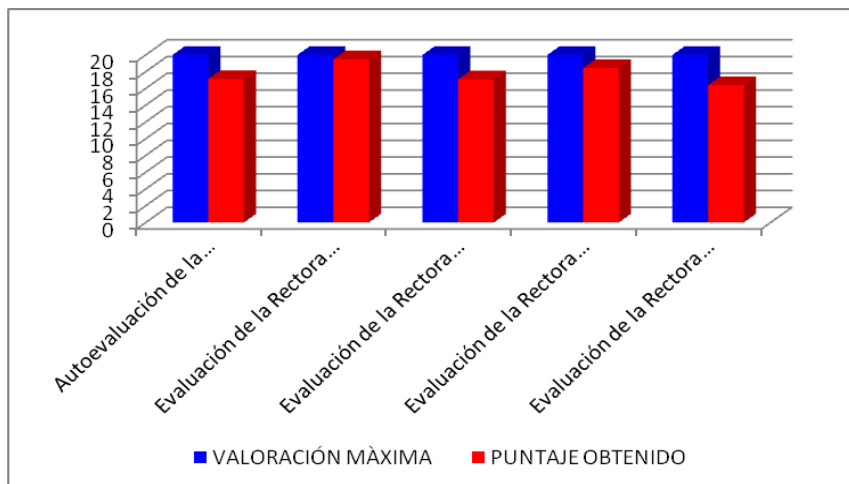
Calificación de la calidad del desempeño profesional directivo (100 puntos)

Nº	EVALUACIONES	VALORACIÓN MÁXIMA	PUNTAJE OBTENIDO
1	Autoevaluación de la Rectora	20	17,132
2	Evaluación de la Rectora por parte del Consejo Ejecutivo	20	19,482
3	Evaluación de la Rectora por parte del Consejo Estudiantil	20	17,085
4	Evaluación de la Rectora por parte del Comité Central del Padres de Familia	20	18,433
5	Evaluación de la Rectora por parte de la Supervisora	20	16,388
TOTAL		100	88,520
CATEGORÍA		A	A
EQUIVALENCIA		EXCELENTE	EXCELENTE

Fuente: Rectora, consejo ejecutivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia, supervisora de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

GRÁFICO 13



Fuente: Rectora, consejo ejecutivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia, supervisora de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

Análisis:

Los resultados obtenidos luego de la aplicación de los diferentes cuestionarios de evaluación, permitieron obtener el puntaje de la calidad del desempeño profesional directivo, el mismo que es de 88,520 puntos el cual se encuentra englobado dentro de la categoría A, cuya equivalencia es excelente, sobre 100 puntos que constituye la valoración máxima.

TABLA 56

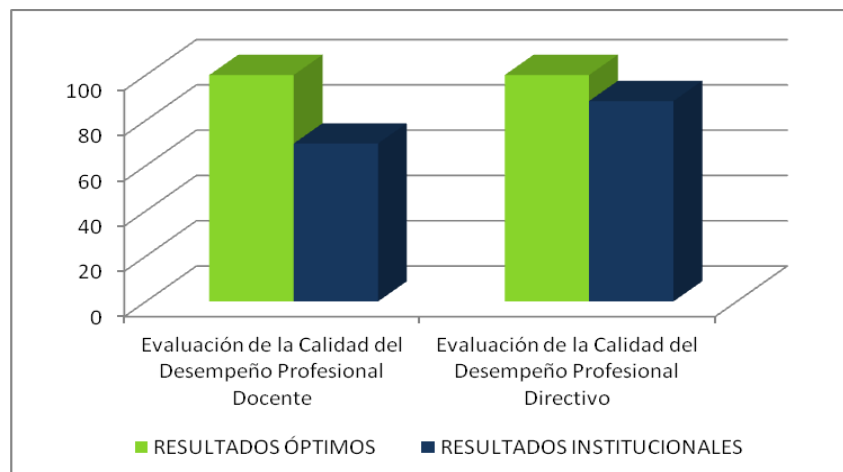
Calificación de la calidad del desempeño profesional institucional (100 puntos)

Nº	EVALUACIONES	RESULTADOS ÓPTIMOS	RESULTADOS INSTITUCIONALES
1	Evaluación de la Calidad del Desempeño Profesional Docente	100	69,750
2	Evaluación de la Calidad del Desempeño Profesional Directivo	100	88,520
SUMA		200	158,270
PROMEDIO		100	79,135
CATEGORÍA		A	A
EQUIVALENCIA		EXCELENTE	EXCELENTE

Fuente: Cuadros de calificación del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

GRÁFICO 14



Fuente: Cuadros de calificación del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Elaboración: Edita Maricela León Coello

Análisis:

En la presente tabla es posible apreciar la calificación de la calidad del desempeño profesional Institucional, la misma que es obtenida con el promedio de las calificaciones del desempeño profesional docente, la cual es 69,750 puntos y la calificación del desempeño profesional directivo, que constituye en 88,520 puntos, dando como resultado 79,135 puntos, siendo este un valor englobado en la categoría A, la misma que equivale a excelente, sobre 100 puntos que es la valoración máxima.

