



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Fisco-misional Semi-presencial de Pichincha, Centro de Atención Tutorial “Padre Juan de Velasco”, de la parroquia San Jacinto del Búa, cantón Santo Domingo de los Tsáchilas, provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, durante el año académico 2012 -2013”

Tesis de Grado

AUTORA: Asimbaya Socasi, Carmen Julia

DIRECTORA: Herrera Sarmiento Iris Grey Esperanza, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO SAN RAFAEL- ECUADOR

2013

CERTIFICACIÓN

San Rafael, abril del 2013.

Iris Grey Esperanza Herrera Sarmiento, Mgs.

DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICA:

Haber revisado la Tesis de Grado de Magister en **Pedagogía “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Fisco-misional Semipresencial de Pichincha, Centro de Atención Tutorial “Padre Juan de Velasco”, de la parroquia San Jacinto del Búa, cantón Santo Domingo de los Tsáchilas, provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, durante el año académico 2012 -2013”** presentada por Carmen Julia Asimbaya Socasi, la misma que se ajusta a las normas establecidas por la Escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja. Por tanto, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

.....

Mgs. Iris Grey Esperanza Herrera Sarmiento

DIRECTORA DE TESIS

CESIÓN DE DERECHOS

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

San Rafael, abril del 2013

.....

Carmen Julia Asimbaya Socasi

Cl. 1711016277

AUTORÍA

Yo, **Carmen Julia Asimbaya Socasi**, como autora del presente trabajo de investigación, soy responsable de las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el mismo.

f).....

Carmen Julia Asimbaya Socasi
Cl. 1711016277

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis amados hijos Katty y Mateo que son la razón de mi vida, la motivación de cada día por alcanzar logros, somos tres luchadores incansables, unidos siempre en la alegría y en las tristezas. El amor de tus hijos y hacia tus hijos, es eso que te hace despertar cada día, te da aliento esperanzas y fuerzas para afrontar todos los obstáculos y retos que se te presenten en la vida. Y al final agradecerás a Dios por ese amor que te acompañó cuando más lo necesitabas.

Julia Asimbaya

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento es a mi Dios, creador de todo, quien me ha dado fortaleza durante mi vida, en el trabajo, los estudios, en el hogar.

A la Universidad Técnica Particular de Loja y sus docentes de excelencia, que me han brindado la oportunidad para crecer personal y profesionalmente.

A mi padre amigo incondicional, a mi madre por sus bendiciones desde el cielo, a mis hijos por alentarme siempre con esa dulzura e inocencia de niños.

Julia Asimbaya

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN	ii
CESIÓN DE DERECHOS	iii
AUTORÍA	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vii
1. RESUMEN	ix
2. INTRODUCCIÓN	1
3. MARCO TEÓRICO.....	5
3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	5
3.1.1 Calidad.....	5
3.1. 2 Puntos de referencia históricos sobre la calidad en educación	7
3.1.3 Importancia de la calidad en educación.....	10
3.1.4 Estándares de Calidad.....	12
3.1.5 Las Instituciones Educativas.....	16
3.1.6 La calidad en las Instituciones educativas ecuatorianas.....	18
3. 2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ..	20
3.2.1 Concepto de Evaluación	20
3.2.2 Tipos de Evaluación.....	22
3.2.3 Evaluación de la Calidad Educativa.....	24
3.2.4 Evaluación de las Instituciones Educativas Ecuatorianas.....	27
3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.....	29
3.3.1. Concepto de Desempeño	29
3.3.2. Desempeño Profesional docente	29
3.3.3 Características de la Evaluación del Desempeño Docente	34
3.3.4 Dimensiones del Desempeño de los Docentes	36
3.3.5 Fases de la Evaluación del Desempeño Profesional Docente.....	36
3.3.6 Instrumentos de Evaluación.....	38
3.3.7 Niveles de Evaluación.....	39
3.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS...	40
3.4.1 Desempeño profesional de los directivos	40

3.4.2 ¿Cuánto impacto puede tener un directivo sobre la formación de los estudiantes?	41
3.4.3 ¿Qué hacen los mejores directivos?.....	43
3.4.4 Importancia de la Evaluación de Desempeño Directivo.....	44
3.4.5 Dimensiones del Desempeño Directivo	44
3.4.6 Instrumentos de Evaluación para el Desempeño Directivo.....	45
3.4.7 Valoración de la Evaluación del Desempeño Profesional de los Directivos	46
3.4.8 Calificación del Desempeño Profesional Directivo.....	46
4. METODOLOGÍA.....	48
4.1. Participantes	48
4.2. Muestra de la Investigación	48
4.3. Técnicas e Instrumentos de Investigación	50
4.4. Métodos	52
4.5. Diseño y procedimiento.....	53
4.6. Comprobación de los supuestos.....	54
5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	56
5.1 RESULTADOS.....	56
5.1.1. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicadas a docentes, Director o Rector, Inspector General, Coordinador de Área, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase impartida por los docentes.....	56
5.1.2. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional directivo aplicadas al director o rector, consejo directivo o técnico, consejo estudiantil, comité central de padres de familia y supervisores escolares.....	91
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	138
6.1. Conclusiones:.....	138
6.2. Recomendaciones	139
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	139
8. PRESUPUESTO.....	148
9. CRONOGRAMA.....	149
10. BIBLIOGRAFÍA	150
11. ANEXOS	153

1. RESUMEN

El presente trabajo se relaciona con la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador. Los resultados obtenidos de esta investigación en el Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco adscrita a la Unidad Educativa Fisco-misional semipresencial de Pichincha, que oferta educación para jóvenes y adultos, demuestran que hay buena calidad en el desempeño profesional y directivo en esta modalidad de estudios.

La investigación se apoyó en las siguientes técnicas: la entrevista, desarrollada con los actores educativos para obtener datos sobre identidad y característica institucional; la observación directa y las encuestas aplicadas a docentes, Rectora, Vicerrector, Inspector General, Consejo Ejecutivo, miembros del Comité de Padres de Familia, integrantes del Consejo Estudiantil, estudiantes del básico, estudiantes del bachillerato, padres de familia, Supervisor; cuyos resultados ubican al desempeño docente y directivo de la institución, en la categoría excelente; aparecen aspectos con ciertas debilidades sobre todo con la identificación de los directivos y vinculación con la comunidad y mejor utilización de las tecnologías de la información y comunicación.

2. INTRODUCCIÓN

La calidad del desempeño docente debe superar la fase de pruebas objetivas, de conocimientos memorísticos, para acceder a un nivel de actuación tal que transforme la cultura institucional y genere identidad profesional, ligada al desarrollo del país.

Actualmente el Gobierno ha emprendido un sistema de evaluaciones en todas las áreas de trabajo público y privado, haciendo referencia en el ámbito educativo, muchas han sido las investigaciones realizadas hasta la fecha, tomando en cuenta desde el proceso realizado en el aula hasta las propias políticas aplicadas en el Ministerio de Educación emanadas por el Ejecutivo.

Las investigaciones realizadas en el desempeño profesional docente y directivo, arrojó resultados considerables, en la cual los responsables directos han sido las políticas gubernamentales, teniendo como causas y resultados: escaso presupuesto asignado para la educación, maestros desactualizados, currículo cerrado, paradigmas tradicionales...obviamente esta situación incidió directamente sobre los estudiantes, quienes han reflejado escasa formación profesional, limitando su desenvolvimiento en las diferentes áreas de trabajo.

A nivel del país las investigaciones que se han realizado sobre la evaluación del desempeño docente y directivo, reflejan niveles aceptables, que permiten colocar en un sitio relativamente bueno al magisterio ecuatoriano, evaluaciones que se han venido dando con mayor frecuencia a partir del año 2008, esta situación lamentablemente no incluye al Centro de Atención Tutorial "Padre Juan de Velasco" escenario de la presente investigación, en donde los tutores son profesionales comprometidos en la práctica de la modalidad semipresencial, sin dejar de mencionar a los estudiantes, jóvenes y adultos que por distintas razones no pudieron culminar sus estudios en la educación convencional, éstos se autorepresentan y son pocos los padres de familia que tiene representados, quienes opinan que esta alternativa de estudios les ayuda mucho por ser personas de escasos recursos, cuya limitante mayor es el área geográfica dispersa en donde viven.

La presente investigación es de imprescindible importancia para todos sus involucrados, así: Para la Universidad Técnica Particular de Loja, porque brinda la oportunidad de conocer más de cerca la realidad educativa, tener la posibilidad de contribuir con la presente investigación a fortalecer la educación ecuatoriana en todos sus espacios, modalidades y formular una propuesta que trate de solucionar el problema relacionado con el desempeño profesional docente y directivo, para articular de mejor manera el proceso de enseñanza aprendizaje en el aula.

Para las autoridades de la Unidad Educativa Fisco-misional semi-presencial de Pichincha, es factible reflexionar sobre su accionar diario y autoformular y tratar de adoptar una posición positiva. En los docentes, por permitir recoger la información y determinar los aciertos y errores dentro del proceso de enseñanza aprendizaje. De igual forma, en los padres de familia porque dan a conocer sus opiniones y su punto de vista respecto de la institución educativa a la que pertenecen.

Como estudiante de la Maestría en Pedagogía, obtener un título de cuarto nivel que a más de ser un anhelo personal de superación es una exigencia gubernamental para mejoramiento profesional docente y así poder formar un nuevos estudiantes, comunicativos, incluyentes, participativos, críticos, emprendedores.

Los recursos empleados en la investigación fueron: humanos, como son docentes, directivos, estudiantes, padres de familia y supervisor, recursos económicos, recursos materiales de oficina. La motivación que llevó hacer la actual investigación fue el determinar el impacto del desempeño profesional docente y directivo del Centro de Atención Tutorial en la comunidad educativa, ya que se estigmatiza a las modalidades a distancia y semipresencial como una educación de baja calidad.

El objetivo general:

- Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivo en el Centro de Atención Tutorial “Padre Juan de Velasco” adscrita a la Unidad Educativa Fiscomisional Semipresencial de Pichincha, de la parroquia San Jacinto del Búa, cantón Santo Domingo de los Tsáchilas, de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, durante el año lectivo 2012-2013.

Objetivos específicos:

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

Frente a los objetivos planteados, los mismos que se cumplieron, ya que se procedió a investigar un marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los directivos y docentes, posterior a ello efectuó el análisis, interpretación y estructuración del informe de investigación, para en base a la problemática encontrada formular una estrategia de solución que contribuya al fortalecimiento en cada una de las acciones educativas de todos los involucrados principalmente docentes y directivos.

Como resultado de la investigación se determinó que el actual desempeño profesional docente en el Centro de Atención Tutorial "Padre Juan de Velasco" adscrita a la Unidad Educativa Semipresencial de Pichincha, de la parroquia San Jacinto del Búa, cantón Santo Domingo de los Tsáchilas, de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, durante el año lectivo 2012-2013, es bueno. El desempeño profesional directivo es excelente pero existe un parámetro relacionado con los padres de familia en donde no identifican ni relacionan con la comunidad el que hacer directivo de la Institución.

La propuesta de mejoramiento contiene actividades basadas en plantear estrategias procedimentales para lograr un desempeño adecuado en los directivos, diseñar competencias pedagógicas y liderazgo en la comunidad. Actividades a realizarse mediante encuentros de grupos de docentes, directivos y estudiantes para enfatizar

en sus limitaciones y construir alternativas de solución frente a sus debilidades encontradas.

La calidad de la educación es una aspiración constante de todos los sistemas educativos, compartida por el conjunto de la sociedad, y uno de los principales objetivos de las reformas educativas de los países de la región. Se trata de un concepto con una gran diversidad de significados, con frecuencia no coincidentes entre los distintos actores, porque implica un juicio de valor respecto del tipo de educación que se quiere para formar un ideal de persona y de sociedad.

Las cualidades que se le exigen a la educación están condicionadas por factores ideológicos y políticos, los sentidos que se le asignan a la educación en un momento dado y en una sociedad concreta las diferentes concepciones sobre el desarrollo humano y el aprendizaje, o por los valores predominantes en una determinada cultura. Estos factores son dinámicos y, cambiantes, por lo que la definición de una educación de calidad también varía en diferentes períodos, de una sociedad a otra y de unos grupos o individuos a otros.

Los decidores de políticas, los investigadores y las instituciones responsables de los recursos públicos y privados que invierten en educación, han ido desarrollando interpretaciones científicas, con sus correspondientes enfoques y herramientas metodológicas, para hacer posible los juicios o las valoraciones compartidas sobre el fenómeno de la calidad. Con frecuencia, ésta se asimila con eficiencia y eficacia considerando la educación como un producto y un servicio. Obviamente, estas dimensiones son aspectos fundamentales para evaluar la calidad, pero la educación se sustenta en un conjunto de valores y concepciones que determinan en gran medida el juicio de valor que se haga sobre la calidad de la misma.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

3.1.1 Calidad

La calidad, para la UNESCO es considerarla como un concepto complejo, dinámico, construido históricamente y multifacético, que es a menudo definido más por lo que falta, que por sus contenidos. Refleja visiones socio-económicas, culturales y políticas nacionales, regionales y globales, por lo tanto, es difícil de aprehender y operacionalizar. Pero existe un consenso general de que las instituciones educativas deben afrontar los retos de alcanzar los más altos estándares.

Según la Real Academia de la Lengua Española (2001) “La calidad es la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo que permiten juzgar su valor.” La calidad es entonces una propiedad o característica propia de una cosa que le permite dar un valor y puede ser comparada con cualquier otra de su misma clase o tipo. Esta comparación puede ser igual, mejor o peor en cuanto al valor de su resultado dando como consecuencia una buena o mala calidad.

Para la norma ISO 9000 (2000) “La calidad es la capacidad de un conjunto de características intrínsecas para satisfacer requisitos.” Capacidad porque está apto con sus características o cualidades para satisfacer necesidades propias de sí mismo en lo que se desempeña o realiza. Conjunto de características intrínsecas porque son propias, básicas y esenciales. La propiedad propia de un objeto le permite satisfacer necesidades implícitas o explícitas. El cliente es quien reconoce la calidad de un producto y le da un rango o un valor en comparación con otros productos de la misma clase y es en ese instante cuando se habla de buena calidad o de excelencia. Calidad es una cualidad de valor que se da a un objeto que se elabora o produce sobre otros iguales o semejantes y debe ser mejor o excelente que los comparados.

Por lo tanto la calidad es un elemento medular de la educación que no sólo tiene repercusiones en lo que aprenden los alumnos, sino también en su manera de

aprender y en los beneficios que obtienen de la instrucción que reciben. La búsqueda de medios para lograr que los alumnos obtengan resultados escolares decorosos y adquieran valores y competencias que les permitan desempeñar un papel positivo en sus sociedades, es una cuestión de plena actualidad en las políticas de educación de la inmensa mayoría de los países. Los gobiernos que en estos momentos se están esforzando por desarrollar la educación básica tienen que enfrentarse con el siguiente desafío: lograr que los alumnos permanezcan en la escuela el tiempo suficiente para terminar sus estudios y pertrecharse con los conocimientos necesarios para afrontar un mundo en rápida mutación. Las evaluaciones realizadas ponen de manifiesto que esto no se está logrando en muchos países.

En educación, el producto es el resultado de bachilleres que se está incorporando año tras año luego de cursar un proceso de estudios y preparación en cuanto a destrezas, habilidades, conocimientos, valores que el estudiante ha logrado adquirir para enriquecer su persona. La responsabilidad de los que ofertan o producen el producto en sí, están desde arriba: el sistema educativo nacional, las direcciones provinciales de educación, la institución educativa misma donde pertenece el estudiante y recayendo la responsabilidad sobre los docentes de la institución, quienes de manera directa elaboran el producto mediante la impartición de todo lo que transmiten a los estudiantes.

Por otro lado el cliente es el padre de familia, la sociedad misma, el sistema educativo nacional, así como también los estándares de calidad del sistema de educación, quienes están interesados en obtener las mejores características y resultados al final del proceso del producto ya elaborado, el mismo que debe tener como misión satisfacer las necesidades que requiere la sociedad al cual pertenece la institución.

Como conclusión, entonces la calidad educativa se verá reflejado por el producto y resultado de estudiante y persona que al final de los 10 años de educación básica y 3 de bachillerato produce una institución educativa; en otros casos continúa el proceso con la preparación y especialización de estudios superiores de tercer y cuarto nivel. Después de ciertos años de estudio y preparación y ante la variedad de productos transformados en profesionales permite la comparación y medición de las

características propias de los egresados como son contenidos, valores, desempeños, destrezas, que el joven bachiller posee y cuenta para utilizarlo en función de satisfacer su necesidad de trabajo dentro de la sociedad a la que pertenece. Al ser comparado le permite tener un igual o mejor rango de resultado bajo ciertos parámetros de evaluación. Ese al menos es el objetivo principal del Gobierno del Presidente Rafael Correa.

3.1. 2 Puntos de referencia históricos sobre la calidad en educación

Moráguez, Arabel (2001), para hablar de la calidad de la educación en su génesis debemos remontarnos a los albores de la humanidad, ya que la educación siempre estuvo ligada a la necesidad del hombre de perpetuar sus conocimientos empíricos transmitidos de padres a hijos y de abuelos a nietos, por lo que este proceso siempre ha estado presente en la vida del hombre.

Desde la antigüedad, en China, en la dinastía Han (206 hasta 188 a.n.e) existían escuelas y había funcionarios estatales para inspeccionar las mismas. De igual forma ocurrió en Grecia, India, y se sabe que los romanos se ocupaban de supervisar las escuelas en la antigüedad.

En la América precolombina había unas escuelas para las que iban a ser mujeres del Inca, que se ocupaban de prepararlas para las labores domésticas.

Pero si se analiza el porqué de estos inspectores, censores o la razón de ser de estos inspectores, censores o "curadores", se comprende que está determinada por la necesidad de comprobar si lo que se debía enseñar se hacía bien o no, lo cual constituyó una forma elemental de evaluación de la calidad, acorde a los paradigmas de la época.

La Iglesia representó un papel fundamental en la Edad Media, con una enseñanza orientada hacia sus intereses religiosos, por lo que para ello empleaba un funcionario dedicado a inspeccionar sus escuelas.

A lo largo de todos estos siglos se ha vinculado la evaluación a la aplicación de exámenes, de lo que existen innumerables referencias en relación con los exámenes y sus reglamentaciones en las universidades medievales. A estas normas y

reglamentos, que se habían divulgado entre 1540 y 1599, se incorpora el fundamento teórico y metodológico del insigne pedagogo Juan Amos Comenius (1657), a través de su *Didáctica Magna*.

En nuestros días, para nadie resulta nuevo entender la relación entre educación y sociedad; sin embargo se desconocía en épocas pasadas y esto se explica porque, las fuerzas que determinan el desarrollo social son al mismo tiempo las fuerzas motrices del proceso histórico.

Con La Revolución Francesa (1789-1794), cuando en Francia se instauró la República, la educación alcanza una mayor masividad y deja de ser un privilegio de la Iglesia.

Posteriormente hay un hecho significativo con respecto al control del sistema educativo en Francia, y es el hecho de emitirse la Ley Guizot (1833), a través de la cual se norma toda una serie de parámetros que se controlan en las escuelas, no sólo desde el punto de vista administrativo, puramente, sino también de la gestión, el ambiente escolar, la preparación del docente y, por consiguiente, el desarrollo o calidad de las clases.

Esta Ley marca un hito en lo que pudiera llamarse el control de la calidad educacional, porque ella influyó en otros países entre ellos Cuba, que en 1914 dicta la Circular 70 (Reglas para la Inspección Pedagógicas de las Escuelas Públicas de la Nación), que toma como punto de referencia.

A principio del siglo XIX aparecieron los primeros indicadores: gastos escolares, tasas de abandono o de promoción, junto con los primeros test estandarizados de concepción psicométrica.

Ralph Tyler fue uno de los pioneros en el concepto moderno de evaluación educativa (1950) que, aunque con un enfoque conductista, aportó los rasgos que hasta hoy caracterizan a la evaluación en contenido y extensión.