5.2. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La educación se constituye, como uno de los pilares fundamentales para el desarrollo y progreso social, toda persona que durante su vida haya sido favorecida con este maravilloso recurso, es capaz de incluirse en la sociedad de forma competitiva, productiva y cooperativa; no obstante, es importante manifestar que la educación no está dada ni enmarcada en un molde o modelo fijo, por el contrario es un recurso cambiante, que debe evolucionar de acuerdo a las necesidades que la sociedad presente, las cuales es preciso satisfacer.

En la actualidad se pretende conseguir una educación de calidad, proyectada a cumplir con los estándares de calidad educativa que el MEC exige; estos estándares de calidad son las descripciones de logros esperados, de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. Es preciso entonces, que nuestro sistema educativo se encuentre en un permanente proceso evaluativo, para conocer hasta qué punto se están cumpliendo con estos estándares.

En este caso, la presente investigación está direccionada a conocer la calidad del desempeño profesional docente y directivo, es decir hasta qué punto los estándares de desempeño profesional docente y directivo se están cumpliendo, por consiguiente se puede precisar hasta qué punto la educación que se está brindando es de calidad, en qué aspectos se encuentra debilidades y en cuáles se está realizando un cumplimiento parcial.

Los resultados obtenidos han permitido desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivo de 8vo, 9no y 10mo años de educación general básica y 1ero, 2do y 3er años de bachillerato, de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio de la ciudad de Loja, parroquia El Valle, cantón y provincia de Loja, durante el año 2011 – 2012; en cuanto al desempeño docente, los resultados del instrumento de autoevaluación docente, coevaluación docente, evaluación de los docentes por parte de la rectora y evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, permitieron identificar coincidentemente el menor puntaje en la dimensión de habilidades pedagógicas, siendo estas las que permiten que el estudiante en primer lugar encuentre el interés necesario y el deseo preciso por el aprendizaje, para que posteriormente se provoque el desequilibrio cognitivo y poder

introducir nuevas teorías en el repertorio cognitivo del estudiante, para que finalmente el estudiante construya sus propios e innovados conocimientos.

Las habilidades pedagógicas y didácticas que el docente debe poseer, deben ser parte de su currículo personal, componentes fijos de su vasta gama de estrategias y actividades que este moviliza, en el desarrollo de sus clases. No se puede hablar de excelencia en la calidad de desempeño profesional docente, si estas habilidades carecen en los docentes.

En los resultados del instrumento de evaluación de los docentes por parte de los padres de familia, se detectó un menor puntaje en la dimensión de atención a estudiantes con necesidades individuales; en la actualidad se habla de inclusión educativa, esto quiere decir, permitir a los estudiantes que poseen necesidades educativas especiales, incluirse a su grupo de forma tal, que no sufra discriminación de sus propios compañeros y mucho menos de los docentes o institución; es preciso buscar la manera más idónea de llegar al estudiante, identificando en primer lugar su necesidad y posteriormente actuar directamente en ella, de tal forma que el estudiante aprenda con sus limitaciones, todo lo que sea capaz de aprender, si el docente no atiende estas necesidades estudiantiles no se puede decir que el docente actúa con calidad profesional.

La matriz de observación de la clase, permitió detectar el menor puntaje en el literal del proceso de enseñanza – aprendizaje, de acuerdo a lo observado en las clases de los docentes, puedo manifestar que en la institución, se está llevando a cabo un proceso educativo tradicional, en el que el docente enseña y el estudiante aprende; no existe un proceso en el que realmente se procure la construcción del conocimiento por parte del estudiante. No puede existir educación de calidad, donde el docente no actúe como innovador, creativo y activo en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Con la aplicación de los diferentes instrumentos de evaluación, para la obtención de la calificación de la calidad del desempeño profesional docente, se ha tenido como resultado una calificación de bueno; apreciándose una mayor deficiencia en las habilidades pedagógicas, las mismas que son de gran importancia para que los estudiantes puedan desarrollarse de forma integral. Es preciso aplicar los correctivos

pertinentes en este aspecto, ya que de ello depende la satisfacción de las necesidades estudiantiles en la institución y en la comunidad en la que se desenvuelve.

Las funciones docentes se hallan determinadas por factores asociados al propio docente, al estudiante, a los directivos y al entorno; los resultados de los instrumentos de evaluación dejan a la luz, metodologías tradicionales, falta de calidez en el proceso de enseñanza – aprendizaje, carencia de técnicas pedagógicas innovadoras, falta de control del cumplimiento curricular, clases improvisadas, impuntualidad, ausencia de maestros en horas clase, entre las más importantes que se puede mencionar.

Es importante también, recalcar que la calidad del desempeño en la presente investigación, se evalúa para mejorar la calidad educativa, no tiene la mínima intención de dañar o perjudicar de forma alguna a la institución, ni a quienes la conforman, a ello se debe la importancia de exponer críticamente las deficiencias encontradas.

Los docentes poseen diferentes competencias que, es preciso cumplirlas para el correcto desarrollo del estudiante como objetivo primero de la educación, competencias como: el interactuar armónicamente con el entorno, construcción de ambientes propicios para el desarrollo de proyectos institucionales, conocimiento y orientación al estudiante, diseño y desarrollo curricular, reconocimiento propio como profesional docente, entre otros.

No puede omitirse que, de acuerdo con lo señalado en el marco teórico existen factores que son determinantes para el correcto desenvolvimiento docente, y que muchas de las veces son las causales de las deficiencias percibidas, estos factores suelen estar relacionados directamente con el docente: problemas personales, de salud, familiar, de motivación, de compromiso, en este caso no entran directamente en la investigación.

Factores que se asocian al estudiante como; salud, motivación, problemas familiares, económicos, entre otros, en algunos casos el docente puede influir para

mejorar la situación, y en otros es sumamente difícil el lograr llegar realmente al meollo de cada problema.

Factores asociados al contexto, como: ambiente físico y humano, materiales disponibles, tecnologías, entre otros, que este caso es preciso señalar, que en la institución investigada, poseen una enorme necesidad de atención a la implementación de tecnologías, ya que su laboratorio está prácticamente obsoleto, por lo tanto, por más intención del docente por incluir este recurso a su currículo, no puede hacerse posible.

Considero que, en investigaciones posteriores, sería necesario en primera instancia investigar las posibilidades que cada institución educativa posee, para acorde a ello poder realizar investigaciones más profundas como la que en el presente caso se desarrolló.

No obstante cabe indicar que, mucho depende de la capacidad del docente en adecuar espacios propicios, con las posibilidades de las que es partícipe, para el desarrollo de capacidades en los estudiantes, la creatividad y la vocación juegan un papel fundamental en la educación.

En cuanto a los resultados obtenidos luego de aplicados los instrumentos de evaluación de la calidad del desempeño directivo, en la autoevaluación de la rectora, evaluación de la rectora por parte del consejo ejecutivo, evaluación de la rectora por parte del consejo estudiantil, evaluación de la rectora por parte del comité central de padres de familia y evaluación de la rectora por parte de la supervisora, se observa de forma reiterativa el menor puntaje en comparación con la valoración máxima en la dimensión de competencias gerenciales, es decir que, los directivos tienen que preocuparse por perfeccionar su accionar gerencial, ya que son los directivos quienes poseen una función de gestión y liderazgo frente a la institución, de ellos depende el correcto desarrollo de todos los factores comprometidos en una institución, no obstante es importante indicar que, esto no ha afectado a la calificación obtenida por los directivos, ya que esta se encuentra englobada dentro de la categoría A, la cual equivale a excelente.

Los roles que cumplen cada uno de los directivos a cargo de una institución educativa debe posibilitar la consecución de sus objetivos, el desarrollo del currículum, la gestión de los recursos personales, materiales y funcionales, el gobierno de la institución y las relaciones de éste con el entorno; las funciones directivas deben también ser influyentes en el accionar de todas las personas que conforman la institución, de modo tal que no solo por obligación sean cumplidas las tareas de cada individuo, sino por el hecho mismo de saber que se hace lo correcto en beneficio común y comunitario.

Las funciones directivas confluyen de forma inmediata en el desarrollo del PEI, la aplicación de las políticas nacionales, regionales y comunitarias, el clima organizacional, el trabajo en equipo, la mediación en los conflictos, la participación de toda la comunidad, la articulación con el sector productivo y el cumplimiento de normas; convirtiéndose de esta manera en un eje fundamental del desarrollo institucional.