A finales de los 80 y durante la década actual se han aunado esfuerzos por parte de los distintos países, fundamentalmente desarrollados, a través de instituciones,

centros y organismos, entre otros, para evaluar los sistemas educativos. Para evaluar la calidad de la educación en el mundo se han seguido tres corrientes fundamentales: corriente eficientista de la calidad, corriente de la pertinencia social y la corriente integral e integradora de la calidad.

La primera es la más predominante en la conceptualización de la calidad de la educación y considera a ésta referida a la eficiencia del proceso y/o producto educativo a partir de objetivos curriculares formulados como actitudes y capacidades observables. Para los seguidores de esta corriente, calidad es el sinónimo de eficiencia, donde el interés está centrado en la medición del rendimiento y los factores que influyen en él giran alrededor de los métodos de enseñanza.

El segundo criterio es la pertinencia social, la cual parte del supuesto de que la calidad de la educación está cultural, social y políticamente condicionada y centra el problema en la demanda. De ahí que no sea un modelo universal, ya que no puede servir a cualquier sociedad en un tiempo históricamente determinado. Como criterio para evaluar la calidad considera la Relevancia, y la Pertinencia.

La tercera corriente o la corriente integral e integradora de la calidad es la que el autor considera más ajustada al objetivo del presente libro, debido a que esta trata de fusionar las dos corrientes anteriores, no de una forma ecléctica o como una suma de corrientes sino tomando lo mejor de cada una de ellas: de la eficientista, porque está caracterizada por el carácter individualista de la evaluación de la calidad, que es necesaria porque la apropiación de los conocimientos de los estudiantes ocurre de forma individual; de la segunda, por ser ésta de carácter social y solidaria y porque la educación es un atributo netamente social y para interés de una sociedad históricamente determinada.

Se infiere, entonces que la calidad de algo se refiere al conjunto de propiedades de ese algo que lo permiten apreciar como igual, mejor o peor que otras unidades de su misma especie, acorde a los paradigmas de la sociedad en un momento históricamente determinado, por lo que constituye, en esencia, un concepto evaluativo: averiguar la calidad de algo exige constatar su naturaleza, y luego, expresarlo de modo que permita una comparación, mucho más dentro del campo educativo.

3.1.3 Importancia de la calidad en educación

Con el surgimiento de la era industrial, se fortalece la palabra calidad especialmente en la elaboración de productos y servicios, mismos que deben cumplir siempre los requisitos, necesidades y expectativas de los clientes y demás partes interesadas. Solo si el producto cumple las expectativas de quien se lleva y de acuerdo a lo que realmente necesita se está hablando de producir con calidad. Hoy en día, lo primero que el cliente busca es calidad en todos los aspectos, ya sea en los productos como en los servicios. Siempre busca y buscará que sea bueno, seguro y garantizado. El área de educación no es la excepción, siempre se está buscando matricular a los representados en las instituciones de mejor calidad y prestigio, donde preste los servicios de conocimientos, valores, destrezas y competencias garantizadas según el perfil que los diversos clientes requieran para lo que la sociedad necesite.

La calidad es importante porque sin ella no hay futuro, visión ni misión. La calidad permite que se busque siempre ser mejor, por ello al relacionar calidad con la educación debe darse este proceso para valorar y formar seres con conocimiento, valor y juicio propio, que aporten para el desarrollo de nuestras sociedades. De lo contrario se continuará en el profundo letargo, que por siglos ha marcado a los países bajos o en vía de desarrollo, cuya consecuencia ha sido países pobres, mediocres, sin rumbo ni horizonte, dependientes y únicamente consumidores. Para que se de ese proceso de cambio en la calidad en educación se debe considerar algunos pasos:

1. Entender a la Educación como un producto.- si bien es cierto la educación es una inversión, también es el resultado de un proceso como dice la Guía de Interpretación de la Norma IRAM-ISO 9001 para la Educación- IRAM 300 (2001) “Educación es el resultado de un proceso, luego es un producto, entendido como la mejora en los conocimientos, las aptitudes intelectuales, competencias, hábitos y actitudes del educando.”

Se considera el resultado de un proceso al entender que el ser humano desde el momento de su concepción comienza a recorrer su camino de vida en el que de manera directa e indirecta va formándose y mejorando en todas las áreas de su vida hasta llegar a ser una persona capaz y responsable de asumir su rol dentro de la

sociedad. Así también se le considera un producto a la educación ya que al final de ese proceso de cambio y preparación está apto para responder ante las diferentes necesidades que se debe cumplir.

2. Comprender que quienes reciben la Educación son los clientes.- en educación los clientes pueden ser: educandos, padres de familia o tutores, organizaciones que contratan servicios educativos, el estado, empleados y futuros empleadores, instituciones educativas receptoras de educandos provenientes de un nivel diferente o inferior de formación. En otras palabras la sociedad toda es el cliente interesado en la calidad de la educación y a quien se debe ofrecer una buena calidad educativa.

3. Aceptar la definición de Calidad.- calidad es cumplir siempre con los requisitos de los clientes de la organización educativa, para ello primero se debe identificar cuáles son los requisitos básicos en Educación formal que en la enseñanza están reglamentados y que además existen otros que deben ser incluidos para satisfacer necesidades y expectativas de sus clientes, las mismas que son características propias de cada centro.

Lamentablemente si no se cumple con los requisitos establecidos y no se brinda una educación de calidad, los estudiantes, la sociedad misma a mas de ser testigo irá camino a la ruina, al analfabetismo del conocimiento, a la dependencia de naciones potentes por ser dueños del conocimiento ofreciendo un buen servicio en lo que a educación se refiere.

3.1.4 Estándares de Calidad

En la página web del Ministerio de Educación del Ecuador constan los siguientes preceptos:

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros o metas que se espera que alcancen los docentes, directivos, estudiantes e instituciones del sistema educativo para conseguir una educación de calidad.

El 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 y los resultados que genere contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

Estándares de Aprendizaje - ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante?

Estos estándares son descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar desde educación inicial hasta bachillerato. Para los estándares de Educación General Básica (EGB) y bachillerato, hemos empezado por definir los aprendizajes deseados en cuatro áreas del currículo nacional; Lengua, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales, así como en el uso de las TIC. En el futuro se formularán estándares correspondientes a otras áreas de aprendizaje, tales como lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística y educación física.

Estándares de desempeño profesional - ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

Actualmente, se están desarrollando dos tipos de estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos. A futuro, se formularán estándares para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, supervisores-asesores y supervisores-audidores.

Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

Los estándares 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.

Estándares de gestión escolar - ¿Cuáles son los procesos y prácticas institucionales que favorecen que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

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.

Los estándares de calidad educativa son descriptores de los logros esperados de los diferentes actores y establecimientos del sistema educativo, por lo que son orientaciones de carácter público que señalan las metas que deben alcanzarse para conseguir una educación de calidad. La importancia de elaborar estándares en educación es dada por la necesidad de determinar acciones para mejorarla; por lo que es necesario que los estándares sean construidos para generar acciones que lleven a la implementación de tareas a alcanzarlos.

En el Ecuador contar con estándares educativos es una fortaleza y un grado de confianza para el docente, ya que en base a ellos se encaminará su que hacer educativo. La eficacia de los estándares dependerá del nivel de confianza y aplicación que los docentes tengan de ellos. A través de estos los maestros están comprometidos a garantizar sus servicios o productos, como también a rendir cuenta de la calidad de educación ofertada. Además los estándares están vinculados con el nivel de la calidad de la cotidianidad en las responsabilidades diarias, referencian la manera como los maestros deben desempeñarse y actuar diariamente en sus labores. Ellos describen los logros esperados de los diferentes actores e

instituciones del sistema educativo como estudiantes, docentes, directivos e instituciones educativas.

3.1.4.1 Importancia de los Estándares de Calidad Educativa

Los Estándares de Calidad educativa son de importancia porque permiten verificar los conocimientos, habilidades y actitudes que los actores educativos: estudiantes, docentes y directivos, han logrado obtener en un cierto periodo de tiempo. Además los estándares se evidencian en acciones y desempeños que pueden ser observados y evaluados en los contextos en lo que estos se desenvuelven. Por un lado son objetivos ya que se proponen alcanzarlos y por otro, metas que deben ser logradas en un cierto plazo de tiempo.

La diferencia entre estándares, metas y objetivos consiste en que la primera está necesariamente ligada a ser observada, evaluada y medida; ya que un estándar se caracteriza por contener parámetros de medida para lograr lo que una institución, organización o persona se ha planteado como meta, a donde quiere llegar y que resultados quiere obtener; pero al mismo tiempo son indicadores para evaluar, verificar y comprobar hasta qué punto se está con siguiendo lo propuesto. También los estándares de educación son importantes porque sirven de misión para señalar a los docentes que es lo que se tiene que mejorar, que enseñar, que preparar y que tienen los estudiantes que aprender, que innovar, crecer y que desechar; así como también la visión para saber a dónde llegar.

Los estándares de educación son importantes porque a través de ellos se puede llevar una relación entre sistema educativo y sociedad donde se puede rendir cuentas del accionar educativo a la sociedad. Un gran porcentaje de los usuarios del sistema educativo tienen una leve idea de lo que ofrecen las instituciones educativas y de lo que pueden esperar ya que no está claramente establecido. Al determinar los estándares de educación, las instituciones deben rendir cuentas a la sociedad y luego establecer acuerdos entre las dos entidades para lograr satisfacer las necesidades y el mejoramiento de la calidad de vida en las sociedades.

Al relacionar la calidad educativa con la gestión y los estándares, éstos tienen un gran impacto, debido a la apertura de otros actores de la sociedad, por lo que no se

debe perder de vista la rendición de cuentas y el establecimiento de conectividad entre sí, especialmente en descentralización y búsqueda de alianzas y acuerdos, ya que con la formulación de estándares se realiza un aporte diferente en los esfuerzos de concertación de una manera práctica de proponer acuerdos y llegar más fácilmente a distintos sectores.

Es importante el establecimiento de estándares, puesto que a través de ellos cada sector educativo sabe y conoce sus obligaciones y responsabilidades en lo referente a los conocimientos que debe aportar para que el alumno esté apto a pasar o no a otro nivel superior. Por lo tanto, los estándares están estrechamente vinculados con los aprendizajes, demostrando cierta capacidad o dificultad en la adquisición de ellos.

El Ministerio de Educación del Ecuador da importancia a los estándares, manifestando que el propósito es “orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia un mejoramiento continuo, a los docentes y autoridades de las instituciones educativas los estándares les ayuda a precisar aspectos prioritarios para organizar su trabajo cotidiano. Indican lo que se espera que aprendan los estudiantes. Les permite observar si los estudiantes están logrando los aprendizajes esperados y la implementación de rectificaciones necesarias. Ofrecen un referente de los logros de aprendizajes.”

Es decir, los estándares educativos sirven a los estudiantes para saber si están logrando las metas propuestas tanto por el sistema educativo así como por ellos mismos. Identifica sus fortalezas y debilidades cultivando su destreza de autoevaluación y valoración crítica. Además, permite que todos los estudiantes de una misma nación o región compartan metas y aprendizajes comunes.

En lo que se refiere a los padres de familia, los estándares educativos les ayuda para orientar la comunicación entre escuela – familia y para conocimiento de lo que deben aprender sus representados en la escuela y poder valorar de manera justa los resultados individuales y grupales.

Los estándares educativos favorecen a las autoridades en la toma de decisiones para tener una base común de aprendizaje que garantice el sistema educativo a

todo el estudiantado. Así como también evaluar y ajustar el material didáctico de uso en el aula con el fin de llegar hacia la meta propuesta en el proceso de enseñanza aprendizaje y considerar su función eficiente y de calidad, a través de referentes claros con relación al apoyo y acompañamiento técnico a docentes y directivos.

3.1.5 Las Instituciones Educativas

El nuevo Reglamento de la LOEI expedido en julio del 2012, contempla los siguientes preceptos respecto de las Instituciones Educativas ecuatorianas:

Educación escolarizada. La educación escolarizada conduce a la obtención de los siguientes títulos y certificados: el certificado de asistencia a la Educación Inicial, el certificado de terminación de la Educación General Básica y el título de Bachillerato. La educación escolarizada puede ser ordinaria o extraordinaria. La ordinaria se refiere a los niveles de Educación Inicial, Educación General Básica y Bachillerato cuando se atiende a los estudiantes en las edades sugeridas por la Ley y el presente reglamento. La extraordinaria se refiere a los mismos niveles cuando se atiende a personas con escolaridad inconclusa, personas con necesidades educativas especiales en establecimientos educativos especializados u otros casos definidos

Modalidad presencial. La educación presencial se rige por el cumplimiento de normas de asistencia regular al establecimiento educativo. Se somete a la normativa, educativa sobre parámetros de edad, secuencia y continuidad de niveles, grados y cursos. También es aplicada en procesos de alfabetización, postalfabetización y en programas de educación no escolarizada.

Modalidad semipresencial. Es la que no exige a los estudiantes asistir diariamente al establecimiento educativo. Requiere de un trabajo estudiantil independiente, a través de uno o más medios de comunicación, además de asistencia periódica a clases. La modalidad semipresencial se ofrece solamente a personas de quince años de edad o más. La modalidad de educación semipresencial debe cumplir con los mismos estándares y exigencia académica de la educación presencial. Para la promoción de un grado o curso al siguiente, y para la obtención de certificados y títulos, los estudiantes que se educan mediante esta modalidad deben certificar haber adquirido los aprendizajes mínimos requeridos del grado o curso en un

examen nacional estandarizado, según la normativa que para el efecto emita el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Modalidad a distancia. Es la que propone un proceso autónomo de aprendizaje de los estudiantes para el cumplimiento del currículo nacional, sin la asistencia presencial a clases y con el apoyo de un tutor o guía, y con instrumentos pedagógicos de apoyo, a través de cualquier medio de comunicación. La modalidad a distancia se oferta para personas mayores de edad y, únicamente en aquellos Circuitos donde no existiere cobertura pública presencial o semipresencial, para estudiantes de quince años de edad en adelante. La modalidad de educación a distancia debe cumplir con los mismos estándares y exigencia académica de la educación presencial. Para la promoción de un grado o curso al siguiente, y para la obtención de certificados y títulos, los estudiantes que se educan mediante esta modalidad deben certificar haber adquirido los aprendizajes mínimos requeridos del grado o curso en un examen nacional estandarizado, según la normativa que para el efecto emita el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Denominación de los niveles educativos. El Sistema Nacional de Educación tiene tres (3) niveles: Inicial, Básica y Bachillerato.

El nivel de Educación Inicial se divide en dos (2) subniveles:

Inicial 1, que no es escolarizado y comprende a infantes de hasta tres (3) años de edad; e,

Inicial 2, que comprende a infantes de tres (3) a cinco (5) años de edad.

El nivel de Educación General Básica se divide en cuatro (4) subniveles:

Preparatoria, que corresponde a 1º grado de Educación General Básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de cinco (5) años de edad;

Básica Elemental, que corresponde a 2.º, 3.º y 4.º grados de Educación General Básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 6 a 8 años de edad;

Básica Media, que corresponde a 5º, 6º. y 7.º grados de Educación General Básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 9 a 11 años de edad; y,

Básica Superior, que corresponde a 8.º, 9.º y 10.º grados de Educación General Básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 12 a 14 años de edad.

El nivel de Bachillerato tiene tres (3) cursos y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 15 a 17 años de edad.

NORMAS GENERALES

Según los niveles de educación que ofertan, las instituciones educativas pueden ser: Centro de Educación Inicial. Cuando el servicio corresponde a los subniveles 1 o 2 de Educación Inicial;

Escuela de Educación Básica. Cuando el servicio corresponde a los subniveles de Preparatoria, Básica Elemental, Básica Media y Básica Superior, y puede ofertar o no la Educación Inicial;

Colegio de Bachillerato. Cuando el servicio corresponde al nivel de Bachillerato; y,

Unidades educativas. Cuando el servicio corresponde a dos (2) o más niveles.

3.1.6 La calidad en las Instituciones educativas ecuatorianas

Nuestro país con la Constitución del 2006 manifiesta su preocupación por ofrecer una educación de calidad, por lo que en el artículo 23 manifiesta que es política del estado ecuatoriano lograr una educación de calidad y calidez. Así también en el Plan Decenal de Educación, en la sexta política, aprobada en Consulta Popular del 26 de noviembre de 2006 por el pueblo ecuatoriano, determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo y que uno de los objetivos generales es lograr una educación de calidad y de calidez. Por tal razón, el Ministerio de Educación del Ecuador ha implantado como estrategia para mejorar la calidad de la educación estándares de calidad educativa que ayudarán a orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia un permanente mejoramiento.

La calidad de las instituciones educativas se ve en la educación de calidad que esta brinda asegurando a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta con la cual estén capacitados para hacer frente a todas las situaciones de la vida real, las cuales ayudará para su mejor desenvolvimiento como personas frente a los retos marcados por la globalización y universalización de la educación y la formación permanente que la sociedad de la información demanda. Solo en esas

circunstancias una Institución educativa será de calidad porque prepara al joven en forma integral, en todas las áreas de su vida; ya que como persona debe desarrollarse y estar apto para su desenvolvimiento en la sociedad, contando con los conocimientos necesarios y plenos para aportar a la misma, con sentimientos y valores nobles de un ser humano, con destrezas y capacidades listas para usarlos según sus necesidades.

La eficacia de brindar una educación de calidad será hacer progresar a todos los estudiantes a partir de sus circunstancias personales para presentárselos a la sociedad no solo con conocimientos teóricos, sino también prácticos, con valores éticos y morales, con emociones estables y maduras; es decir una persona equilibrada y saludable.

No se equivoca la Constitución Política del Ecuador al establecer en el artículo 26 “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado.” Igualmente en el artículo 27 manifiesta “la educación debe ser de calidad.”

Para determinar qué es una institución educativa de calidad que brinde una educación de calidad, es necesario identificar primero que tipo de sociedad se quiere tener, ya que en la medida en que se contribuya para llegar a esa meta se determinará el tipo de calidad de la institución y la educación.

Según la Constitución, el Ecuador 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 practiquen el bien común antes que el individual y para que la educación sea de calidad, las instituciones educativas deberán desarrollar competencias necesarias para ejercer la ciudadanía responsable. Otro requisito para ofrecer una educación de calidad es la equidad o la igualdad de oportunidades. La posibilidad real para el acceso de todas las personas a las aulas de las instituciones educativas donde garanticen aprendizajes necesarios, la permanencia y culminación de sus estudios.

Como conclusión, entonces el sistema educativo ecuatoriano será de calidad si da las mismas oportunidades a todos los ecuatorianos y ecuatorianas en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genere contribuyan a alcanzar las metas planteadas a la clase de sociedad que se quiere llegar a ser.

3. 2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

La evaluación hoy más que nunca es un tema de gran importancia y trascendencia en el ámbito educativo, no porque sea nuevo, sino mas bien porque administradores, docentes, padres de familia, estudiantes y la sociedad en general están más conscientes de la importancia y resultados que este acto produce al evaluar o ser evaluados. Conocer que se debe cumplir ciertos parámetros y requisitos para ofrecer un producto de calidad, utilizando los recursos, el tiempo y los esfuerzos de manera eficaz, así como también conocer el nivel de competencia entre individuos e instituciones ha hecho inevitable llevar un proceso de evaluación.

3.2.1 Concepto de Evaluación

Según el diccionario de la Real Academia Española (2001, p.1012) evaluación se define como, señalar el valor de algo, estimar, apreciar o calcular el valor de algo. De esta manera más que exactitud lo que busca esta definición es establecer una aproximación cuantitativa o cualitativa. Atribuir un valor, un juicio, sobre algo o alguien, en función de un determinado propósito, recoger información, emitir un juicio con ella a partir de una comparación y así, tomar una decisión. La toma de decisiones se hace permanentemente evaluando y eligiendo lo que se considera más acertado.