El Ministerio de Educación en su página web, menciona cuatro dimensiones del desempeño de sus directivos, las cuales son: liderazgo, gestión pedagógica, gestión del talento humano y recursos; y, gestión del clima organizacional y convivencia escolar; de acuerdo a los resultados de la investigación, que detectó deficiencias en el desempeño docente, se estaría fallando en las tres primeras dimensiones antes mencionadas.

En tanto a la calificación que la institución obtuvo, a través de la aplicación de los instrumentos de evaluación y su respectiva tabulación, puede manifestarse que es excelente, no obstante, es importante tener en cuenta que esta es una calificación global, y que la individual detecta deficiencias en la calidad del desempeño profesional docente.

Es preciso señalar también, que el papel que juega la evaluación en general, y en particular la evaluación de la calidad del desempeño profesional dentro de una institución educativa es fundamental, para detectar posibles falencias, y de forma inmediata aplicar los correctivos pertinentes para mejorar y poder brindar una educación de calidad a la niñez, juventud y como no, a todo individuo que desee acceder a los diferentes sistemas educativos; es necesario desechar las ideas

erróneas que se tienen en tanto a evaluación, tachándola de perjudicial y colocándose en una posición defensiva frente a ella, para dar paso a una nueva educación, dispuesta a agotar esfuerzos por brindar a los estudiantes una educación de calidad, centrada en el SER, y por consiguiente, entregar a la comunidad un nuevo modelo de ser humano, dispuesto a promover el cambio y perfeccionamiento de una sociedad sedienta de valores.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones:

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la presente investigación, en la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio de la ciudad de Loja, parroquia El Valle, cantón y provincia de Loja, durante el año 2011 - 2012, se concluye lo siguiente:

- a. En base al marco teórico investigado y contrastando con los resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos de evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo, se ha detectado deficiencias en cuanto al desempeño docente, las cuales radican principalmente en las habilidades pedagógicas y didácticas, que el docente debe poseer para poder brindar una educación de calidad.
- b. Luego de tabulada la información que se obtuvo con la aplicación de los instrumentos de evaluación de calidad de desempeño profesional docente, se pudo conocer su puntaje, el mismo que se encuentra englobado en la categoría B, la misma que posee una equivalencia de bueno.
- c. El puntaje que los docentes obtuvieron, permite conocer que no se están cumpliendo con los estándares de calidad establecidos por el Ministerio de Educación en cuanto a su desempeño.
- d. Al final de la investigación se evidencia que el supuesto del desempeño profesional docente en la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio de la ciudad de Loja, parroquia El Valle, cantón y provincia de Loja, durante el año 2011 – 2012, tiene una característica de bueno, por lo tanto se niega el supuesto propuesto en la investigación.
- e. Así mismo, luego de haber tabulado la información que se obtuvo con la aplicación de los instrumentos de evaluación de calidad de desempeño profesional directivo, fue posible conocer el puntaje de estos, el cual se encuentra englobado dentro de la categoría A, la cual equivale a excelente.
- f. El puntaje obtenido por los directivos, señala que estos sí están cumpliendo con los estándares de calidad establecidos por el Ministerio de Educación.
- g. Finalmente se evidencia que el supuesto del desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio de la ciudad de Loja, parroquia El Valle, cantón y provincia de Loja, durante el año 2011 – 2012, posee la característica de excelente, por lo tanto se niega el supuesto propuesto en la investigación.

6.2. Recomendaciones:

Luego de analizados los resultados y expuesto las conclusiones de la investigación sobre la calidad del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio de la ciudad de Loja, parroquia El Valle, cantón y provincia de Loja, durante el año 2011 – 2012, puedo recomendar lo siguiente:

- a. Al ser la principal falencia de los docentes, la carencia de habilidades pedagógicas y didácticas, es necesario atender a esta significativa dificultad, capacitando a los docentes, con diferentes estrategias pedagógicas y didácticas, para actualizar y modernizar su accionar frente al grupo estudiantil, y por consiguiente mejorar su desempeño y la calidad educativa institucional.
- b. Es necesario atender de forma inmediata a las deficiencias que la presente investigación deja a la luz, sobre la calidad del desempeño profesional docente, para dar cumplimiento a los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación y brindar una verdadera educación de calidad en la institución; la misma que elevará de categoría al desempeño profesional docente.
- c. Así mismo se recomienda a los docentes mayor dinamismo, creatividad e innovación en su diaria labor para con los estudiantes, lo cual le permitirá a su grupo estudiantil conducirse hacia el descubrimiento del mundo que los rodea, así como también al desarrollo de habilidades, destrezas y a la construcción del conocimiento.
- d. Los directivos deben atender todos los aspectos que engloban a una Institución Educativa, dentro de lo cual se encuentran los docentes, los mismos que al estar prestando deficiencias, deben ser atendidas y superadas de forma inmediata, para dar respuesta a las necesidades que el estudiantado demanda y que la sociedad necesita.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

- Título de la Propuesta

Capacitación profesional a docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio de la ciudad de Loja, parroquia El Valle, cantón y provincia de Loja, en estrategias pedagógicas para aplicar en el aula y mejorar la calidad del aprendizaje.