Laforcade, Pedro (1977).Técnicamente se la define a la evaluación como: “La etapa del proceso educativo que tiene como finalidad comprobar, de manera sistemática, en qué medida se han logrado los objetivos propuestos con antelación”, Entendiendo a la educación como un proceso sistemático, destinado a lograr cambios duraderos y positivos en la conducta de los sujetos, integrados a la misma, en base a objetivos definidos en forma concreta, precisa, social e individualmente aceptables.

La evaluación, un término utilizado a diario por quienes nos dedicamos a la educación, pero también muchas veces muy confundido con calificar o valorar.

Valenzuela, Jaime (2001) afirma que “la evaluación educativa es un proceso y a la vez un producto, cuya aplicación nos permite estimar el grado en el que un proceso educativo favorece el logro de las metas para las que fue creado.” Proceso por cuanto se va desarrollando paulatinamente, tiene un inicio, un desarrollo y un final, es decir un tiempo delimitado. Tiempo durante el cual se va recolectando información necesaria para realizar la evaluación. Producto por cuanto al aplicarse una evaluación educativa permite comprobar que se logró de las metas que a un inicio fueron planteadas. Por ejemplo al realizar la evaluación a una institución educativa se medirá o dará un valor de cuanto se está cumpliendo respecto a su función. Si lo está realizando con qué grado de eficiencia y calidad lo hace.

Para Castillo, Arredondo (2002) “La evaluación debe permitir, por un lado, adaptar la actuación educativo-docente a las características individuales de los alumnos a lo largo de su proceso de aprendizaje; y por otro, comprobar y determinar si estos han conseguido las finalidades y metas educativas que son el objeto y razón de ser de la actuación educativa.” Se debe adaptar el proceso educativo de acuerdo a las diferencias y características individuales de los estudiantes según su contexto, intereses, necesidades, medio geográfico... Comprobar y determinar si están consiguiendo las metas educativas es importante ya que la labor y la meta es que los docentes lleven a los estudiantes por lo menos a un nivel estándar o básico de los estudiantes.

La evaluación es hoy quizá uno de los temas con mayor protagonismo del ámbito educativo, y no porque se trate de un tema nuevo en absoluto, sino porque administradores, educadores, padres, alumnos y toda la sociedad en su conjunto, son más conscientes que nunca de la importancia y las repercusiones del hecho de evaluar o de ser evaluado.

Existe quizá una mayor consciencia de la necesidad de alcanzar determinadas cotas de calidad educativa, de aprovechar adecuadamente los recursos, el tiempo y los esfuerzos y por otra parte, el nivel de competencia entre los individuos y las

instituciones también es mayor. La evaluación es un conjunto de actividades programadas para recoger información sobre la que profesores y alumnos reflexionan y toman decisiones para mejorar sus estrategias de enseñanza y aprendizaje, e introducir en el proceso en curso las correcciones necesarias.

Concluyendo, la evaluación es un proceso de recolección de información en el que al final se debe dar un valor al objeto a ser evaluado y luego sobre dicha valoración interpretar los resultados y en base a ellos tomar decisiones en mejora o corrección de los mismos. La recolección de datos debe ser real y fidedigna para posteriormente valorarlos y en base a dichos resultados interpretarlos considerando los logros de estándares obtenidos para tomar decisiones, ya sea para corregir, mejorar o reforzar, es lo que va a demostrar al término de esta investigación en el Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco.

3.2.2 Tipos de Evaluación

Esta clasificación atiende a diferentes criterios. Por tanto, se emplean uno u otro en función del propósito de la evaluación, a los impulsores o ejecutores de la misma, a cada situación concreta, a los recursos con los que contamos, a los destinatarios del informe evaluador y a otros factores.

Según su finalidad y función

- a) **Función formativa:** la evaluación se utiliza preferentemente como estrategia de mejora y para ajustar sobre la marcha, los procesos educativos de cara a conseguir las metas u objetivos previstos. Es la más apropiada para la evaluación de procesos, aunque también es formativa la evaluación de productos educativos, siempre que sus resultados se empleen para la mejor de los mismos. Suele identificarse con la evaluación continua.
- b) **Función sumativa:** suele aplicarse más en la evaluación de productos, es decir, de procesos terminados, con realizaciones precisas y valorables. Con la evaluación no se pretende modificar, ajustar o mejorar el objeto de la evaluación, sino simplemente determinar su valía, en función del empleo que se desea hacer del mismo posteriormente.

Según su extensión

- a) **Evaluación global:** se pretende abarcar todos los componentes o dimensiones de los alumnos, del centro educativo, del programa... Se considera el objeto de la evaluación de un modo holístico, como una totalidad interactuante, en la que cualquier modificación en uno de sus componentes o dimensiones tiene consecuencias en el resto. Con este tipo de evaluación, la comprensión de la realidad evaluada aumenta, pero no siempre es necesaria o posible. El modelo más conocido es el CIPP de Stufflebeam.
- **Evaluación parcial:** pretende el estudio o valoración de determinados componentes o dimensiones de un centro, de un programa educativo, de rendimiento de un alumno.

Según los agentes evaluadores

- a) **Evaluación interna:** es aquella que es llevada a cabo y promovida por los propios integrantes de un centro, un programa educativo.

A su vez, la evaluación interna ofrece diversas alternativas de realización: autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación.

Autoevaluación: los evaluadores evalúan su propio trabajo (un alumno su rendimiento, un centro o programa su propio funcionamiento. Los roles de evaluador y evaluado coinciden en las mismas personas.

Heteroevaluación: evalúan una actividad, objeto o producto, evaluadores distintos a las personas evaluadas (un profesor a sus alumnos).

Coevaluación: es aquella en la que unos sujetos o grupos se evalúan mutuamente (alumnos y profesores mutuamente, unos y otros equipos docentes,) Evaluadores y evaluados intercambian su papel alternativamente.

b) Evaluación externa: se da cuando agentes no integrantes de un centro escolar o de un programa evalúan su funcionamiento. Suele ser el caso de la "evaluación de expertos". Estos evaluadores pueden ser Supervisores, miembros de la Administración, investigadores, equipos de apoyo a la escuela...

Estos dos tipos de evaluación son muy necesarios y se complementan mutuamente. En el caso de la evaluación de centro, sobre todo, se están extendiendo la figura del "asesor externo", que permite que el propio centro o programa se evalúe a sí mismo, pero le ofrece su asesoría técnica y cierta objetividad por su no implicación en la vida del centro.

Según el momento de aplicación

a) Evaluación inicial: se realiza al comienzo del curso académico, de la implantación de un programa educativo, del funcionamiento de una institución escolar... Consiste en la recogida de datos en la situación de partida. Es imprescindible para iniciar cualquier cambio educativo, para decidir los objetivos que se pueden y deben conseguir y también para valorar si al final de un proceso, los resultados son satisfactorios o insatisfactorios.

b) Evaluación procesual: consiste en la valoración a través de la recogida continua y sistemática de datos, del funcionamiento de un centro, de un programa educativo, del proceso de aprendizaje de un alumno, de la eficacia de un profesor... a lo largo del periodo de tiempo fijado para la consecución de unas metas u objetivos. La evaluación procesual es de gran importancia dentro de una concepción formativa de la evaluación, porque permite tomar decisiones de mejora sobre la marcha.

c) Evaluación final: consiste en la recogida y valoración de unos datos al finalizar un periodo de tiempo previsto para la realización de un aprendizaje, un programa, un trabajo, un curso escolar, etc. o para la consecución de unos objetivos.

3.2.3 Evaluación de la Calidad Educativa

Santillana (2009) define a la evaluación educativa como: Una actividad sistemática y continua, integrada dentro del proceso educativo, que tiene por objeto proporcionar la máxima información para mejorar este proceso, reajustando sus objetivos, revisando críticamente planes y programas, métodos y recursos, y facilitando la ayuda y orientación a los estudiantes.

Giné y Parcerisa, (2000) además la evaluación educativa está inmersa en la evaluación del proceso de aprendizaje y enseñanza, por lo tanto debe considerársela como una actividad necesaria, en tanto que le pueda aportar al profesor un mecanismo de autocontrol para regular y conocer los factores y problemas que pueden promover o perturbar dicho proceso.

Maccario, Brian (2010), concibe a la evaluación educativa de la siguiente forma: "Evaluación es el acto que consiste en emitir un juicio de valor, a partir de un conjunto de informaciones sobre la evolución o los resultados de un alumno, con el fin de tomar una decisión.

Maccario ubica a la evaluación como un proceso lógico de generación de juicios de valor, se inscribe en el juzgamiento de la realidad educativa, evidencia a la evaluación como una herramienta.

Pila Teleña, Augusto (2010), la evaluación es una operación sistemática, integrada en la actividad educativa con el objetivo de conseguir su mejoramiento continuo, mediante el conocimiento lo más exacto posible del alumno en todos los aspectos de su personalidad, aportando una información ajustada sobre el proceso mismo y sobre todos los factores personales y ambientales que en ésta inciden. Señala en qué medida el proceso educativo logra sus objetivos fundamentales y confronta los fijados con los realmente alcanzados."

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

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

En el ámbito educativo cada vez más se va dando mayor énfasis y cumplimiento en cuanto a la evaluación a la calidad de la educación. La Constitución vigente nos habla de crear un Instituto Nacional de Evaluación de Educación para determinar el nivel de calidad educativa con el que cuenta la sociedad ecuatoriana, a nivel local, provincial y nacional, cuyo fin último es el de mejorar el nivel de calidad de vida de los ecuatorianos.

Relacionando estos conceptos se puede considerar a la evaluación de la calidad educativa como una palanca, un enganche para cambiar el país, por cuanto la educación es un proceso de preparación, transformación, de adelanto y progreso no solo del país sino comenzando desde el lugar donde reside cada ciudadano. Es un medio generador de empleos ya que a través de este proceso de preparación se va adquiriendo nuevas ideas, estrategias y medios que no espera únicamente llegar a conseguir un puestito de trabajo, sino generar el bien propio de cada persona y por el hecho de abrirse campo en la vida buscará mejores oportunidades y formas de vida beneficiando no únicamente a la economía personal sino regional y nacional.

Por lo tanto, se considera a evaluación de la calidad como un proceso dinámico en permanente cambio de acuerdo a las características y necesidades de cada región. Estos cambios deben ser dados a través de los procesos educativos con sus miembros como son los docentes, directivos, alumnos, padres de familia y miembros de la comunidad en general.

Al hablar de evaluación en la calidad educativa se trata de valorar el tipo de educación que se oferta en forma total o integral, para el cual se debe contar con varios paradigmas o modelos que enfatizan la satisfacción del cliente, de mejora continua de la gestión del proceso y participación de todos los agentes. Además se incorpora la equidad que es un elemento difícil de medir, por lo que se debe aplicar

formas de evaluación y de autoevaluación que garanticen de forma y de fondo que las medidas tomadas y ejecutadas están logrando los resultados previstos.

Por todo esto, la finalidad de la evaluación de la calidad educativa es la rendición de cuentas, la misma que debe ser usada por las autoridades educativas como medio para determinar las falencias y fortalezas a ser detectadas y corregirlas a fin de llevar a cumplimiento una educación de calidad, dinámica e integral y no como medio de instrumento para controlar el nivel del desempeño estudiantil, docente o directivo. Por ello la necesidad de que estos instrumentos educativos sean utilizados por las instituciones educativas para mejorar su calidad educativa.

3.2.4 Evaluación de las Instituciones Educativas Ecuatorianas

Evaluar a las instituciones educativas es la meta que el Gobierno Central a través del Ministerio de Educación se ha propuesto hasta el 2015, no es tarea fácil ya que se deben tomar en cuenta muchos factores como el componente de una institución educativa, de esta forma esta acción permite la participación del todo como son los maestros, alumnos, directivos, padres de familia.

Solo así se considerará y evaluará a las instituciones educativas y su calidad. Con esta forma de ver las cosas se puede motivar la participación de todos los componentes en la pro mejora de la calidad de una educación integral con la participación activa de todos los miembros.

Con la idea de una pro mejora continua de la calidad, presenta la oportunidad de alcanzar niveles altos en la obtención de objetivos planteados, haciéndola cada vez más competitiva y eficiente. Al hablar de competitividad se lo hace de forma externa, ya que para estar aptos para competir, a nivel interno debe funcionar la cooperación entre cada uno de sus miembros, lo que hará que el mejoramiento continuo describa lo que realmente es la esencia de la calidad y reflejará lo que las instituciones necesitan hacer si quieren llegar a ser eficientes.

Además toda la base legal encaminada a la evaluación de la calidad de las Instituciones educativas se enmarca en lo siguiente:

1. Constitución Política de la República del Ecuador (2008) el artículo 346, donde manifiesta que en el área de educación existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación.

2. En la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en el artículo 22 la Autoridad Educativa Nacional definirá estándares e indicadores de calidad educativa que serán utilizados para las evaluaciones. El Capítulo IX, los artículos 67, 68 y 69 se refiere netamente a las evaluaciones del sistema educativo en forma integral: internas y externas. Para ello el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas evalúa cuatro componentes: la gestión del Ministerio y sus dependencias, el desempeño de los docentes, el desempeño de los estudiantes y el currículo nacional para monitorear la calidad de educación que ofrece el sistema educativo ecuatoriano y definir políticas que permitan mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Para dar cumplimiento a estos artículos se decretaron diferentes acuerdos entre ellos están el Decreto Presidencial N° 1724, 1740 y el 174-09 concernientes a la Evaluación Docente, el Acuerdo Ministerial N. 025-09 donde se implementa el Sistema Nacional de Evaluación, La Autoevaluación Institucional Interna y Externa.

En conclusión, todo proceso de evaluación es positivo si tiene por objetivo el mejoramiento de la calidad de la educación, si se inspira en criterios formativos, no punitivos y si se sustenta en indicadores con un enfoque de derechos y del Buen Vivir que miren a la educación como un proceso sistémico, integral, inclusivo y transformador.

En estos últimos seis años el Ministerio de Educación ha realizado varias evaluaciones a estudiantes, docentes e instituciones de educación básica y bachillerato, cuyos resultados han reconfirmado noticias conocidas respecto a la crisis estructural de la calidad de la educación. Una nueva evaluación con seguridad dirá lo mismo: persistencia de la mala calidad.

En tal sentido, el nuevo proceso que se anuncia debería más bien asumir el reto de evaluar. En otras palabras se deberá evaluar de manera independiente el Plan Decenal, el concepto y el impacto de las políticas y de la gran inversión realizada en

los últimos años frente a resultados tan desalentadores en los aprendizajes y conocimientos de estudiantes y docentes. Un baño de transparencia, objetividad y autocrítica nos haría mucho bien como país.

3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

3.3.1. Concepto de Desempeño

El concepto de *desempeño* ha sido tomado del inglés *performance* o de *perform*. Aunque admite también la traducción como *rendimiento*, será importante conocer que su alcance original tiene que ver directamente con el logro de objetivos (o tareas asignadas). Es la manera como alguien o algo trabaja, juzgado por su efectividad. Bien pudiera decirse que cada empresa o sistema empresarial debiera tener su propia medición de desempeño. De esto se establece que para tener una metodología general de medición, hay que contar con un modelo básico de funcionamiento de la empresa o sistema que objeto de evaluación.

Chiroque, Sigfredo (2006) Cuando hablamos de “desempeño” hacemos alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. En este sentido, la “evaluación del desempeño docente” hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo.

Entonces, el desempeño es el conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o meritos laborales.

El desempeño se considera también como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización. El desempeño está integrado por los conocimientos y la pericia que tiene el trabajador en la ejecución de sus tareas, por las actitudes y el compromiso del trabajador, así como por los logros en productividad o resultados alcanzados.

3.3.2. Desempeño Profesional docente

Con el objetivo de facilitar un marco de referencia para comprender mejor la práctica de la evaluación de la acción del docente en algunos países que han iniciado un proceso de reforma educativa, se presentan a continuación los cuatro modelos de evaluación de la eficiencia docente:

Modelo centrado en el perfil del docente

Este modelo consiste en evaluar el desempeño de un docente de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y características, según un perfil previamente determinado, de lo que constituye un profesor ideal.

Estas características se pueden establecer elaborando un perfil de las percepciones que tienen diferentes grupos (alumnos, padres, directivos, profesores), sobre lo que es un buen profesor o a partir de observaciones directas e indirectas, que permitan destacar rasgos importantes de los profesores que están relacionados con los logros de sus alumnos. Una vez establecido el perfil, se elaboran cuestionarios que se pueden aplicar a manera de autoevaluación, mediante un evaluador externo que entrevista al profesor, mediante la consulta a los alumnos y sus padres...

La participación y consenso de los diferentes grupos de actores educativos en la conformación del perfil del profesor ideal es sin duda un rasgo positivo de este modelo. Sin embargo éste modelo ha recibido también críticas negativas, entre ellas se destacan las siguientes: a) Establece el perfil de un profesor inexistente y cuyas características son prácticamente imposibles de inculcar a futuros docentes, ya que muchas de ellas se refieren a rasgos de carácter difícilmente enseñables mediante la capacitación. b) Puede haber poca relación entre las características del buen profesor según las percepciones de los diferentes actores educativos y las calificaciones de los alumnos, entre otros productos de la educación.

Modelo centrado en los resultados obtenidos

Para Schon (1987) “La principal característica de este modelo consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos”. Este modelo surge de una corriente de pensamiento que es muy crítico sobre la escuela y lo que en ella se hace. Los representantes del

mismo sostienen que, para evaluar a los docentes, señala el mismo autor que “el criterio que hay que usar no es el de poner la atención en lo que hace éste, sino mirar lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor hace”. Con el establecimiento de este criterio como fuente esencial de información para la evaluación del docente se corre el riesgo de descuidar aspectos del proceso de enseñanza - aprendizaje, que son en última instancia los que determinan la calidad de los productos de la educación. Por otra parte es cuestionable la justicia que hay en considerar al profesor como responsable absoluto del éxito de sus alumnos, pues como se sabe los resultados que obtienen los alumnos son efectos de múltiples factores, uno de los cuales, de los fundamentales, es el docente.

Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula

Este modelo propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los alumnos. Dichos comportamientos se relacionan, fundamentalmente, con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula.

El modelo de referencia ha predominado desde la década de los años sesenta, empleando pautas de observación, tablas de interacción o diferentes escalas de medida del comportamiento docente.

Esta forma de evaluación ha recibido una crítica fundamentalmente referida a la persona que realiza la evaluación; se objeta que los registros obedecen a la concepción que los observadores sostienen sobre lo que es una enseñanza efectiva y que se demuestra por los estándares que sustentan para cada hecho observado. La subjetividad del observador entra fácilmente en juego y posibilita que este gratifique o perjudique a los observados por razones ajenas a la efectividad docente, sino más bien por su simpatía o antipatía hacia ellos.

Modelo de la práctica reflexiva

Consiste en una instancia de reflexión supervisada. Se trata de una evaluación para la mejora del personal académico y no de control para motivos de despidos o promoción.

El modelo reflexivo se fundamenta en una concepción de la enseñanza según lo señalado por Schon (1987) como “una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los profesores crecen continuamente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos”, esto es lo que el autor llama reflexión en la acción y que requiere de una reflexión sobre la acción o evaluación después del hecho para ver los éxitos, los fracasos y las cosas que se podrían haber hecho de otra manera. Aunque básicamente cuando se habla de acción se está refiriendo a la clase, también puede concebirse su utilización para cualquier otra forma de organización del proceso de enseñanza - aprendizaje.

En la ejecución de este modelo se contemplan tres etapas. Ellas son:

- Una sesión de observación y registro anecdótico de la actividad.
- Una conversación reflexiva con la persona que se observa para comentar lo observado y en la que se hacen preguntas encaminadas a descubrir significatividad y la coherencia de la práctica observada.
- Una conversación de seguimiento en la que se retoman los temas conversados y las acciones acordadas en la segunda etapa. Si es necesario y conveniente, en esta etapa se puede hacer una nueva observación con registro.

La aplicación de éste modelo requiere de la existencia de un sistema de supervisión, con personas y tiempos destinados a ello, sin embargo, el modelo puede ser adaptado para que la observación sea hecha por otras personas, como por ejemplo, colegas del mismo establecimiento o algún directivo.