- Justificación

La sociedad describe a un grupo de individuos marcados por una cultura en común, un cierto folclore y criterios compartidos que condicionan sus costumbres y estilo de vida y que se relacionan entre sí en el marco de una comunidad, esta sociedad no permanece estática con el pasar del tiempo, por el contrario, su constante evolución es impresionante, en tal virtud, y relacionando ya con la educación, es factible mencionar la imprecisión en el estancamiento de todo lo relacionado con el ámbito educativo, estrategias pedagógicas, metodológicas, didácticas, de planificación, etc.

El entorno demanda de una constante actualización, por la velocidad de los cambios y el aumento de las exigencias que son realidades a las que estamos sometidas todas las organizaciones especialmente las de educación, el docente debe permanecer al tanto de esta evolución, para poder satisfacer las necesidades que la sociedad le exige.

El docente en su accionar debe poseer una amplia gama de habilidades pedagógicas y didácticas, que le permitan a él como docente, llegar a su grupo de estudiantes, promover el aprendizaje y provocar la construcción del conocimiento; y, en el estudiante brindar todas las facilidades posibles, para que este pueda desarrollarse de forma integral.

Es justificable entonces, la propuesta que gracias a esta investigación se propone, y con mayor razón si se ha detectado esta falencia en habilidades pedagógicas; la capacitación docente sobre estrategias pedagógicas, generará en la institución un cambio significativo en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje y por consiguiente en la calidad de la educación.

Desde el punto de vista práctico, esta propuesta de capacitación, puede ser considerada como una valiosa herramienta que conllevará a la integración óptima de los recursos pedagógicos, adecuarlos al escenario educativo de la institución y posibilitar tanto a los docentes como a los estudiantes una manera mucho más ágil y flexible de actuar dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

- **Objetivos de la Propuesta**

Objetivo General

Capacitar a los docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio de la ciudad de Loja, parroquia El Valle, cantón y provincia de Loja, en estrategias pedagógicas, para la aplicación en el aula y el mejoramiento de la calidad educativa institucional.

Objetivos Específicos

- Elaborar la propuesta de capacitación sobre estrategias pedagógicas para los docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio.
- Socializar la propuesta de capacitación sobre estrategias pedagógicas con los docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio, bajo la coordinación de los directivos de la Institución.
- Identificar las características de las diferentes estrategias pedagógicas.
- Planificar currículos que incluyan las estrategias pedagógicas trabajadas en el taller.

- **Actividades**

- Analizar la bibliografía necesaria para la realización de la propuesta.
- Construir un listado de contenidos, sobre técnicas pedagógicas relevantes que deben incluirse en los talleres de capacitación.

- Analizar los contenidos para elaborar y organizar el taller sobre estrategias pedagógicas, con los que se capacitará a los docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio.
- Organizar la información y elaborar el taller sobre las estrategias pedagógicas más importantes en las que se capacitará a los docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio.
- Establecer un espacio de tiempo en el cual se socialice la propuesta de capacitación profesional a los docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio, con la coordinación de los directivos de la Institución.
- Evaluar la propuesta.
- Realizar la capacitación profesional de los docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio.

PLANIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Taller: Parte 1, análisis y elaboración del taller

Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Objetivo: Elaborar la propuesta de capacitación sobre estrategias pedagógicas para los docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio.

Destreza	Contenidos	Actividades	Recursos	Evaluación
<p>Investigar información sobre estrategias pedagógicas identificando las más importantes.</p> <p>Construir un taller sobre estrategias pedagógicas analizando la información relacionada con el tema.</p>	<p>Estrategias pedagógicas.</p> <p>Estrategias pedagógicas de enseñanza.</p> <p>Estrategias pedagógicas de aprendizaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar la bibliografía necesaria sobre las estrategias pedagógicas, para la realización de la propuesta. • Construir un listado de contenidos, sobre técnicas pedagógicas relevantes que deben incluirse en los talleres de capacitación. • Analizar los contenidos escogidos para elaborar y organizar el taller sobre técnicas pedagógicas, con los que se capacitará a los docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio. • Organizar la información didácticamente, para facilitar la comprensión y transmisión del conocimiento. • Elaborar el taller sobre las estrategias pedagógicas más importantes en las que se capacitará a los docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio. 	<p>Libros</p> <p>Folleto</p> <p>Internet</p> <p>Computador</p> <p>Hojas bond</p>	<p>Revisar analítica y críticamente el taller elaborado, para detectar posibles errores y verificar si el contenido de este permite cumplir con el objetivo general de la propuesta.</p>

Taller: Parte 2, socialización

Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Objetivo: Socializar la propuesta de capacitación sobre estrategias pedagógicas con los docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio, bajo la coordinación de los directivos de la Institución.