Robbins, Stephen (2007), La evaluación es esencialmente un juicio de valor, profundamente comprensivo de una realidad, en este caso con la acción y participación del profesorado en el diseño y desarrollo de la tarea educativa y en su proyección sociorrelacional y profesionalizadora, para configurarse como juicio ajustado, crítico – formativo de la acción e implicación de los participantes necesita de la indagación y de la innovación.

Es importante destacar que la indagación como base de acción y fundamentación de los datos que sintetiza y acota la realidad a juzgar, sin indagación la evaluación y específicamente la del profesorado carece de una base esencial.

Valenzuela, Ricardo (2004) "El desempeño profesional docente es lo que el profesor hace en el trabajo. Es sinónimo de comportamiento del profesor al preparar su clase, al hacer una presentación frente a sus alumnos, al diseñar materiales de aprendizaje o al evaluar los exámenes de sus alumnos." Es decir que el desempeño profesional docente es todo lo que el maestro realiza para desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje, así como también las actividades relacionadas con este proceso.

El desempeño profesional docente es el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades inherentes a una profesión. En el área educativa se considera al Desempeño profesional como el conjunto de acciones diarias que realizan los docentes en el desarrollo de sus funciones, especialmente dentro del aula, en lo que a su desempeño pedagógico se refiere como también en las diferentes actividades, comisiones y otros encomendadas por la autoridades, en lo que corresponde al adelanto y bien común de la institución como del estudiantado.

La evaluación de desempeño docente es por lo tanto el proceso que da cuenta del nivel de cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones del docente que se ha comprometido a desempeñarse como tal. La evaluación del desempeño profesional docente se enfoca a potenciar un liderazgo educativo y pedagógico efectivo en los establecimientos educativos con el objetivo de generar cambios positivos de gestión que mejoren la calidad educativa.

Según el Ministerio de Educación para realizar la evaluación del desempeño profesional docente se debe considerar el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediciones socioculturales y lingüísticas.

Es decir la evaluación del desempeño profesional docente se refiere a cuan bueno es el desarrollo del docente dentro del aula clase como fuera de ella en su actuar

diario. Significa también evaluar el grado de conocimientos que tiene el docente, adquirido durante la preparación de su vida profesional, los cuales serán aplicados en el aula.

El propósito de la evaluación del desempeño docente debe ser la promoción de acciones didácticas pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes en base a los resultados encontrados. Ello quiere decir que la evaluación favorece a la capacitación, mejoramiento y desarrollo profesional docente; lo cual sirve de instrumento para mejorar la calidad de la docencia.

Infiriendo entonces, en nuestro país durante este año lectivo como estrategia y para ir puliendo las falencias se ha observado en las instituciones la realización de las autoevaluaciones institucionales y como segunda parte realizar un informe de auto mejoramiento, lo cual parece ser una forma no tan dura para los docentes de ser evaluados y así mejorar el desempeño profesional, según los resultados que se han evidenciado por ellos mismos.

Es así que, el propósito de la evaluación del desempeño tanto de los docentes como de los directivos es que se realice una reflexión profunda respecto del mejoramiento de la gestión escolar y desarrollar iniciativas efectivas de aprendizajes institucionales orientados al mejoramiento de los logros educativos. Por eso son muy importantes los resultados de esta investigación en la modalidad semipresencial del Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco.

3.3.3 Características de la Evaluación del Desempeño Docente

La UNESCO (2007) considera que la calidad del sistema de evaluación debe contar con validez, fiabilidad, credibilidad, utilidad, transparencia y equidad; además no es aislada, sino que debe ser relacionada la evaluación del docente con la del centro en su conjunto, donde desarrolla su tarea diaria e incluye valores del centro, su contexto...

Otro aspecto muy importante es evaluar al docente con el docente, no contra el docente, donde se encuentre implicado en el proceso y los resultados; el cual

permite plantearse retos de evaluación con empeño de mejora. Tampoco es punitiva, ni sancionadora, sino focaliza las debilidades y fortalezas.

Por lo tanto, la evaluación del desempeño docente tiene como meta proponerse metas alcanzables de superación profesional docente; ya que mejora su conocimiento y capacidad en relación a sí mismo, a sus roles, a su contexto, también estimula y favorece el interés por el desarrollo profesional. Su deseo de superación traerá como resultado una mejor calidad de enseñanza, con mejores conocimientos y contenidos. Finalmente, contribuye al mejoramiento de la misión pedagógica de las instituciones favoreciendo la formación integral de los estudiantes.

3.3.4 Dimensiones del Desempeño de los Docentes

El Ministerio de Educación (2012), a nivel de educación ecuatoriana considera que “el propósito de los estándares de desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.” Es decir, en base al cumplimiento de los estándares de desempeño docente, todos los estudiantes tienen la oportunidad de contar con contenidos y aprendizajes similares y de igualdad; con las mismas oportunidades de superación.

El modelo de desempeño docente busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de enseñanza en la docencia ecuatoriana; por ello cuenta con cuatro dimensiones de desempeño en el aula, ellas son: *desarrollo curricular, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético*.

Estas cuatro dimensiones de desempeño docente se descomponen en estándares generales y específicos, los cuales buscan fomentar y asegurar que el conjunto del profesorado ecuatoriano desarrolle una docencia de excelencia, es decir una educación de calidad.

3.3.5 Fases de la Evaluación del Desempeño Profesional Docente

El Ministerio de Educación del Ecuador para desarrollar la evaluación del desempeño profesional docente a nivel básico y de bachillerato lo realiza a través de dos fases: la interna y la externa.

3.3.5.1. Evaluación Interna

Ministerio de Educación del Ecuador (2012). La evaluación interna comprende dos partes: el conocimiento del sistema para la toma correcta de decisiones del Sistema Nacional de Educación y la retroalimentación del Sistema de Educación a todos los agentes que intervienen en él, desde los niveles más altos hasta el profesorado y equipos directivos de las instituciones. Tiene la característica de cualitativa y tiene

un valor del 50% del puntaje total de la evaluación, comprende los siguientes instrumentos:

- La autoevaluación es una prueba realizada por el mismo docente, quien se evalúa así mismo. Tiene un valor del 5%.
- La coevaluación es un instrumento llenado por el jefe o director de área a quien corresponde el docente evaluado o por un docente de su misma especialidad o perfil. Tiene un valor del 5%.
- La evaluación por parte del directivo, ya sea por el rector, vicerrector o a su vez puede nombrarse un delegado. También tiene el valor del 5% del valor.
- La evaluación por parte de los estudiantes a quienes el docente dicta clases. Tiene una valoración del 12%.
- La evaluación por parte de los padres de familia, cuyos hijos o representados reciben clases por el docente a ser evaluado. Tiene una valoración del 8%.
- La Observación de la clase con una valoración del 15%.

Justamente son esos los parámetros aplicados en el trabajo investigativo como sugiere la UTPLE en su asesoría de tesis, para evaluar el desempeño docente en las instituciones educativas ecuatorianas, para la toma de decisiones y el establecimiento de un plan de mejora.

3.3.5.2. Evaluación Externa

Ministerio de Educación del Ecuador (2012) La dimensión externa se refiere a la Rendición Social de Cuentas, entendida como un accionar volcada hacia la sociedad en respuesta a la transparencia del sector público. Igualmente tiene una valoración del 50% y se aplica a los docentes en diferentes pruebas, ellas son: de conocimientos específicos, de conocimientos pedagógicos, de habilidades didácticas y de lengua ancestral.

- La prueba de conocimientos específicos tiene un equivalente al 30% de la evaluación total. Existen dos tipos de conocimientos específicos. Una para docentes de primer año de educación básica y otra para los docentes de segundo a séptimo años de educación básica. Las pruebas para los docentes del primer año de educación básica contienen bloques de Psicología Evolutiva, Puericultura, Psicomotricidad, Expresión Corporal y Cultura

Estética; mientras que las pruebas para los docentes de segundo a séptimo años de educación básica tienen bloques de Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales, Ciencias Naturales

- La prueba de conocimientos pedagógicos tiene un valor del 10%, en esta prueba se evalúa como enseña el docente, el nivel de comprensión sobre los temas necesarios para su buen desempeño profesional tales como: teorías pedagógicas, aprendizaje humano, diseño y planificación micro curricular, evaluación del aprendizaje, inclusión educativa y legislación educativa.
- La prueba de habilidades didácticas evalúa la comprensión lectora. Esta prueba tiene un valor del 10%. Es en esta sección donde se evalúa cuán bueno es el docente para enseñar, su capacidad para decodificar e interpretar textos auténticos de diversos géneros, tales como narrativo, expositivo y argumentativo.
- La prueba de lengua ancestral es para los docentes de jurisdicción bilingüe a más de aplicarse la prueba de conocimientos específicos, con el mismo valor y la misma modalidad que se aplica a los docentes de primero y de segundo a séptimo año de educación básica con sus bloques correspondientes se incluye una más que corresponde al bloque de conocimientos de lengua y cultura de nacionalidad a la que pertenece el establecimiento educativo en el que trabajan. Esta prueba es únicamente informativa, y no afecta a la calificación total de la evaluación, mas si los docentes no obtienen una calificación de por lo menos del 60% deberán aprender la lengua ancestral correspondiente dentro de un plazo no mayor de dos años para cuando deberá volver a evaluarse.

3.3.6 Instrumentos de Evaluación

Ministerio de Educación del Ecuador (2012) Los instrumentos de la evaluación interna son: Autoevaluación, Coevaluación, Directivos, Estudiantes, Padres de Familia y la observación de la clase.

La evaluación externa está basada en los siguientes instrumentos: Prueba de Educación General Básica de primer año y de segundo a séptimo años. Para octavo

a décimo año de Educación General Básica se evalúa en Ciencias Naturales, Estudios Sociales y Matemáticas.

Para los docentes de bachillerato se usará según su especialidad los instrumentos de Biología, Ciencias Sociales, Física, Lengua y Literatura, Matemática, Química, en lo que se refiere a Comprensión lectora y conocimientos pedagógicos se evaluará a todos los docentes y en el caso de ser de jurisdicción bilingüe se evaluará Lenguas ancestrales.

La evaluación del desempeño es sin duda alguna un proceso permanente, sistemático y estructurado, que debe desarrollarse rigurosamente a través de diferentes actividades que aseguren la obtención de información objetiva, válida y confiable para ponderar el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que el docente y directivo desempeña y el logro de resultados a través de su gestión.

Por lo tanto, la aplicación de los instrumentos debe ser rigurosamente bien definido, socializado, tabulado e interpretado los resultados en gráficos estadísticos, para que sirvan de base para elaborar el plan de mejora, como lo demostraremos en el presente trabajo de investigación.

3.3.7 Niveles de Evaluación

Dentro de la evaluación del desempeño profesional docente, el Ministerio de Educación del Ecuador (2012), clasifica en cuatro niveles de evaluación, cada uno con su correspondiente rango y a su vez los resultados de ellos:

1. El Nivel de Evaluación Excelente tiene un rango de calificación de igual o mayor al 90%. Los docentes que obtuvieren este resultado recibirán un estímulo anual de 1200 dólares hasta una nueva evaluación después de cuatro años y podrán acceder a becas o pasantías, podrán ser formadores de otros actores del sistema en programas de superación.
2. El Nivel de Evaluación Muy Bueno son los que obtienen una calificación total entre 80% y 89%. Los docentes que obtuvieren este resultado recibirán un estímulo anual de 900 dólares hasta una nueva evaluación después de cuatro

años y podrán acceder a becas o pasantías, podrán ser formadores de otros actores del sistema en programas de superación.

3. El Nivel de Evaluación Bueno: los docentes que hubieren obtenido una calificación total entre 60% y 79% estarán obligados a seguir un plan de cursos ofrecidos por el Ministerio de Educación para mejorar en las áreas débiles identificadas en la evaluación y se evaluarán después de dos años.
4. El Nivel de Evaluación Insatisfactorio: los docentes que hubieren obtenido una calificación total menor al 60% estarán obligados a seguir un plan de cursos y acompañamiento ofrecido por el Ministerio de Educación para mejorar en las áreas débiles identificadas en su evaluación y se evaluará nuevamente después de dos años. Si en la nueva evaluación llegare a la calificación total insatisfactoria tendrá una oportunidad más un año después.

3.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

3.4.1 Desempeño profesional de los directivos

Según López (2007), la definición clara de los objetivos y propósitos que persigue la institución así como la misión para el desarrollo científico, tecnológico y social, los cuales son pilar esencial para obtener una alta calidad educativa por medio de desempeño gerencial eficiente donde todos los factores que intervienen sean tomados en cuenta. En ese contexto, establecido la relación necesaria, correspondería al personal directivo, como los principales garantes del logro efectivo de las políticas y objetivos educacionales, asumir desafíos, buscando fortalecer los vínculos de la escuela con la comunidad, para facilitar el desarrollo de los programas o proyectos propuestos por el Ministerio de Educación en función de satisfacer las demandas de la sociedad a la cual se circunscribe.

El desempeño profesional directivo es un proceso que permite conocer las competencias que poseen quienes tienen la responsabilidad de dirigir las instituciones demostrando así su liderazgo en los procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas que permitan a los establecimientos desarrollar una educación de calidad y equidad. Este proceso de evaluación al desempeño profesional de los directivos busca generar una oportunidad de reflexión sobre la forma en la que se está guiando, coordinando la marcha del establecimiento,

mejoramiento de la gestión escolar e incentivar la búsqueda de mecanismos de apoyo. La aplicación de la evaluación tiene la finalidad de fortalecer la función que desempeña la autoridad orientándolo hacia un liderazgo democrático, responsable, buscando un profesional que combine criterios de competencia y conocimientos.

En la evaluación que se haga del personal directivo, el evaluador institucional puede encontrar información valiosa sobre el rumbo de la institución y la manera en que está siendo dirigida. Por lo tanto el director general actúa como líder y como máxima autoridad de la institución, por lo que constituye una parte importante de un proyecto de evaluación institucional.

En conclusión entonces, una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Considerando este concepto de calidad educativa, un directivo de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas tanto en la institución como a través de la formación de estudiantes.

3.4.2 ¿Cuánto impacto puede tener un directivo sobre la formación de los estudiantes?

Medir el impacto que los directivos puedan tener sobre la formación de sus estudiantes, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios, para el trabajo y el emprendimiento, es complejo. Adicionalmente, el directivo no es el único que tiene impacto sobre la formación de los estudiantes. Otros factores tales como el contexto, las características de los estudiantes, la disponibilidad de recursos y el desempeño de los docentes también tienen su grado de influencia.

Sin embargo, sí existen estudios que miden el impacto que los directivos tienen en el aprendizaje de los estudiantes (medido a través de pruebas). Se ha estimado que las características de los estudiantes (nivel socioeconómico, conocimiento previo, interés y aptitud) corresponden a un 80% de su rendimiento, mientras que los factores escolares contribuyen en un 20% (Marzano, 2001). Sin embargo, es

importante notar que las instituciones educativas sí pueden tener cierta influencia sobre los estudiantes, por ejemplo, sobre su nivel de interés.

Dentro de los factores escolares, se ha estipulado que el impacto de los directivos es el segundo factor más importante después de la influencia del docente. Se ha calculado que el efecto promedio de los directivos contribuye en aproximadamente la cuarta parte del efecto total de factores relacionados a la escuela. Sin embargo, este es el efecto promedio; es decir, puede ser mayor o menor.

Lo interesante es que se tiene evidencia de que los efectos de los directivos son considerablemente mayores en escuelas que tienen circunstancias más difíciles. Es más, no se ha encontrado documentación de casos en donde instituciones educativas con dificultades hayan podido mejorar sin la intervención de un excelente líder (Leithwood, Seashore Louis, Anderson, & Wahlstrom, 2010).

El llevar a cabo una cierta capacitación para los administradores educativos, es una necesidad, ya que un problema común dentro de la administración de las instituciones de educación, es la falta de conocimiento sobre administración que tienen las personas encargadas de desarrollar actividades administrativas.

El administrador educativo, cuando no posee los conocimientos necesarios para desempeñarse en su área, efectúa sus tareas con base en sus propias creencias, perspectivas y experiencias que considere mejor para aplicarlas en situaciones laborales. El fenómeno anterior se ha relacionado con el sistema de contratación que existe en diferentes instituciones educativas, donde la preparación o el desempeño no son prioridad para otorgar un puesto de trabajo a un profesional de la educación.

Esto se presentaba comúnmente en las escuelas públicas de nivel básico, donde los directores obtenían su nombramiento mediante un sistema llamado “escalafón”, en el que se consideraba una trayectoria iniciada en la labor docente, y continuado con los años de experiencia y participación activa en el sistema educativo de nivel primaria, permitía la obtención de una serie de puntos que se iban acumulando, hasta obtener un número determinado que hacía posible aspirar a un puesto directivo.

Entonces, la evaluación del desempeño profesional de los directores educativos es de vital importancia para el mejoramiento del proceso pedagógico que se lleva a cabo en las instituciones educativas. La preparación de los directivos, así entendida, es un proceso de carácter continuo, prolongado y permanente, que transcurre durante el desempeño de las funciones directivas; persiguiendo el mejoramiento profesional, humano y que tiene como objetivos de carácter general: ampliar, perfeccionar, actualizar, complementar conocimientos, habilidades, capacidades; y promover el desarrollo y consolidación de valores. El directivo tiene que estar preparado para guiar y orientar en el logro de la misión, para coadyuvar al cumplimiento de la visión institucional.

3.4.3 ¿Qué hacen los mejores directivos?

Las prácticas de los mejores directivos se pueden categorizar en las siguientes cuatro áreas: liderazgo, gestión pedagógica, gestión de talento humano y recursos, y clima organizacional y convivencia escolar.

El personal directivo debe tener la capacidad de dirigir, guiar y llevar a la comunidad educativa hacia la meta de la calidad educativa. Si bien es cierto en una institución educativa son muy importantes los alumnos y los docentes, también lo son los directivos. Arredondo (2004) manifiesta que “el director general actúa como líder y como máxima autoridad de la institución.” Como tal es el responsable de encaminar la institución por él representada.

Además “para tener un buen desempeño un director debe contar con 3 habilidades de dirección: habilidades orientadas a la realización de la tarea, habilidades orientadas a la persona del trabajador y habilidades orientadas a la persona del director.” Habilidades que nunca deben omitirse para cumplir con lo encomendado, con lo que se debe encomendar y con el trato entre personas: trabajador – director. Tomando en cuenta estos aspectos y bajo el ámbito del respeto sin duda las relaciones laborales serían un éxito.

Por otro lado, el propósito de evaluar el desempeño directivo es aportar significativamente a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada

institución educativa ecuatoriana, por lo que se pretende fomentar un liderazgo pedagógico que facilite a todos los estudiantes ecuatorianos alcanzar los perfiles de egreso o aprendizajes establecidos por el currículo nacional de Educación General Básica y de Bachillerato.

Finalmente, la práctica de un liderazgo justo, recto y equilibrado es necesario en las instituciones educativas. Un directivo comprometido a dar de sí, a capacitarse para mejorar las prácticas de liderazgo y gestión, con una misión y visión clara para encaminar las instituciones educativas conseguirá ofertar una educación de calidad, el cual debería ser el ideal de todo directivo.

3.4.4 Importancia de la Evaluación de Desempeño Directivo

La evaluación de desempeño directivo es un proceso cuyo beneficio no se encamina únicamente al servicio de mejoramiento de las funciones directivas, sino también técnico-pedagógicas, ya que permite a los responsables de la dirección de los establecimientos demostrar sus competencias para liderar procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas que desafíen a alcanzar una educación de mayor calidad. A través de la evaluación se busca generar una oportunidad para la reflexión y desarrollo del liderazgo directivo al interior de las instituciones educativas, plantearse nuevas metas y estrategias que beneficiarán a la calidad de la educación.

3.4.5 Dimensiones del Desempeño Directivo

Ministerio de Educación del Ecuador (2012), el modelo de desempeño profesional directivo ecuatoriano considera cuatro grandes dimensiones, y a su vez estas desarrollan estándares generales y específicos. Las dimensiones son liderazgo, gestión del talento humano y recursos, gestión del clima organizacional y convivencia escolar.

Se pretende a través del modelo de gestión asegurar que el conjunto de los directivos ecuatorianos influya efectivamente en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes a su responsabilidad.

Los estándares de gestión escolar se refieren 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 que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal. Ello involucra la eficacia de la gestión interna como externa que busca el adelanto de la institución educativa.

Los Estándares de liderazgo son instrumentos que permiten verificar el rango de gerencia y dirección que tienen los directivos hacia toda la comunidad educativa.

Los Estándares de gestión del talento humano y recursos se aprovecharán mejor para la organización interna del plantel.

Los Estándares de gestión del clima organizacional y convivencia escolar se refieren a descriptores que reflejan las buenas relaciones y convivencias de la comunidad educativa.

Los estándares de desempeño profesional directivo son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente. Constituyen las buenas prácticas de gestión y liderazgo que hace que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

3.4.6 Instrumentos de Evaluación para el Desempeño Directivo

Ministerio de Educación (2012), los instrumentos a utilizar para evaluar la gestión institucional en lo que se refiere al desempeño directivo consiste en las siguientes evaluaciones:

Los Instrumentos de Evaluación Interna son los que se utilizan para la evaluación del Director, Rector, Inspector General, Vicerrector o Subdirector consisten en: autoevaluación, evaluación por parte de Consejo Ejecutivo, evaluación por parte de Consejo Estudiantil, evaluación por parte del Comité Central de Padres de Familia y evaluación por parte del Supervisor de la Institución.

Cada uno de estos instrumentos tiene sus dimensiones, las mismas que se detallan en el siguiente punto. En la evaluación externa se evalúa los conocimientos según las siguientes pruebas: prueba de Legislación Educativa, prueba de Conocimientos Específicos para Directores, prueba de Conocimientos Específicos para Vicerrectores o Subdirectores y prueba de Conocimientos Específicos para Inspectores Generales.

3.4.7 Valoración de la Evaluación del Desempeño Profesional de los Directivos

Ministerio de Educación (2012), la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos se consideran los siguientes instrumentos: la autoevaluación de los directivos que comprenden el rector, vicerrector y Consejo Ejecutivo; la coevaluación de los directivos; la evaluación de los directivos por parte de Consejo Estudiantil; la evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia y la evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar. Cada uno de estos instrumentos tiene sus propias dimensiones con su correspondiente valoración, para dar un total de desempeño profesional de los directivos de 100 puntos.

Para la desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño Profesional tanto de los directivos como de los docentes se valora las dimensiones en una escala que va de 1 a 5, significando 1 = nunca; 2 = rara vez; 3 = algunas veces; 4 = frecuentemente; y, 5 = siempre. Para cada valor (de 1 a 5) de la escala de valoración se establece un puntaje. La respuesta de valoración 1 equivale a 0, mientras que de la 2 a la 5 tiene diferentes valoraciones de acuerdo al número de descriptores o estándares que contiene cada dimensión. Chinín (2011)

3.4.8 Calificación del Desempeño Profesional Directivo

Luego de obtenidos los resultados de la investigación se aplicará la siguiente escala para la calificación respectiva

- _ Calificación A Excelente..... Entre 76 y 100 puntos
- _ Calificación B Bueno..... Entre 51 y 75 puntos
- _ Calificación C Mejorable..... Entre 26 y 50 puntos

_ Calificación D Deficiente..... Entre 0 y 25 puntos

Para obtener el nivel de desempeño de la institución educativa se promedia el resultado del desempeño docente con el del directivo, resultando el promedio del desempeño institucional.

4. METODOLOGÍA

4.1. Participantes

El trabajo de investigación sobre la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador durante el año 2012 – 2013, se llevó a cabo en el Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco adscrita a la Unidad Educativa Fisco-misional Semipresencial de Pichincha para jóvenes y adultos con escolaridad inconclusa. Esta institución educativa oferta 8vo, 9no y 10mo año de Educación General Básica, así como también el Bachillerato Técnico en Agropecuario Forestal. La jornada de estudio del establecimiento es matutina los días sábados. Cuenta con un total de 212 estudiantes hasta el final de este segundo trimestre en Régimen Costa. De los 212 estudiantes que aplicaron la encuesta, 115 pertenecen a educación básica y 87 al bachillerato. El total de docentes es 11, 1 Rectora, 1 Vicerrector, 1 Inspector General, 20 padres de familia porque la modalidad de estudios es para personas adultas la gran mayoría, 5 miembros del Comité Central de Padres de Familia, 3 miembros del Consejo Ejecutivo, 7 estudiantes del Consejo Estudiantil, 1 Supervisor en nuestro caso El Director Nacional del Sistema de Educación a Distancia” Monseñor Leonidas Proaño”.

4.2. Muestra de la Investigación

Una vez recopilados los datos de la población a investigarse se procedió sacar la muestra para la población del 8vo, 9no año y 10mo, porque la población supera los 30 estudiantes. Para ello se calculó el tamaño de la muestra y seguidamente se sorteó a los estudiantes a través de la aplicación del proceso estadístico aleatorio; a los padres de familia se aplicó la encuesta directamente al total de la población por cuanto la población es menor a 30. Se trabaja con toda la población Rectora, Vicerrector, Inspector General, Consejo Ejecutivo, Comité Central de Padres de Familia, Consejo Estudiantil, docentes, Supervisor.

La fórmula que se aplicó para la muestra es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{Ne^2 + Z^2 pq}$$

En donde:

n = Tamaño de la muestra

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

95% = Nivel de confianza

N = Tamaño de la población

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

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

Para los 150 estudiantes de Educación Básica el cálculo fue:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0,50 \times 0,50 \times 150}{(0,05)^2 (150-1) + (1.96)^2 \times 0,50 \times 0,50}$$

$$n = \frac{144,06}{1,3329} = 108,08 = 108$$

Para los 144 estudiantes del bachillerato el cálculo fue:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0,50 \times 0,50 \times 144}{(0,05)^2 (144-1) + (1.96)^2 \times 0,50 \times 0,50}$$

$$n = \frac{138,2976}{1,3179} = 104,04 = 104$$

MUESTRA TOTAL = 212 ESTUDIANTES

4.3. Técnicas e Instrumentos de Investigación

Entre las técnicas e instrumentos que se utilizaron para la realización de esta investigación son las siguientes:

Observación

Cada uno de los instrumentos de investigación se utilizó en la observación de la clase impartida por el maestro evaluado como también durante la aplicación de las encuestas en las aulas, observando las reacciones de directivos, docentes y estudiantes.

La Entrevista

Instrumento empleado con las autoridades del plantel para solicitar permiso y autorización a realizar la investigación de campo en la institución educativa.

La Encuesta

Tanto para la evaluación del desempeño profesional docente como directivo se utilizó la técnica de la encuesta, en la que se tomó como instrumento de evaluación los cuestionarios elaborados por el Ministerio de Educación.

Para la evaluación del desempeño docente se utilizó la autoevaluación de los docentes, la coevaluación, la evaluación por parte de los directivos, la evaluación por parte de los estudiantes, la evaluación por parte de los padres de familia y la evaluación de la Clase Observada a los docentes. El objetivo de estos instrumentos es reflexionar sobre su desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad. De manera general estos instrumentos contienen las siguientes dimensiones a evaluarse, ellas son:

- Sociabilidad Pedagógica.- hace referencia al trato e importancia que da el maestro a sus estudiantes.

- Habilidades pedagógicas y didácticas.- Se refiere a las destrezas que todo docente debe considerar para desarrollar sus horas clase. Valora el método y procedimiento que los maestros aplican, así como las estrategias que utiliza en su quehacer diario, su actualización y preparación al acudir al aula de clase para impartir sus conocimientos.
- Desarrollo Emocional.- valora la actitud y trato del docente hacia sí mismo, su profesión, sus colegas, sus discentes y padres de familia.
- Atención a Estudiantes con necesidades especiales.- valora la actitud del maestro hacia los estudiantes especiales.
- Aplicación de normas y reglamentos.- valora cuanto el docente se encuentra involucrado con la aplicación de las normas y reglamentos de la institución y su cumplimiento con dichas normas.
- Relaciones con la comunidad.- evalúa la participación activa del docente con la comunidad en la que se desenvuelve como docente.
- Clima de trabajo.- valora la actitud del maestro frente a posibles conflictos y si ésta aporta de forma positiva para la comunidad educativa.
- Disposición al cambio en educación.- hace referencia si el docente evaluado realiza investigaciones de nuevas formas educativas.

La evaluación de la Clase Observada al docente contiene las dimensiones:

- Actividades iniciales que evalúa algunos criterios que el docente debe cumplir al inicio de una clase como presentar los objetivos a los estudiantes, revisar tareas.
- Proceso de enseñanza aprendizaje.- donde el maestro cumple o no con ciertos criterios para comprobar si realmente se dio un aprendizaje comprensivo y significativo.
- El Ambiente en el aula.- valora el trato, disciplina y motivación del docente hacia sus educandos.

En cuanto a los instrumentos para la evaluación del desempeño directivo que se utilizaron para la evaluación son los siguientes: la Autoevaluación de los Directivos, la Coevaluación, la Evaluación por parte de Consejo Estudiantil, la Evaluación por parte del Comité Central de Padres de Familia y la Evaluación por parte del Supervisor. El objetivo de estos cinco instrumentos es obtener información sobre el

desempeño profesional de los directivos, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirigen. Están compuestos de tres dimensiones que son:

Competencias Gerenciales, Competencias Pedagógicas y Competencias de Liderazgo en la comunidad.

Estos instrumentos fueron aplicados a la Rectora porque contienen parámetros específicamente para la primera autoridad y no para las demás autoridades y como se explicó en párrafos anteriores porque no se formaliza el encargo de Vicerrectorado, Inspección General y Consejo Ejecutivo.

4.4. Métodos

Método Inductivo-Deductivo

Este método fue utilizado al momento de procesar los resultados y la información de las encuestas. La hipótesis dice que el desempeño docente y directivo de educación Básica y de bachillerato es deficiente en el Ecuador, pero al contrastar con los resultados de las encuestas se deduce que la educación es de buena calidad en nuestro país.

Método Analítico-Sintético

También se tomó en cuenta el método analítico sintético para descomponer el todo de la parte teórica y de la parte investigativa y luego reconstruirlo mediante el análisis y síntesis de los temas más apegados a nuestro tema de investigación.

Método Estadístico

Se utilizó el método estadístico al seguir una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación con el propósito de la comprobación de la realidad. Para ello se hizo primero la recolección de los datos mediante las encuestas. Después se procedió con el recuento o cómputo de la información; ya que fue sometida a revisión, clasificación y cómputo numérico, requiriéndose de una computadora y un programa especial para el manejo de bases de datos. Luego se consideró la Presentación, donde se elaboraron las tablas de manera que se pueda realizar una revisión precisa de los mismos mediante los porcentajes. A ello continuó la Síntesis, donde se resumió la información. Finalmente

se procedió al análisis mediante el uso de las tablas, comparando, analizando y resumiendo los resultados de las encuestas.

Un buen detalle fue la utilización de las Tics, para explicar el contenido de las encuestas específicamente a estudiantes y padres de familia, la utilización de la cámara fotográfica para obtener las **evidencias** muy demandadas últimamente.

4.5. Diseño y procedimiento

En cuanto al diseño y elaboración de este trabajo se utilizó la investigación socioeducativa, basada en el paradigma de análisis crítico.

El ambiente en donde se desarrolló todo el trabajo práctico y las evidencias que se obtuvieron, fueron específicamente en el Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco beneficiando no solo a la institución, sino a toda la comunidad donde se encuentra ubicada la institución; por ello la enmarcamos tanto social como educativa ya que se evaluó no solo destrezas pedagógicas y didácticas sino también destrezas sociales y emocionales. Se constituye una investigación basada en el paradigma de análisis crítico.

El acceso de la tecnología facilitó la obtención de gran parte de la información para el marco teórico que se extrajo de la página del Ministerio de Educación www.educación.gob y otras fuentes confiables. Con respecto a las dificultades, dudas e incógnitas que se tenía sobre la elaboración del trabajo, nos han sido facilitadas gracias a las tutorías virtuales impartidas por la Universidad Técnica Particular de Loja, así como también apoyo de los directores de tesis y docentes encargados de la asesoría.

Hubo un gran inconveniente en la elaboración de las tablas con el formato de la página 120 de la guía es confusa e incorrecta la fórmula para obtención de los porcentajes en ese punto fue donde perdí tiempo valioso, pero gracias a la ayuda de la Mgs. Esperanza Herrera Sarmiento se volvió a elaborar las tablas en forma correcta.

Una vez recopilada la información se procedió a tabular primeramente por cursos para luego unificarla a un total. Luego de obtener los resultados y porcentajes de cada uno de ellos se procedió a realizar el análisis e interpretación de los mismos, para finalmente en base a los resultados realizar la planificación del proyecto de propuesta de mejoramiento educativo y estructuración del presente informe.

4.6. Comprobación de los supuestos

Mediante las encuestas se les asignó criterio matemático, de proceso estadístico, cuyo propósito fue cuantificar el fenómeno y explicarlo cualitativamente mediante el análisis relacional de la información teórica con los datos de la investigación de campo. Con ellos se llegó a tener unos resultados a ser analizados y finalmente determinar las falencias de la institución para desarrollar un plan estratégico de mejoramiento del desarrollo profesional de la institución.

Los supuestos que se plantearon son:

- El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.
- El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

Resultados

Los resultados obtenidos en la presente investigación son:

Los maestros del Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco obtienen una puntuación de 86,577 equivalentes a “EXCELENTE” por lo que el primer supuesto planteado en la investigación se descarta.

Los directivos del Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco obtienen una puntuación de 80,489 equivalentes a “EXCELENTE” por lo que el segundo supuesto planteado en la investigación también se descarta.

La Calificación de la Institución educativa investigada Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco, es el promedio de los puntajes obtenidos en la evaluación

del desempeño profesional tanto de directivos como docentes, dando un puntaje de 83,523 equivalente a "EXCELENTE", por lo los supuestos anteriormente se rechazan.

5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1 RESULTADOS

5.1.1. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicadas a docentes, Director o Rector, Inspector General, Coordinador de Área, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase impartida por los docentes.

En la evaluación a docentes se utilizaron seis instrumentos de evaluación que a continuación se detallan a través de tablas, gráficos y análisis:

Tabla 1
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES (10 PUNTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
						11		
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0,39	0,62	11	1,003	0,091
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0,05	0,31	0,62	11	0,977	0,089
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0,08	1,03	11	1,107	0,101
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,39	0,62	11	1,003	0,091
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0,1	0,23	0,62	11	0,951	0,086
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0,05	0,31	0,62	11	0,977	0,089
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0,05	0,46	0,41	11	0,925	0,084
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,943	0,631

Fuente: Encuesta a Docentes del Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En la investigación realizada a los docentes en la dimensión: Sociabilidad Pedagógica de la autoevaluación alcanzan una calificación de 0.63 centésimas de punto de 0.72 centésimas de punto, logrando una valoración de excelente, notándose que los profesores respetan los derechos de los alumnos, puesto que

tratan con cortesía y respeto, fomentan la autodisciplina, corrigen con firmeza, respetan las capacidades diferentes y se preocupan por la inasistencia de los estudiante.

Tabla 2

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4,23)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0,1	0,31	0,52	11	0,925	0,093
2.2. Seleccione los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,1	0,39	0,41	11	0,899	0,090
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0,26	0,23	0,31	11	0,795	0,080
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0,46	0,52	11	0,977	0,098
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,39	0,62	11	1,003	0,100
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0,2	0,31	0,31	11	0,821	0,082
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0,15	0,23	0,52	11	0,899	0,090
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0,05	0,39	0,52	11	0,951	0,095
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0,08	1,03	11	1,107	0,111
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0,05	0,39	0,52	11	0,951	0,095
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0,15	0,31	0,41	11	0,873	0,087
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0,05	0,23	0,72	11	1,003	0,100
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0,15	0,23	0,52	11	0,899	0,090

2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0,26	0,23	0,31	11	0,795	0,080
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,15	0,23	0,52	11	0,899	0,090
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0,03	0,05	0,23	0,62	11	0,926	0,093
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0,46	0,52	11	0,977	0,098
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,08	1,03	11	1,107	0,111
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,03	0,51	0	0	11	0,536	0,054
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0,03	0,1	0,23	0,52	11	0,874	0,087
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,2	0,23	0,41	11	0,847	0,085
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0,31	0,15	0,31	11	0,769	0,077
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0,15	0,23	0,52	11	0,899	0,090
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0,05	0,1	0,15	0,52	11	0,823	0,082
2.24.2. Sintetizar	0	0	0,15	0,23	0,52	11	0,899	0,090
2.24.3 Reflexionar.	0	0,05	0,1	0,23	0,41	11	0,797	0,080
2.24.4. Observar.	0	0,05	0,05	0,31	0,41	11	0,823	0,082
2.24.5. Descubrir.	0	0,05	0,05	0,08	0,72	11	0,901	0,090
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0,1	0,31	0,52	11	0,925	0,093
2.24.7. Argumentar.	0	0	0,1	0,39	0,41	11	0,899	0,090
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0,2	0,23	0,41	11	0,847	0,085
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0,15	0,23	0,52	11	0,899	0,090
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0,15	0,93	11	1,081	0,108
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0,46	0,52	11	0,977	0,098
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,46	0,52	11	0,977	0,098
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,15	0,93	11	1,081	0,108
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0,31	0,72	11	1,029	0,103
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0,15	0,93	11	1,081	0,108
2.24.16. Concluir.	0	0	0,1	0,23	0,62	11	0,951	0,095
2.24.17. Generalizar.	0	0,03	0,15	0,23	0,41	11	0,822	0,082
2.24.18. Preservar.	0	0	0,05	0,15	0,82	11	1,029	0,103
TOTAL	---	---	---	---	---	---	37,573	3,757

Fuente: Encuesta a Docentes del Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En Habilidades Pedagógicas y Didácticas los docentes obtienen una calificación de 3,76 centésimas de puntos de 4,23 obteniendo una valoración de excelente porque se toma en cuenta las experiencias del estudiante, sus puntos de vista en la construcción del conocimiento, se reajusta la programación en base a las evaluaciones realizadas para tomar decisiones pertinentes en beneficio de los participantes, realizan un refuerzo, resumen, utilizan materiales didácticos, entregan los trabajos a tiempo, y han desarrollado la habilidad de consensuar, preservar en los participantes, sin embargo por ser una modalidad semipresencial se debería dar prioridad a la utilización de las TICs su promedio es el segundo más bajo.

Tabla 3

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. DESARROLLO EMOCIONAL (1,13 PUNTOS)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5	11		
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0,23	0,82	11	1,055	0,106
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0,15	0,23	0,52	11	0,899	0,090
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,23	0,82	11	1,055	0,106
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0,08	1,03	11	1,107	0,111
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0,05	0,31	0,62	11	0,977	0,098
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0,1	0,23	0,62	11	0,951	0,095
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario		0,08	0,05	0,15	0,41	11	0,695	0,070
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0,1	0,39	0,41	11	0,899	0,090
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0,05	0,23	0,31	11	0,591	0,059
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,05	0,08	0,93	11	1,055	0,106
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0,1	0,31	0,52	11	0,925	0,093
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,209	1,021

Fuente: Encuesta a Docentes del Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En Desarrollo Emocional los docentes logran una calificación de 1,02 centésimas de punto de 1,13 alcanzando una valoración de excelente porque pueden tomar

iniciativas y preocupación por sí mismos. Autoevaluándose como personas equilibradas y satisfechas con la tareas que desempeñan lo que demuestra que hay un nivel aceptable de desarrollo emocional en los docentes, los estudiantes se sienten identificados con ellos y viceversa, existe una buena relación emocional con los compañeros, sin embargo se debe tomar en cuenta el 0,059 del parámetro donde los padres de familia o representantes no apoyan la tarea educativa.