Destreza	Contenidos	Actividades	Recursos	Evaluación
<p>Conocer las estrategias pedagógicas y su importancia en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Educativa Fernando Suárez palacio.</p> <p>Compartir conocimientos e intercambiar ideas en relación al tema tratado.</p>	<p>Estrategias pedagógicas, concepto.</p> <p>Importancia de las estrategias pedagógicas.</p> <p>Clasificación de las estrategias pedagógicas.</p> <p>Estrategias pedagógicas de enseñanza</p> <p>Estrategias pedagógicas de aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación y socialización de la propuesta. • Intercambio de ideas en cuanto a expectativas del taller. • Lluvia de ideas sobre pedagogía y estrategias pedagógicas. • Presentación en power point, para ayuda y guía de los conocimientos a impartir. • Elaboración de un concepto general a partir de las ideas expuestas por los participantes. • Intercambio de conocimientos acerca de las estrategias que los participantes utilizaban en su diaria labor. • Diálogo sobre la importancia de permanecer en constante actualización sobre estrategias pedagógicas. • Receso de 30 minutos en el que se comparte un pequeño lunch con los participantes. • Exposición de conocimientos sobre estrategias pedagógicas de enseñanza y de aprendizaje. 	<p>Proyector</p> <p>Hojas bond</p> <p>Lápices</p> <p>Sala de profesores</p> <p>Mesas y sillas</p> <p>Marcadores</p> <p>Cartulina</p> <p>Lunch</p>	<p>Mediante un trabajo grupal expondrán las diferentes estrategias pedagógicas aprendidas.</p>

		<ul style="list-style-type: none">• Proyección de un mapa conceptual sobre las estrategias pedagógicas de enseñanza y aprendizaje.• Comparación y análisis de las estrategias en estudio.• Intercambio de estrategias conocidas de enseñanza y aprendizaje con la finalidad de realizar un aprendizaje conjunto.• Formación de grupos de trabajo para elaborar resúmenes.• Socialización e intercambio de trabajos realizados.• Elaboración de compromisos con relación a las estrategias pedagógicas aprendidas y compartidas en el taller.		
--	--	---	--	--

Taller: Parte 3, refuerzo de conocimientos

Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Objetivo: Identificar las características de las diferentes estrategias pedagógicas.

Destreza	Contenidos	Actividades	Recursos	Evaluación
Identificar las diferentes características de las estrategias pedagógicas aprendidas en la socialización del taller.	Estrategias pedagógicas de enseñanza y aprendizaje. Características de las estrategias pedagógicas de enseñanza y aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> • Activación de conocimientos previos con una lluvia de ideas acerca de las estrategias pedagógicas trabajadas en la socialización. • Elaboración de un cuadro comparativo en donde se nombre las estrategias y se enliste sus características, para poder compararlas entre sí. • Intercambio de ideas sobre las estrategias que consideren idóneas para la aplicación de las aulas de la institución. • Receso de 30 minutos en el que se comparte un pequeño lunch con los participantes. • Distribución del grupo en pequeños grupos para la elaboración de casos en donde pueda aplicarse las diferentes estrategias pedagógicas estudiadas. • Intercambio de ideas y conocimientos sobre el tema en cuestión con la exposición de los trabajos realizados por los grupos. 	Pizarra Sala de profesores Mesas y sillas Marcadores Cartulina Hojas bond Lápices Lunch	Elaborar casos en los que se pueda aplicar y analizar las diferentes estrategias pedagógicas, y se haga énfasis en sus características.

Taller: Parte 4, aplicación de conocimientos

Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio

Objetivo: Planificar currículos que incluyan las estrategias pedagógicas aprendidas en el taller.