Tabla 4

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1,03 PUNTOS)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	DOCENTES 11		
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,03	0,1	0,23	0,52	11	0,874	0,087
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,1	0,15	0,15	0,21	11	0,617	0,062
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0	0,08	1,03	11	1,107	0,111
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0,15	0,23	0,52	11	0,899	0,090
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0	0,05	0,31	0,62	11	0,977	0,098
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,1	0,05	0,23	0,31	11	0,695	0,070
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0,15	0,23	0,52	11	0,899	0,090
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,1	0,31	0,52	11	0,925	0,093
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros ,informes o cuadernos	0	0,1	0,05	0,15	0,21	11	0,515	0,052
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante	0	0,16	0,15	0,08	0,1	11	0,489	0,049
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7,997	0,800

Fuente: Encuesta a Docentes del Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En esta dimensión los resultados 0,800/1,03 puntos lo que demuestra que hay un nivel aceptable en la atención de estudiantes con necesidades especiales y la

relación con los padres de familia, como se manifestó anteriormente en esta modalidad el contacto con padres de familia es poco frecuente, en la investigación se encuestó en total a 20 representantes, los docentes manifiestan desconocer casos de estudiantes con necesidades especiales, lo que sí reconocen es que por el tiempo que dejaron de estudiar los jóvenes y adultos no consiguen aprendizajes inmediatos con buenos resultados.

Tabla 5

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1,03 PUNTOS)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	DOCENTES		
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0,1	0,23	0,62	11	0,951	0,095
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,15	0,93	11	1,081	0,108
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0	0	11	0	0,000
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,15	0,93	11	1,081	0,108
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,16	0,05	0,15	0,21	11	0,567	0,057
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,46	0,52	11	0,977	0,098
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0	1,13	11	1,133	0,113
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0,13	0,05	0,15	0,31	11	0,644	0,064
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,08	1,03	11	1,107	0,111
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	0	0	1,13	11	1,133	0,113
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,674	0,867

Fuente: Encuesta a Docentes del Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En la dimensión Aplicación de normas y reglamentos el promedio es 0,87/1,03 puntos , el parámetro relacionado con el plan anual de contenidos es lo que se debe tener muy en cuenta porque en nuestro caso por la característica de la modalidad semipresencial, este plan a está publicada en la página web de la Institución con el número de tutorías correspondientes a cada período, el análisis del resto de parámetros es favorable porque existe un cumplimiento en horarios, entrega de

calificaciones a tiempo, no existe novedad mayor en la aplicación y cumplimiento del reglamento interno.

Tabla 6

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0,93 PUNTOS)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	DOCENTES 11		
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0	0,39	0,62	11	1,003	0,100
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,03	0	0,23	0,72	11	0,978	0,098
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0	0,54	0,41	11	0,951	0,095
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,05	0,15	0,82	11	1,029	0,103
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,03	0,05	0,15	0,72	11	0,952	0,095
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0,08	0,1	0,08	0,52	11	0,772	0,077
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0,15	0,93	11	1,081	0,108
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,23	0,82	11	1,055	0,106
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0	0	11	0	0,000
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7,821	0,782

Fuente: Encuesta a Docentes del Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En la dimensión Aplicación de Relaciones con la comunidad el promedio es 0,78/1,03 puntos es bueno porque los docentes siempre colaboran activamente en las actividades de la comunidad, en los proyectos de ayuda comunitarias como prácticas de especialidad, están informados de los objetivos del PEI en relación a este componente, pero hay que notar en el parámetro 9 el promedio es 0,00 cuya razón es que los tutores no participan en las decisiones del Consejo Ejecutivo por encontrarse su matriz en Quito.

Tabla 7

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 7. CLIMA DE TRABAJO (0,93 PUNTOS)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	DOCENTES		
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0,05	0,08	0,93	11	1,055	0,106
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,2	0,15	0,31	11	0,667	0,067
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,05	0,15	0,82	11	1,029	0,103
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0,05	0,08	0,93	11	1,055	0,106
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,05	0,15	0,82	11	1,029	0,103
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0,05	0,23	0,72	11	1,003	0,100
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0,1	0,15	0,72	11	0,977	0,098
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0,05	0,15	0,82	11	1,029	0,103
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0,05	0,15	0,82	11	1,029	0,103
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,873	0,887
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8,75

Fuente: Encuesta a Docentes del Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En la dimensión Clima de trabajo el promedio es de 8,75/10 puntos, lo que demuestra que en la Institución las relaciones interpersonales son buenas, comparten los mismos intereses, se respeta los acuerdos de equipo, los conflictos se resuelven en el plano profesional, sobre todo son docentes comprometidos e identificados con esta modalidad, dedican el tiempo necesario para cumplir con las actividades designadas.

Tabla 8

TABLA DE RESUMEN DEL INSTRUMENTO DE AUTOEVALUACIÓN (10 puntos)

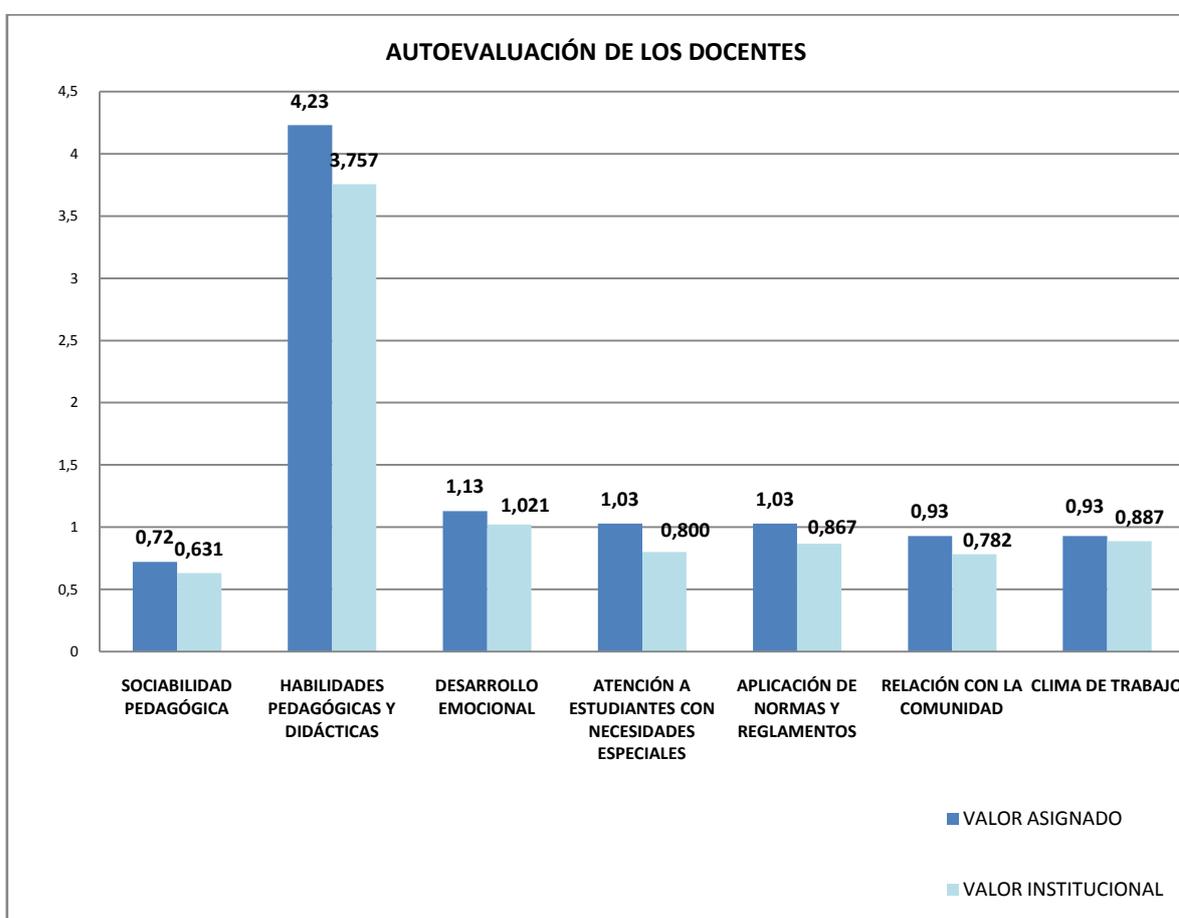
	TABLA Nº 1-7	
--	---------------------	--

Nº	DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA	PROMEDIO
1	SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0,72)	0,631
2	HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4,23)	3,757
3	DESARROLLO EMOCIONAL (1,13)	1,021
4	ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1,03)	0,800
5	APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1,03)	0,867
6	RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (0,93)	0,782
7	CLIMA DE TRABAJO (0,93)	0,887
	PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS	8,745

Fuente: Encuesta a Docentes del Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

Gráfico 1



Fuente: Encuesta a Docentes del Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

Autoevaluación de docentes

Aplicado el instrumento de autoevaluación, se obtiene una aceptabilidad de 8,75/10 puntos en sus 7 dimensiones, lo que se puede interpretar como un desempeño bueno de los docentes manifestado en un trato agradable con los estudiantes, utilización de una metodología apropiada para educación semipresencial, pero que

necesita de una reorientación especialmente en el uso de las tecnologías de la información y comunicación, , los docentes están comprometidos con su profesión, reconocen las necesidades especiales en los estudiantes para apoyar en su aprendizaje, aplican normas y reglamentos emanados de la planta matriz, la relación con la comunidad en visible y activa, el clima de trabajo en general muy buenas relaciones interpersonales, interese comunes, dispuestos a resolver conflictos en el plano profesional.

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES (10 PUNTOS)

Tabla 9

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3,46 PUNTOS)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	CUESTIONARIOS		
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	1,344	1,92	1,445	5,775	44	10,484	0,238
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	1,344	1,92	1,445	5,775	44	10,484	0,238
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	1,344	1,92	4,335	5,775	44	13,374	0,308
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,384	0,96	4,335	7,700	44	13,379	0,304
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,96	1,92	4,335	3,465	44	10,68	0,243
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,864	0,96	1,445	9,625	44	12,894	0,293
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0,96	0,77	2,89	7,7	44	12,318	0,280
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,96	4,22	2,312	1,54	44	9,036	0,205
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,77	3,468	10,78	44	15,016	0,341
TOTAL	---	---	---	---	---	---	97,181	2,209

Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En esta dimensión el promedio es de 2,209/3,46 puntos cuyos valores medios por ítems demuestran que hay aspectos que tomar muy en cuenta, la conexión inexistente entre el plan anual y el PEI, el uso de las Tics en esta modalidad de estudios es un tanto baja, se puede evidenciar que los docentes están preparados

en lo referente al currículo; sin embargo hay carencia en lo relacionado con la tecnología y la creatividad en lo concerniente a recursos didácticos.

Tabla 10

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1,92 PUNTOS)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	44		
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0,77	3,468	6,930	44	11,166	0,254
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	4,046	11,55	44	15,596	0,354
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	1,73	2,89	9,625	44	14,243	0,324
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	1,156	15,4	44	16,556	0,376
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	2,88	1,92	1,156	0	44	5,956	0,135
TOTAL	---	---	---	---	---	---	63,517	1,444

Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En esta dimensión referente al cumplimiento de normas y reglamentos, se observa que se ha dado una calificación muy buena 1,44/ 1,92 puntos, evidenciando que si cumplen con las normas y reglamentos establecidas por la Institución, no existe problemas de puntualidad en la entrega de planificaciones o convocatorias para reuniones, el ítem que merece un análisis detenido es el relacionado con actividades para realizar con padres de familia, es baja, la mayoría de estudiantes se representan solos.

Tabla 11

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3 DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1,54 PUNTOS)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	44		
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0,77	2,89	11,55	44	15,208	0,304
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	2,6	13,48	44	16,076	0,322
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	4,61	2,89	3,85	44	11,348	0,227
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0,77	3,47	10,78	44	15,016	0,300
TOTAL	---	---	---	---	---	---	57,648	1,153

Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

El promedio en esta dimensión de de 1,153/1,54 puntos un resultados aceptable existe iniciativa de trabajo en los docentes, acepta que hay retos en la enseñanza, innovación en la educación, cumplen en buena manera los objetivos del PEI a pesar de que no participan en su elaboración al menos hasta esta fecha por las características del sistema de educación, hay una identidad personal en cada tutor que lo caracteriza.

Tabla 12

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PUNTOS)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	44		
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	4,046	11,55	44	15,596	0,354
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0,77	4,046	13,86	44	18,674	0,424
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	1,156	15,4	44	16,556	0,376
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0,38	3,468	11,55	44	15,402	0,350

4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	2,601	13,475	44	16,076	0,365
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0,77	3,179	11,165	44	15,112	0,343
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	1,156	15,4	44	16,556	0,376
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0,384	1,92	1,445	13,475	44	17,224	0,391
TOTAL	---	---	---	---	---	---	131,196	2,982
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								7,788

Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

El puntaje promedio alcanzado en esta dimensión es de 2,98/3,08 puntos equivalente a excelente existe un trato cordial, respeto, no hay la discriminación, las opiniones son respetadas y compartidas, la relaciones de afecto con los estudiantes son buenas, se identifican como parte de la comunidad con objetivos de servicio a otro tipo de población estudiantil muy diferente de la regular.

Se evidencia según los valores que en general existe un desarrollo emocional elevado en los docentes

Tabla 13

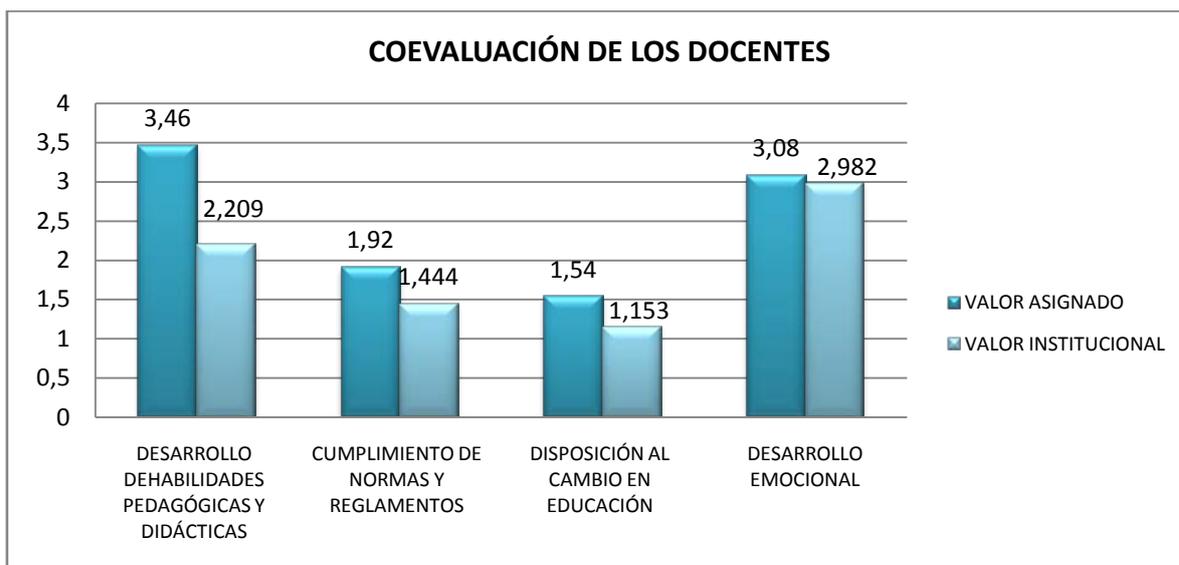
TABLA DE RESUMEN DEL INSTRUMENTO DE COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES (10 puntos)

TABLA Nº 1-4		
Nº	DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA	PROMEDIO
1	DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3,46)	2,209
2	CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1,92)	1,444
3	DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1,54)	1,153
4	DESARROLLO EMOCIONAL (3,08)	2,982
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS		7,788

Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

Gráfico 2



Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

Los resultados obtenidos en la coevaluación de los docentes en las cuatro dimensiones el promedio es 7,8 / 10 puntos, el desarrollo de las habilidades pedagógicas y didácticas es el parámetro que merece más atención pues 63,84% de los docentes encuestados señala que falta vinculación entre el plan anual y el PEI, la utilización de las tecnologías de la comunicación es poco aceptable, la creación de recursos didácticos novedosos en escaso, en cumplimiento de normas y reglamentos los datos demuestran que existe respeto a la normatividad vigente, disposición a enfrentar los cambios en educación con respeto, buena comunicación, trabajo en equipo, en un ambiente de afecto y cordialidad.

Tabla 14

EVALUACIÓN A DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (10 PUNTOS)
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PUNTOS)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	2,07	2,21	5,900	44	10,182	0,231
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0,3	1,48	4,42	2,950	44	9,146	0,208
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,3	2,96	2,21	2,950	44	8,416	0,191
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0,44	2,431	8,850	44	11,725	0,266
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0,59	1,105	10,325	44	12,022	0,273
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,59	2,21	8,850	44	11,652	0,265
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,3	2,96	1,105	2,950	44	7,311	0,166
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0,3	1,48	2,21	5,900	44	9,886	0,225
TOTAL	---	---	---	---	---	---	80,34	1,826

Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En la sociabilidad pedagógica el puntaje promedio es de 1,826/2,35 puntos, el debate y respeto por las opiniones ajenas es excelente por ser educación para adultos claramente se impone un porcentaje muy bueno en ejemplificación de contenidos y adecuación al contexto cotidiano, el escuchar es una destreza elevada en esta modalidad, los ítems con bajo porcentaje son los relacionados la selección los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes, y el reajuste de los programas de acuerdo a las evaluaciones es uno de los ítems que menos se cumple.

Tabla 15

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (2,006 PUNTOS)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5	44		
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,89	2,21	8,260	44	11,358	0,258
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	2,21	10,030	44	12,24	0,278
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	1,92	2,431	5,900	44	10,255	0,233
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,44	1,48	2,21	5,310	44	9,444	0,215
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,37	1,33	2,21	5,900	44	9,812	0,223
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0,15	2,96	2,431	3,245	44	8,784	0,200
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0,74	1,48	1,989	4,425	44	8,634	0,196
TOTAL	---	---	---	---	---	---	70,527	1,603

Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

Respecto a la dimensión relacionada a la atención que dan a los estudiantes con necesidades individuales, nos podemos dar cuenta según los resultados obtenidos 1,603/2,006, que los docentes si prestan la debida atención a los estudiantes que lo necesiten, propician la no discriminación, el respeto a las personas con capacidades diferentes, ayudan a los estudiantes que lo necesitan con tareas extracurriculares en forma escasa, la comunicación individual con los padres de familia por medio de esquelas es el aspecto que menos puntaje ha presentado.

Tabla 16

**DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS
(2,94)**

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5	44		
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	1,48	2,21	9,735	44	13,425	0,305
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,74	2,96	2,21	1,180	44	7,09	0,161
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0,59	3,094	7,670	44	11,356	0,258
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,89	2,21	8,260	44	11,358	0,258
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0,74	1,48	1,989	4,425	44	8,634	0,196
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	2,21	10,030	44	12,24	0,278
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,884	11,800	44	12,684	0,288
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	3,094	8,850	44	11,944	0,271
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	3,4	1,105	4,720	44	9,229	0,210
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0,592	1,33	2,652	4,425	44	9,001	0,205
TOTAL	---	---	---	---	---	---		2,431

Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En la sociabilidad pedagógica su promedio es de 2,431/2,94 puntos, los tutores utilizan una bibliografía actualizada, elaboran los planes anuales de conformidad con

las instrucciones de los directivos, da a conocer a los estudiantes al inicio de año cuales son los objetivos de las asignaturas en forma excelente sin embargo hay cierto desconocimiento del PEI, currículo nacional, y las tutorías aún no son planificadas aceptablemente tomando en cuenta las necesidades de los estudiantes para la aplicación en la vida, que en esta modalidad de estudios debería ser fundamental.