Destreza	Contenidos	Actividades	Recursos	Evaluación
<p>Elaborar planificaciones en las que incluyan las estrategias pedagógicas aprendidas en el transcurso del taller.</p> <p>Evaluar los resultados obtenidos con la aplicación del taller.</p>	<p>Conceptos de planificación y currículo.</p> <p>Introducción de las nuevas estrategias pedagógicas a la planificación micro curricular.</p> <p>Evaluación del taller.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de power point con mensajes de la importancia de poseer conocimientos sólidos en cuanto a estrategias pedagógicas para el perfecto desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje. • Activación de conocimientos realizando un pequeño cuadro sinóptico con las ideas más importantes trabajadas en la primera y segunda parte del taller. • Lluvia de ideas acerca de planificación y currículo. • Elaboración de conceptos generales con ayuda de las ideas expuestas por los participantes. • Diálogo interactivo con sobre la introducción de las nuevas estrategias pedagógicas en la planificación micro curricular. 	<p>Proyector</p> <p>Pizarra</p> <p>Sala de profesores</p> <p>Mesas y sillas</p> <p>Marcadores</p> <p>Cartulina</p> <p>Hojas bond</p> <p>Lápices</p> <p>Lunch</p>	<p>Elaboración de planificaciones microcurriculares en las que se incluyan las estrategias pedagógicas estudiadas durante el taller.</p>

		<ul style="list-style-type: none">• Receso de 30 minutos en el que se comparte un pequeño lunch con los participantes.• Escritura de diferentes estrategias pedagógicas en la pizarra y promover la participación de ideas de casos en los que se podría recurrir a mencionadas técnicas.• Presentación de imágenes en power point donde se muestre casos comunes ocurrientes en el aula.• Realización de un plan de clases en los que se incluyan las estrategias pedagógicas conocidas en el taller.• Intercambio de planificaciones entre participantes, para compartir ideas y aprender de los conocimientos de los compañeros de trabajo e inclusive realizar críticas constructivas.• Exposición de conclusiones sobre el taller por parte de los participantes.• Agradecimiento y clausura del taller.		
--	--	---	--	--

- **Localización y cobertura espacial**

- **País** = Ecuador
- **Provincia** = Loja
- **Cantón** = Loja
- **Ciudad** = Loja
- **Parroquia** = Valle
- **Barrio** = Carigán
- **Institución** = Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio
- **Sección** = Matutina

- **Población objetivo**

La población beneficiada de este proyecto, corresponde a todos los integrantes que conforman la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio, los mismos que se especifican a continuación:

- Comunidad
- Estudiantes
- Padres de familia
- Docentes
- Directivos

- **Sostenibilidad de la propuesta**

Los recursos que son necesarios para la realización de la presente propuesta, son los siguientes:

- **Humanos:** Se necesitará de la colaboración oportuna y participativa de los docentes y directivos de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio, además de la contratación de un capacitador.
- **Tecnológicos:** Se recurrirá a los medios tecnológicos existentes en la Institución para la elaboración del material necesario para los talleres de capacitación y del alquiler de un proyector para la exposición de material elaborado.

- **Materiales:** La propuesta necesita diferentes recursos materiales, como son: impresiones, copias, marcadores, lápices, borradores, libretas de apuntes, proyector, lunches.
- **Físicos:** Es necesario utilizar la infraestructura institucional para poner en marcha la propuesta, así se utilizará: aulas, pizarra, pupitres, mesas, sillas.
- **Económicos:** En tanto a recursos económicos cabe mencionar que, el beneficio que obtendrá la Institución será mucho más alto que el costo que pueda implicar la puesta en marcha de la propuesta, ya que se utilizará en su mayoría material con el que la institución cuenta, además el número de docentes es reducido, por tanto el gasto económico podrá ser solventado.

- Presupuesto

El presupuesto general estimado para la aplicación del presente proyecto, se lo detalla a continuación:

Ingresos:	Aporte de los docentes	\$150
	Aporte personal	\$200
	Aporte institucional	<u>\$200</u>
	<i>Total...</i>	\$550
Egresos:	Material de oficina (hojas, lápices, carpetas)	\$ 50
	Lunchs	\$200
	Elaboración de presentaciones en Power point	\$ 50
	Impresiones en computador	\$100
	Capacitador	<u>\$150</u>
	<i>Total...</i>	\$550

7.1. Cronograma

Objetivo General	Objetivos Específicos	Actividades	Meses											
			1 mes				2 mes				3 mes			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Capacitar profesionalmente a los docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio en estrategias pedagógicas, para la aplicación en el aula y el mejoramiento de la calidad educativa institucional.	Elaborar la propuesta de capacitación sobre estrategias pedagógicas para los docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio. Socializar la propuesta de capacitación sobre estrategias pedagógicas con los docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio, bajo la coordinación de los directivos de la Institución. Identificar las características de las diferentes estrategias pedagógicas. Planificar currículos que incluyan las estrategias pedagógicas aprendidas en el taller.	Analizar la bibliografía necesaria para la realización de la propuesta.												
		Construir un listado de contenidos, sobre técnicas pedagógicas relevantes que deben incluirse en los talleres de capacitación.												
		Analizar los contenidos para elaborar y organizar el taller sobre estrategias pedagógicas, con los que se capacitará a los docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio.												
		Organizar la información y elaborar el taller sobre las estrategias pedagógicas más importantes en las que se capacitará a los docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio.												