Tabla 17

**DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS
(1,47)**

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:						44		
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	1,18	2,431	7,375	44	10,99	0,250
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,67	1,48	2,21	4,425	44	8,781	0,200
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0,15	2,873	8,850	44	11,871	0,270
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0	0,000	44	0	0,000
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0,884	11,800	44	12,684	0,288
TOTAL	---	---	---	---	---	---	44,326	1,007

Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

La presente tabla pertenece a la aplicación de normas y reglamentos de los docentes según la evaluación realizada por los directivos, en promedio es de 1,007/1,47 puntos correspondiente a excelente aplican las normas y reglamentos Institucionales, no existe problema en cuanto a la puntualidad, los problemas se resuelven en plano profesional de manera efectiva, lo que hay que tomar en cuenta es que los tutores no participan en el Consejo Ejecutivo, además que el tiempo dedicado para las actividades no es el suficiente como se preferiría.

Tabla 18

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1,18 puntos)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,3	1,768	10,030	44	12,094	0,275
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	1,33	2,21	7,375	44	10,917	0,248
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,15	2,21	9,735	44	12,093	0,275
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,44	2,652	8,555	44	11,651	0,265
TOTAL	---	---	---	---	---	---	46,755	1,063
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								7,940

Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

La tabla corresponde a la relación de los docentes con la comunidad su promedio es de 1,063/1,18 puntos, se aprecia que la Institución está claramente identificada en la comunidad, se programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes, hay sentido de trabajo buscando estrategias para mejorar las prácticas docentes en beneficio y desarrollo integral de la comunidad.

Tabla 19

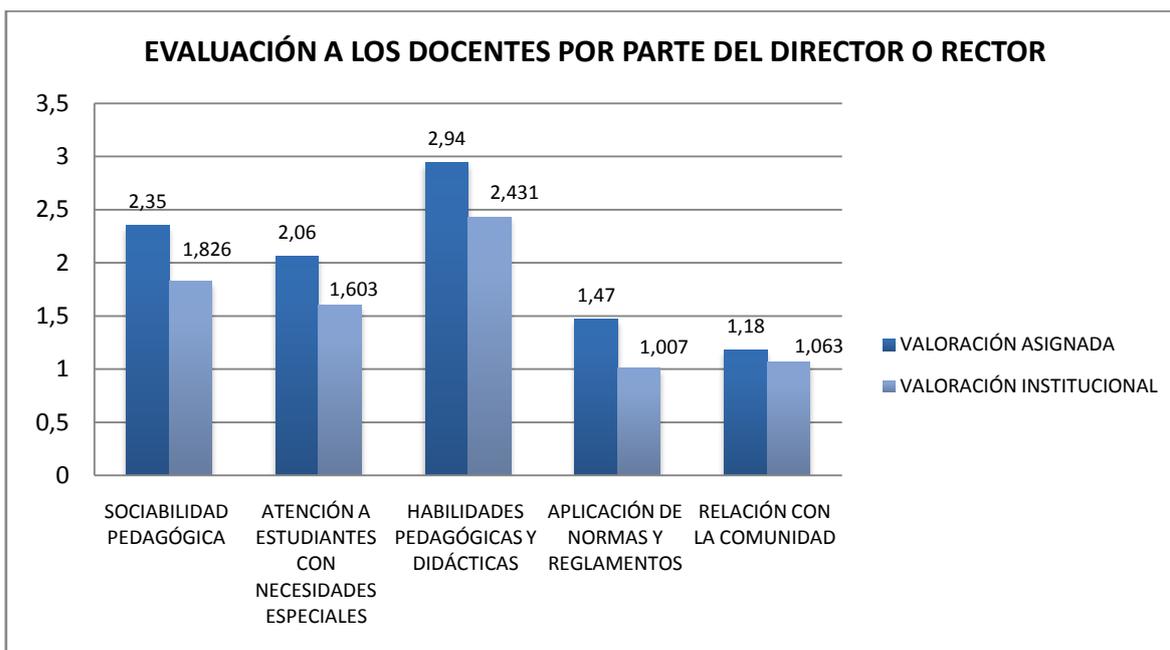
CUADRO DE RESUMEN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN A DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (10 PUNTOS)

TABLA Nº 1-5		
Nº	DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA	PROMEDIO
1	SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35)	1,826
2	ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (2.06)	1,603
3	HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94)	2,431
4	APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47)	1,007
5	RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18)	1,063
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS		7,930

Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

Gráfico 3



Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En la evaluación de los docentes por parte de los directivos el puntaje es de 7,930/10, en lo que refiere a la **sociabilidad pedagógica** con 1,826/2,35 puntos, el debate y respeto por las opiniones ajenas es excelente por ser educación para adultos claramente se impone un porcentaje muy bueno en ejemplificación de contenidos y adecuación al contexto cotidiano, el escuchar es una destreza elevada en esta modalidad, los ítems con bajo porcentaje son los relacionados la selección los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes, y el reajuste de los programas de acuerdo a las evaluaciones es uno de los ítems que menos se cumple. **Respecto a la dimensión relacionada a la atención que dan a los estudiantes con necesidades individuales**, nos podemos dar cuenta según los resultados obtenidos 1,603/2,006, que los docentes si prestan la debida atención a los estudiantes que lo necesiten, propician la no discriminación, el respeto a las personas con capacidades diferentes, ayudan a los estudiantes que lo necesitan con tareas extracurriculares en forma escasa, la comunicación individual con los padres de familia por medio de esquelas es el aspecto que menos puntaje ha presentado. **En la sociabilidad pedagógica** su promedio es de 2,431/2,94 puntos, los tutores utilizan una bibliografía actualizada, elaboran los planes anuales de conformidad con las instrucciones de los directivos, da a conocer al os estudiantes al inicio de año cuales son los objetivos de las asignaturas en

forma excelente sin embargo hay cierto desconocimiento del PEI, currículo nacional, y las tutorías aún no son planificadas aceptablemente tomando en cuenta las necesidades de los estudiantes para la aplicación en la vida, que en esta modalidad de estudios debería ser fundamental, **en la aplicación de normas y reglamentos** en promedio es de 1,007/1,47 puntos correspondiente a excelente aplican las normas y reglamentos Institucionales, no existe problema en cuanto a la puntualidad, los problemas se resuelven en plano profesional de manera efectiva, lo que hay que tomar en cuenta es que los tutores no participan en el Consejo Ejecutivo, además que el tiempo dedicado para las actividades no es el suficiente como se preferiría. **La relación de los docentes con la comunidad su promedio es de 1,063/1,18 puntos**, se aprecia que la Institución está claramente identificada en la comunidad, se programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes, hay sentido de trabajo buscando estrategias para mejorar las prácticas docentes en beneficio y desarrollo integral de la comunidad.

Tabla 20

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (24 PUNTOS)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10,97 puntos)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
						212		
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	4,24	62	97,43	212	163,664	0,772
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	0	7,77	34,98	87,54	212	130,29	0,615
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	0	3,18	14,84	123,6	212	141,567	0,668
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	2,99	8,83	22,79	89,66	212	124,269	0,586
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	0	1,06	22,26	117,9	212	141,221	0,666
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	2,99	34,9	24,38	35,3	212	97,619	0,460
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	10,6	19,08	103,1	212	132,746	0,626
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	0	14,5	29,68	68,48	212	112,635	0,531
1.8.2. Sintetizar.	0	0	28,9	31,8	49,42	212	110,166	0,520
1.8.3. Reflexionar.	0	3,52	7,06	31,8	79,07	212	121,452	0,573
1.8.4. Observar.	0	0	10,6	47,7	64,95	212	123,242	0,581
1.8.5. Descubrir.	0	3,52	15,5	42,4	48,01	212	109,46	0,516
1.8.6. Redactar con claridad.	0	0	21,9	21,2	77,66	212	120,746	0,570
1.8.7. Escribir correctamente.	0	0	19,8	45,58	49,42	212	114,768	0,541
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	0	5,3	4,24	133,4	212	142,969	0,674
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1886,814	8,900

Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

Sobre un total de 10.97 puntos, los docentes alcanzan un 8,900, de aceptación por parte de los estudiantes lo cual indica que su labor va en función de las necesidades pedagógicas, didácticas y humanas de los involucrados; sin embargo se solicita de los docentes poner énfasis en el desarrollo de las habilidades

especialmente de descubrir, adecuar los temas a de conforme a los intereses de los estudiantes jóvenes y adultos del sistema.

Tabla 21

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	0,18	3,18	22,26	113	212	138,573	0,654
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	0	6,71	14,84	116,5	212	138,037	0,651
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	4,4	7,06	42,4	61,42	212	115,282	0,544
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	0	7,06	7,95	127,1	212	142,09	0,670
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	0	3,53	11,13	125,7	212	140,328	0,662
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	4,59	14,31	123,6	212	142,449	0,672
TOTAL	---	---	---	---	---	---	816,759	3,853

Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En la sociabilidad pedagógica sobre un puntaje de 4,12 se obtiene 3,853 lo cual refleja que los docentes, han logrado llegar a los estudiantes con sus conocimientos pedagógicos y didácticos, el pensamiento crítico y la reflexión en un alto porcentaje, sin embargo hay tomar en cuenta el aspecto relacionado recordar a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior, en educación semipresencial una gran desventaja es el tiempo.

Tabla 22

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4,80)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL cuestionarios	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	10,9	21,2	34,45	17,65	212	84,192	0,397
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	8,8	19,1	57,24	0	212	85,102	0,401
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	31	12,7	0,53	0,706	212	44,920	0,212
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	0	0	2,12	146,8	212	148,968	0,703
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	344	3,53	3,71	0,706	212	352,026	1,661
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	7,39	14,1	21,2	63,54	212	106,252	0,501
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	7,39	7,06	10,6	91,78	212	116,832	0,551
TOTAL	---	---	---	---	---	---	938,292	4,426

Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

Con puntaje de 4,426 sobre 4,80 puntos los estudiantes del Centro de Atención Tutorial consideran que los docentes se preocupan por sus necesidades individuales, pues existe un porcentaje considerable de maestros que agotan un sin número de recursos para llegar con sus conocimientos, especialmente a quienes tienen cierta dificultad para asimilarlos, y eso habla muy bien del profesionalismo de la institución, sin embargo la comunicación con los padres de familia es escasa porque la modalidad semipresencial es para jóvenes y adultos que se representan por sí solos, es como lo demuestra con un porcentaje bajo de 0,212.

Tabla 23

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4,11 PUNTOS)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
						212		
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0	11,6	47,7	62,834	212	122,183	0,576
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	2,29	8,12	47,7	67,776	212	125,883	0,594
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	4,4	7,06	32,86	74,130	212	118,45	0,559
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	1,76	14,1	10,6	100,3	212	126,732	0,598
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	0	0	16,96	127,1	212	144,04	0,679
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0	0	40,28	96,016	212	136,296	0,643
TOTAL	---	---	---	---	---	---	773,584	3,649
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS								20,828

Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

El resultado en esta dimensión es de 3,649/4,11 , los estudiantes consideran que los docentes mantienen una excelente relación con ellos, se sienten respetados, no discriminados, tomados en cuenta en las resoluciones, además de tratados con cortesía, se toma en cuenta sus sugerencias, opiniones, además por ser una modalidad para adultos hay mucha comunicación.

Tabla 24

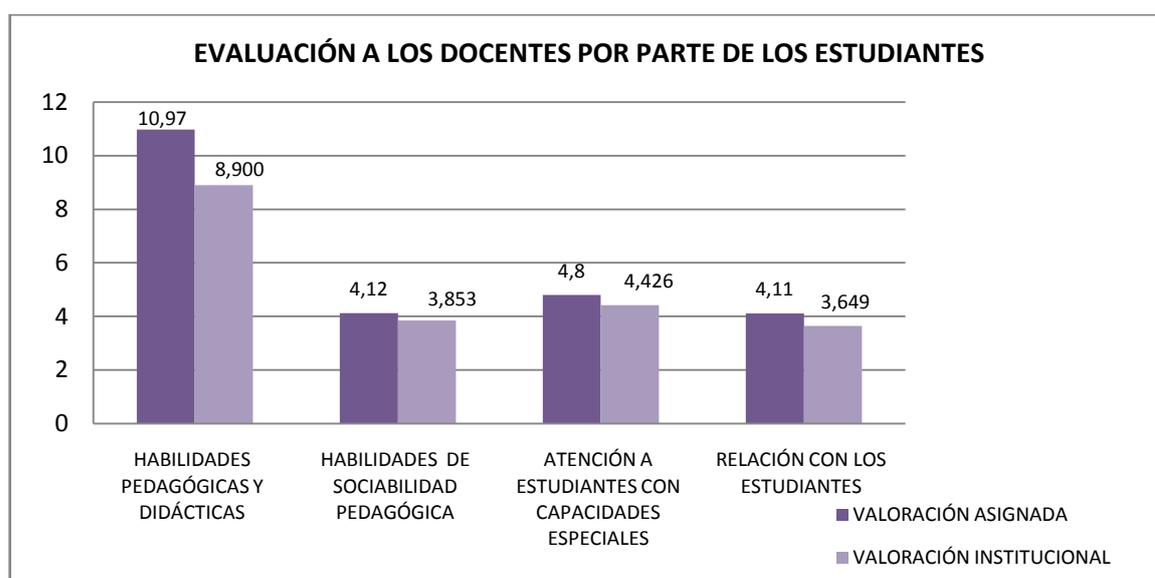
CUADRO DE RESUMEN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (24 PUNTOS)

TABLA N° 1-4		
N°	DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA	PROMEDIO
1	HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	8,900
2	HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	3,853
3	ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON CAPACIDADES INDIVIDUALES	4,426
4	RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES	3,649
	PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS	20,828

Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Lic. Julia Asimbaya

Gráfico 4



Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes aplicados los instrumentos el resultado es: sobre un puntaje de 24 la Institución obtiene 20,828 desglosados en Habilidades pedagógicas y didácticas 8,900/10,97, Habilidades de sociabilidad pedagógica 3,853/4,12, Atención a estudiantes con necesidades individuales 4,426/4,80, Relación con los estudiantes 3,649/4,11, un promedio de 20,828/24 puntos, los datos reflejan que el método y técnica utilizados en el aula

para orientar los diferentes contenidos programáticos no son los más oportunos, la atención a estudiantes con capacidades individuales es pertinente, existe muy buena relación entre tutores y estudiantes en el plano afectivo.

Tabla 25

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA (16 PUNTOS)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2,53 PUNTOS)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	0,21	0,84	7,584	4,215	20	12,852	0,643
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	0	0,42	3,792	10,96	20	15,172	0,759
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	0,21	0,42	3,792	10,12	20	14,54	0,727
TOTAL	---	---	---	---	---	---	42,564	2,128

Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

La tabla 25 se establece un promedio 2,128 sobre 2,53 puntos lo que manifiesta que los docentes, contribuyen favorablemente con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad. En esta dimensión se comprueba que los docentes planifican pocas acciones con los padres de familia este ítem tiene el menor puntaje, colaboran en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.

Tabla 26

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PUNTOS)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0	0,84	1,896	12,65	20	15,383	0,769
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0	0	1,264	15,17	20	16,438	0,822
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0	0,84	1,896	12,65	20	15,383	0,769
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	0	1,68	6,32	5,058	20	13,062	0,653
TOTAL	---	---	---	---	---	---	60,266	3,013

Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En esta tabla nos indica que el promedio es 3,013/3.37 puntos, los docentes entregan las calificaciones oportunamente a sus estudiantes. Los docentes son muy puntuales a la hora de iniciar las clases, además permanecen con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo, demostrando así su vocación y responsabilidad, esta modalidad así lo exige. Dentro de los estándares de calidad es la aplicación de normas y reglamentos lo que nos permite alcanzar los aprendizajes deseados.

Tabla 27

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PUNTOS)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0	0	0,632	16,02	20	16,649	0,832
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0	0	0	16,86	20	16,86	0,843
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	0	1,264	15,17	20	16,438	0,822
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0	0	1,264	15,17	20	16,438	0,822
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	0	0,84	8,216	4,215	20	13,273	0,664

3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	0,21	5,47	1,264	3,372	20	10,32	0,516
TOTAL	---	---	---	---	---	---	89,978	4,499

Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En la sociabilidad pedagógica el promedio es de 4,999/ 5,05, hay que resaltar en esta tabla que los docentes mantienen buenas relaciones con los estudiantes en un marco de cortesía y respeto, resuelve los problemas en un ambiente profesional sin conflictos. Los ítems con puntaje más bajos son los relacionados al interés que pone el maestro cuando un estudiante no asiste y la comunicación con los padres de familia por medio de escritos. Por la esencia de la modalidad de estudios para adultos se puede interpretar de esa manera.

Tabla 28

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PUNTOS)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	0	0,42	3,792	10,96	20	15,172	0,759
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	0,42	0,84	1,896	10,96	20	14,119	0,706
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	0	2,53	5,688	4,215	20	14,119	0,706
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	0	0,42	1,896	13,49	20	15,805	0,790
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	0	0	1,264	15,17	20	16,438	0,822
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	0	0	0	16,86	20	16,86	0,843
TOTAL	---	---	---	---	---	---	92,513	4,626
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS								14,266

Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En esta tabla sobre 5,05 puntos se obtiene 4,626 que se interpreta de la siguiente manera: los docentes atiende a los estudiantes con necesidades individuales en muy

buen grado, recomienda el trato con un especialista de ser necesario, envía tareas especiales respetando su ritmo de trabajo, asigna trabajos extras a los estudiantes para mejorar su rendimiento. Se preocupa por preparar talleres de recuperación pedagógica justamente para el refuerzo respectivo.

Tabla 29

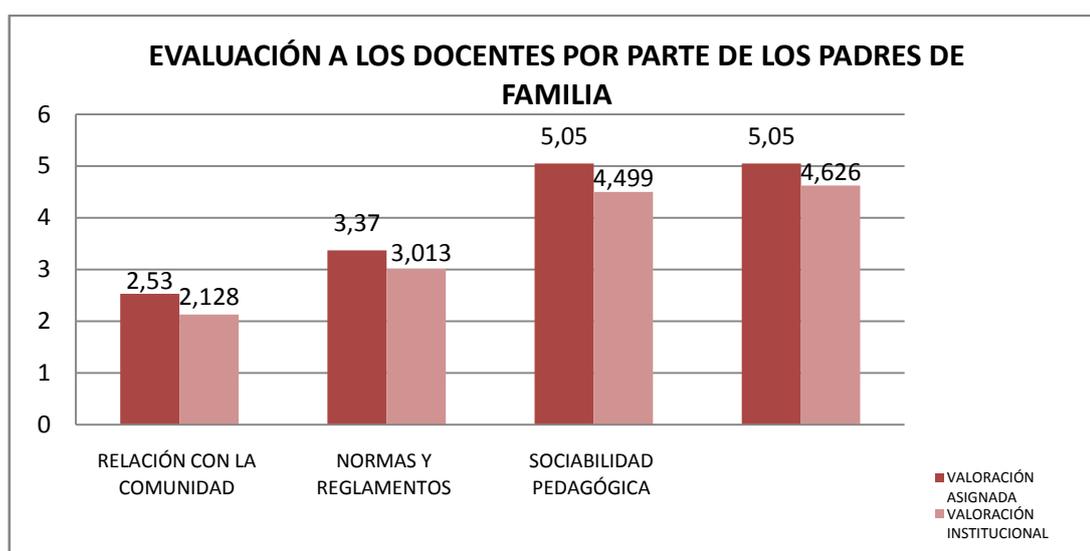
CUADRO DE RESUMEN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA (16 puntos)

TABLA Nº 1-4		
Nº	DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA	PROMEDIO
1	RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53)	2,128
2	NORMAS Y REGLAMENTOS (2.53)	3,013
3	SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (3.37)	4,499
4	ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05)	4,626
	PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS	14,266

Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

Gráfico 5



Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En este instrumento el promedio obtenido es de 14,266/16 puntos desglosados sus dimensiones dan como resultado: Relación con la comunidad 2,13/2,53, Normas y

reglamentos 3,013/3,37, Sociabilidad pedagógica 4,499/5,05, Atención a estudiantes con necesidades individuales 4, 626/5,05 los datos reflejan que existe una relación con la comunidad muy aceptable, las norma y reglamentos se cumplen, la sociabilidad pedagógica con un puntaje bueno es una alerta para que se ponga mayor atención a los estudiantes cuando no asisten aún siendo adultos y mejorar la relación de comunicación con los padres de familia., en atención a los estudiantes con necesidades individuales hay un puntaje muy aceptable.