	<p>Establecer un espacio de tiempo en el cual se socialice la propuesta de capacitación profesional a los docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio, con la coordinación de los directivos de la Institución. Evaluar la propuesta.</p>																							
	<p>Evaluar la propuesta.</p>																							
	<p>Realizar la capacitación profesional de los docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio.</p>																							

8. BIBLIOGRAFÍA

- *Curso para docentes: La mediación pedagógica* (2009), Ecuador, Editorial Santillana S.A.
- *Curso para docentes: Modelos pedagógicos* (2009), Ecuador, Editorial Santillana S.A.
- *Diccionario enciclopédico universal AULA* (1996), España, Editorial Cultural S.A.
- *Diccionario práctico de la lengua española: Biblioteca familiar LAROUSSE*, Primera edición, Colombia, Ediciones Larousse S.A.
- Fernández Sánchez, J. (2008), *Valoración de la calidad docente*, España, Editorial Complutense.
- Gómez Rodríguez, B. *Un modelo de evaluación para centros docentes*, España, Editorial Vision.
- Marcelo, C. y Vaillant, D. (2009), *Desarrollo profesional docente: ¿Cómo se aprende a enseñar?*, España, Editorial Narcea.
- Montenegro Aldana, I. A. (2007), *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*, Colombia, Cooperativa Editorial Magisterio.
- Sureda, R. (2003), *La disciplina en el aula*, Colombia, Editorial LEXUS.
- Pérez Mawyin, J. M. (2007), *Características generales y objetivos de la supervisión de la educación de los establecimientos educativos*, archivo en formato Microsoft Word, recuperado en marzo del 2012, disponible en: [www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/.../5828/.../CAPITULO %20I.doc](http://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/.../5828/.../CAPITULO%20I.doc)

- Página web: Ministerio de Educación Ecuador, (2012), recuperado en abril 2012, disponible en <http://www.educacion.gob.ec>

- Valdés Veloz, H. (2000), Ponencia presentada por Cuba “*Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente*”, México, recuperado en abril 2012, disponible en: <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>

9. ANEXOS

Anexo 1:



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, Octubre de 2011

Señor (a)
Rector-Director de Instituciones Educativas
En su despacho.-

De mi consideración:

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

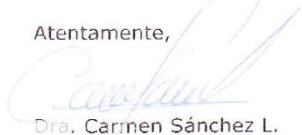
Por ello, me permito dar a conocer que en el ámbito de la investigación, en particular en el Postgrado de Pedagogía, se ha planificado el proyecto de Investigación Nacional, cuyo tema versa en: "**REALIDAD DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA Y CURRICULAR EN LA EDUCACIÓN ECUATORIANA EN LOS CENTROS EDUCATIVOS DE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

Por lo expuesto, solicito a usted Sr. (a) Rector (a) - Director (a), muy comedidamente, autorice a.....**Lic. Edita Maricela León Coello**....., Maestrante del Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realice dicha investigación en la institución que usted acertadamente dirige.

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

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

Atentamente,


Dra. Carmen Sánchez L.

COORDINADORA ACADÉMICA DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGÍA



*Recibido y
Aceptado el
pedido*

Loja, 15-02-2012

Juan Carlos



Anexo 2:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
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. Seleccione los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

7. CLIMA DE TRABAJO	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.					
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.					
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.					
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.					
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
7.6. 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!

Anexo 3:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. 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	VALORACIÓN				
	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!

Anexo 4:

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					

4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.					
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.					
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD					
	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!

Anexo 5:

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 6:

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.					
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.					
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.					
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.					
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 7:

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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Anexo 8:

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Ejecutivo

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DE LA RECTORA:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. 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 arquezos 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!

Anexo 9:

**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 DE LA RECTORA:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 10:

**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 DE LA RECTORA:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 11:

**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 DE LA RECTORA:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 12:

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

- Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

- Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

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

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

- 1° EB 2° EB 3° EB 4° EB 5° EB
 6° EB 7° EB 8° EB 9° EB 10° EB

Bachillerato

- 1° Bach 2° Bach 3° Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación:

Anexo 13:

Estudiantes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio



Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio



Rectora de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio



**Personal administrativo y docente de la
Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio**



**Compartiendo con el personal de la
Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio**