Tabla 30

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR LOS DOCENTES (30 PUNTOS)

A. ACTIVIDADES INICIALES (7,50 PUNTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	9	2
2. Inicia su clase puntualmente.	9	2
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	8	3
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	7	4
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	11	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	6	5
Puntaje total.	62,50	0,00
Puntaje promedio.	6,25	0,00

Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

La tabla establece que en promedio los docentes 9 si presentan el plan de clase al observador es este caso a la maestrante, en la modalidad semipresencial se trabaja con una agenda teleestudiantil de contenidos esenciales, estrategias metodológicas, tareas enviadas y la respectiva bibliografía, son puntuales,8 docentes revisan las tareas, el ítem relacionado a dar a conocer los objetivos de la clase es el puntaje más bajo, todos presentan el tema ya que está escrita en la agenda entregada a inicio del trimestre.

Tabla 31

B. PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16,25)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	8	3
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	10	1
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	10	1
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	11	0
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	9	2
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	8	3
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	9	2
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	11	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	8	3
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	7	4
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	8	3
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	8	3
13. Envía tareas	11	0
Total respuestas	118	25
Puntaje total.	148	0
Puntaje promedio.	14,75	0,00

Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

La tabla demuestra como resultado un puntaje de 14,75 /16,25 equivalente a excelente, establece que los docentes evidencian seguridad en la presentación del tema, utilizan las experiencias de los estudiantes como punto de partida del tema, involucrando la realidad circundante, envían tareas, existe espacios para los resúmenes y refuerzos. En esta dimensión se constató que no hay la utilización de recursos didácticos creativos, no presenta el tema utilizando las Tics, a pesar de que se dispone de computadoras e internet.

Tabla 32

C. AMBIENTE EN EL AULA (6,25 PUNTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	11	0
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	11	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	8	3
4. Mantiene la disciplina en el aula.	9	2
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	9	2
Total respuestas	48	7
Puntaje total.	60,0	8,8
Puntaje promedio.	6,00	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	27,00	-

Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

Los resultados demuestran que el puntaje 6/6,25 es excelente, los docentes son afectuosos y cálidos con los estudiantes el respeto y la amabilidad marca una buena comunicación, participación en clase y disciplina, 3 docentes no valora la participación de los estudiantes como sería ideal.

Tabla 33

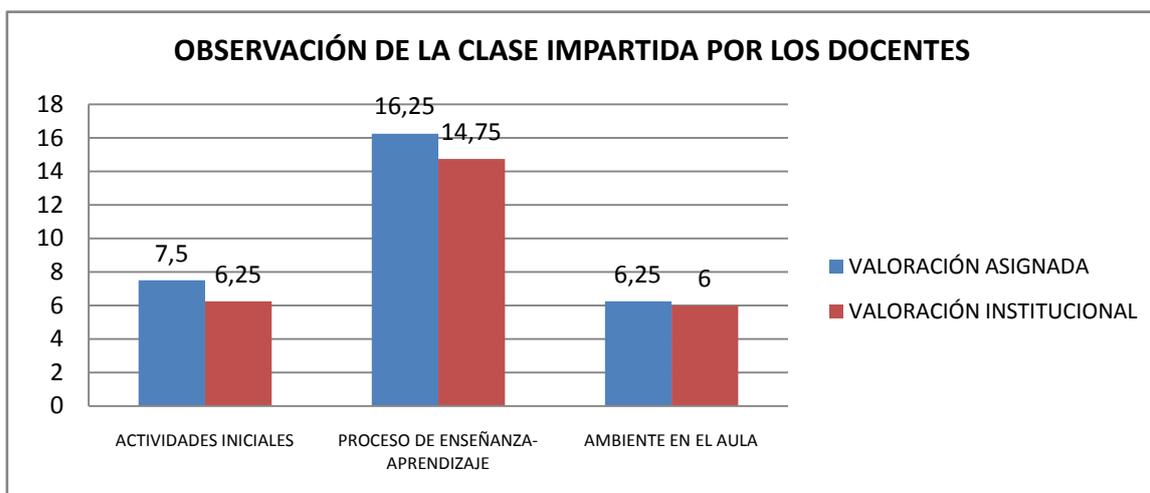
RESUMEN DEL INSTRUMENTO DE OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR LOS DOCENTES (30 puntos)

	DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	VALORACIÓN ASIGNADA	VALORACIÓN INSTITUCIONAL
Nº	ACTIVIDADES INICIALES	7,50	6,25
1	PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	16,25	14,75
2	AMBIENTE EN EL AULA	6,25	6,00
4	TOTAL	30,00	27,00

Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

Gráfico 6



Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

Los docentes observados por la maestrante en la clase demostrativa, obtienen una puntuación de 27,00 sobre la calificación máxima de 30 puntos, excelente, las actividades iniciales 6,25/7,5, el proceso de enseñanza-aprendizaje 14,75/16,25, ambiente en el aula 6/6,25 interpretadas hacen relación hay una buena planificación de tutorías, iniciando con puntualidad, realizando un diagnostico previo necesario para iniciar la temática de la clase, aplica técnicas activas a partir de las experiencias de los estudiantes adultos, faltando utilizar la tecnología disponible, el ambiente en el aula es muy gratificante.

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:

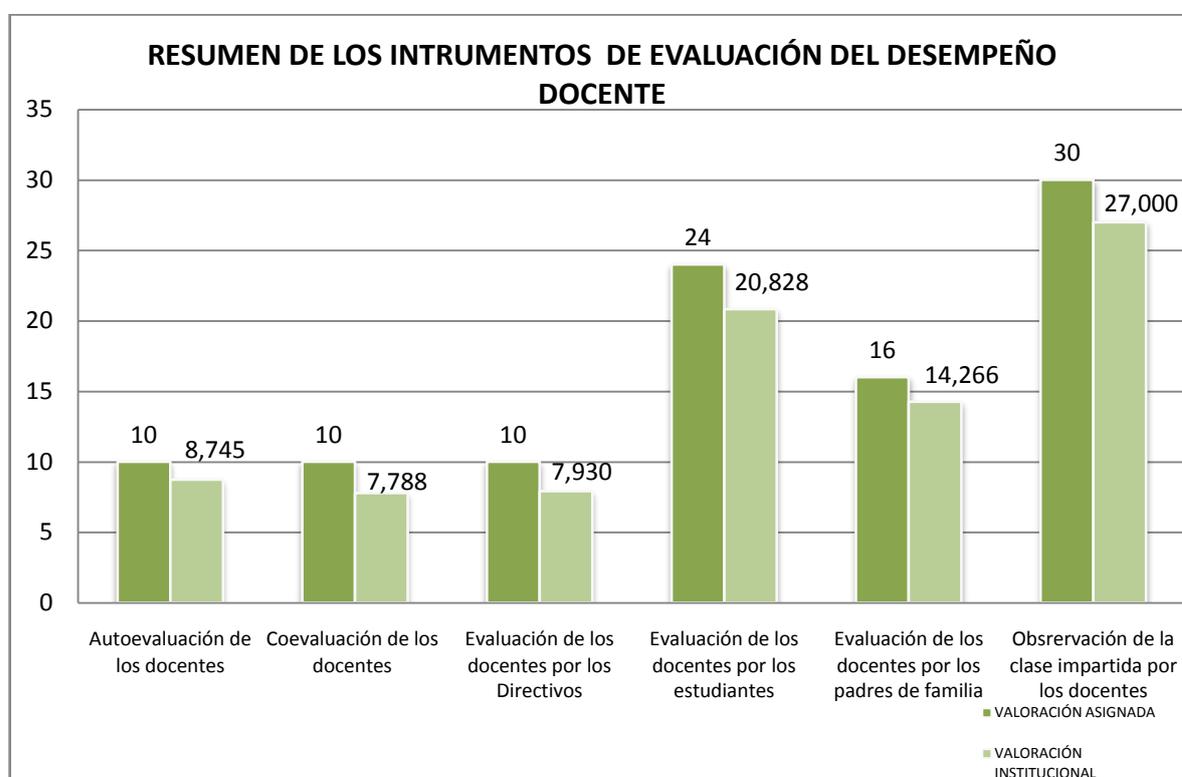
CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:			
	PUNTOS	CATEGORÍA	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	8,745		
Coevaluación de los docentes	7,788		
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Director, Vicerrector o Subdirector ,y 3 Vocales Consejo Directivo o Técnico)	7,930		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	20,828		

Evaluación de los docentes por los padres de familia	14,266		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	59,557		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	27,000		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	86,557	A	EXCELENTE

Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

Gráfico 7



Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

Obtenidos los resultados, se interpreta claramente que en la Institución el desempeño docente es excelente al obtenerse un puntaje de 86,557 sobre 100 puntos, con deficiencias que se superarán al implementarse al plan de mejora, los tutores aplican aspectos de sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades individuales, clima de trabajo, relación con la comunidad en muy buen grado.

5.1.2. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional directivo aplicadas al director o rector, consejo directivo o técnico, consejo estudiantil, comité central de padres de familia y supervisores escolares

Tabla 36

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS (20 PUNTOS)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PUNTOS)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0,175	1,165	6	1,34	0,223
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,000	1,398	6	1,398	0,233
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0,06	0,23	0,175	0,466	6	0,931	0,155
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,350	0,932	6	1,282	0,214
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,12	0,175	0,932	6	1,223	0,204
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,175	1,165	6	1,34	0,223
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,175	1,165	6	1,34	0,223
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,12	0,350	0,699	6	1,165	0,194
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0,12	0,175	0,932	6	1,223	0,204
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	1,398	6	1,398	0,233
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0,23	0,175	0,699	6	1,106	0,184
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0,12	0,175	0,932	6	1,223	0,204
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,350	0,932	6	1,282	0,214
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,12	0,35	0,699	6	1,165	0,194
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,35	0,932	6	1,282	0,214
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,12	0,175	0,933	6	1,2238	0,204

1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,12	0,175	0,932	6	1,223	0,204
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,12	0,12	0,175	0,466	6	0,873	0,146
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,23	0	0,932	6	1,164	0,194
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,06	0,12	0,35	0,466	6	0,99	0,165
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,06	0,12	0,175	0,699	6	1,048	0,175
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0,12	0,12	0,350	0,233	6	0,815	0,136
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,350	0,932	6	1,282	0,214
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,29	0,12	0	0	6	0,406	0,068
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,175	1,165	6	1,34	0,223
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0,29	0	0	0,233	6	0,523	0,087
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	1,398	6	1,398	0,233
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,12	0,35	0,466	6	0,932	0,155
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,12	0,175	0,932	6	1,223	0,204
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,29	0,12	0	0	6	0,406	0,068
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,29	0,12	0	0	6	0,406	0,068
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,175	1,165	6	1,34	0,223
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,12	0,175	0,932	6	1,223	0,204
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,29	0	0,175	0	6	0,465	0,078
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia	0	0,29	0	0,175	0	6	0,465	0,078

Institucional.								
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0		0,175	1,165	6	1,34	0,223
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,175	1,165	6	1,34	0,223
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,35	0	0	0	6	0,348	0,058
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0,06	0,12	0,175	0,699	6	1,048	0,175
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,12	0,175	0,932	6	1,223	0,204
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,12	0,175	0,932	6	1,223	0,204
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,58	0,175	0	6	0,755	0,126
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0,23	0,175	0,699	6	1,106	0,184
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0,12	0,12	0,175	0,466	6	0,873	0,146
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0,06	0,12	0,175	0,699	6	1,048	0,175
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	1,165	6	1,34	0,223
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	1,398	6	1,398	0,233
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,17	0,35	0	0	6	0,522	0,087
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,175	1,165	6	1,34	0,223
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,12	0,35	0,699	6	1,165	0,194
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,000	0	6	0	0,000
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0,35	0,932	6	1,282	0,214
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0,525	0,699	6	1,224	0,204

1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,175	1,165	6	1,34	0,223
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0,23	0,12	0	0,233	6	0,581	0,097
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,35	0,350	0,233	6	0,931	0,155
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,35	0	0	0	6	0,348	0,058
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,35	0	0	0	6	0,348	0,058
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,35	0	0	0	6	0,348	0,058
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0,35	0	0	0	6	0,348	0,058
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0,12	0,35	0,699	6	1,165	0,194
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0,35	0,932	6	1,282	0,214
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,000	1,398	6	1,398	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	64,108	10,685

Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En la autoevaluación de los directivos del Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco, en lo referente a competencias gerenciales, se obtiene un puntaje de 10,685/14,65 equivalente a bueno, destacándose aspectos como la puntualidad, control de inventarios, trabajo en equipo, capacitaciones, la rendición de cuentas ante organismos internos y externos, hay que tomar en cuenta aspectos como relación con la comunidad y la participación de los padres de familia en asuntos gerenciales, existe un buen cruce de información entre todos los estamentos relacionados a la gestión de recursos.

Tabla 37

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.36 PUNTOS)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,525	0,699	6	1,224	0,204
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0,12	0,350	0,699	6	1,165	0,194
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0,23	0,350	0,466	6	1,048	0,175
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,17	0,23	0,175	0	6	0,581	0,097
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,12	0,35	0,699	6	1,165	0,194
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0	0,35	0,933	6	1,2828	0,214
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,29	0,12	0	0	6	0,406	0,068
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,23	0,350	0,466	6	1,048	0,175
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,350	0,932	6	1,282	0,214
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,12	0,175	0,932	6	1,223	0,204
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,000	1,398	6	1,398	0,233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,175	1,165	6	1,34	0,223
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,06	0	0,350	0,699	6	1,107	0,185

2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,23	0,175	0,699	6	1,106	0,184
TOTAL	---	---	0	0,525	0,699	---	15,3758	2,563

Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En la dimensión competencias pedagógicas sobre un puntaje de 2,563 se obtiene 3,36 se ubica en una calificación de muy bueno, el nivel directivo organiza la elaboración del PEI y los planes anuales en equipo, existe una garantía para el respeto de los derechos de los estudiantes, se orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con los aprendizajes de los estudiantes, el puntaje bajo es en la observación de la clase al personal docente.

Tabla 38

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2,09 PUNTOS)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,29	0,116	0	0	6	0,406	0,081
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,116	0,875	0	6	0,991	0,198
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0		0	0,175	1,165	6	1,34	0,268
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,350	0,932	6	1,282	0,256
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,232	0,175	0,699	6	1,106	0,221
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,232	0,175	0,699	6	1,106	0,221

3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,232	0,175	0,699	6	1,106	0,221
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,116	0,350	0,6996	6	1,166	0,233
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,175	1,165	6	1,34	0,268
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,843	1,969
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								15,217

Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad se obtiene un puntaje promedio de 1,969 sobre 2,09 que es excelente, las relaciones con la comunidad educativa son armónicas y participativas, promoviendo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas que fortalezcan la comunicación, sin discriminación de ninguna clase.

Tabla 39

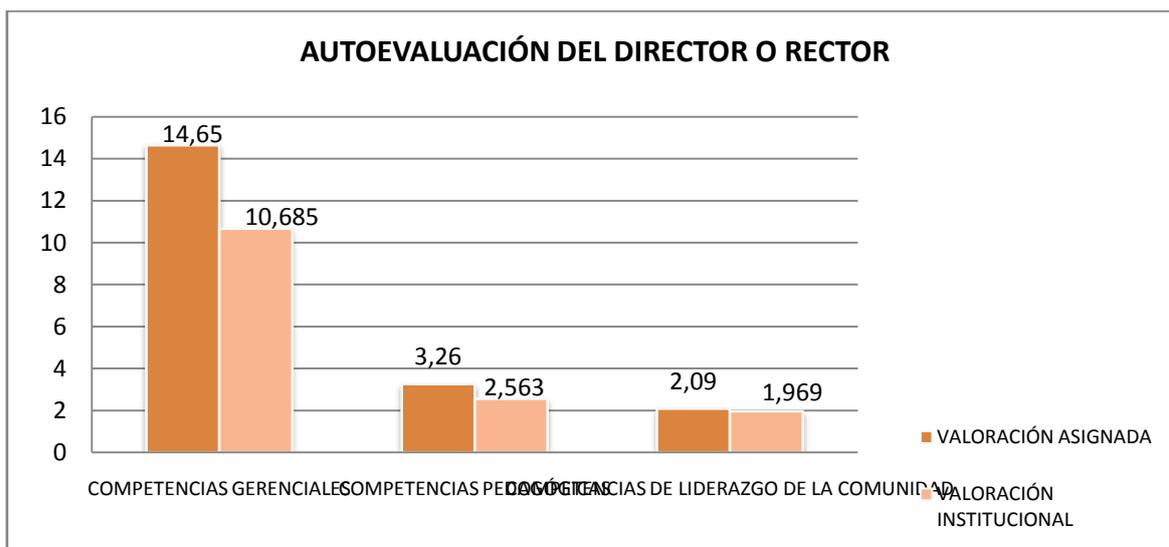
RESUMEN DE AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS

Nº	DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	VALORACIÓN ASIGNADA	VALORACIÓN INSTITUCIONAL
1	COMPETENCIAS GERENCIALES	14,65	12,822
2	COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,26	3,075
3	COMPETENCIAS DE LIDERAZGO DE LA COMUNIDAD	2,09	1,969
	TOTAL	20	15,217

Fuente: Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

Gráfico 8



Fuente: Encuestas de autoevaluación aplicadas en el Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

El Rector en la autoevaluación, obtiene una puntuación general de 15,217 sobre la calificación máxima de 20 puntos equivalente a buena, existe un buen dominio de aspectos gerenciales integrando a todos los componentes de la comunidad educativa, igualmente integra aspectos pedagógicos relacionados con estudiantes y docentes enmarcados en el PEI y los planes anuales, ejerce liderazgo en la comunidad con la que mantiene buenas relaciones de comunicación.

Tabla 40

EVALUACIÓN A LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (20 PUNTOS)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14,59 PUNTOS)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0,354	4,012	19	4,366	0,230
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,177	4,248	19	4,425	0,233
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,118	0,531	3,54	19	4,189	0,220

1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	1,003	0,236	0,000	0	19	1,239	0,065
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	1,003	0,118	0,177	0	19	1,298	0,068
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0,118	0,531	3,54	19	4,189	0,220
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,354	0,531	3,068	19	3,953	0,208
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,118	0,177	4,012	19	4,307	0,227
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,236	0,531	3,304	19	4,071	0,214
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0,236	0,531	3,304	19	4,071	0,214
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,118	0,354	3,54	19	4,012	0,211
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,059	0,236	0,531	3,068	19	3,894	0,205
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,236	0,531	3,304	19	4,071	0,214
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,059	0,354	0,531	2,8032	19	3,7472	0,197
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,531	3,776	19	4,307	0,227

1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0,118	0,354	3,776	19	4,248	0,224
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,236	0,531	3,304	19	4,071	0,214
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,354	4,012	19	4,366	0,230
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,236	0,531	3,304	19	4,071	0,214
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,118	0,177	4,012	19	4,307	0,227
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,531	0,354	0,531	0,944	19	2,36	0,124
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0,177	1,888	0	0	19	2,065	0,109
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0,236	0,531	3,304	19	4,071	0,214
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,118	0,531	3,54	19	4,189	0,220
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	1,003	0,236	0	0	19	1,239	0,065
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,236	2,301	0,944	19	3,481	0,183
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y	0	0,472	0,236	0,354	3,304	19	4,366	0,230

reglamentos respectivos.									
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0,059	0,118	0,354	1,652	19	2,183	0,115	
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	1,003	0,236	0	0	19	1,239	0,065	
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	1,062	0,118	0	0	19	1,18	0,062	
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,354	4,012	0	4,366	0,230	
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,354	4,012	19	4,366	0,230	
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,118	0,354	3,776	19	4,248	0,224	
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,118	0,354	3,776	19	4,248	0,224	
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,118	0,354	3,776	19	4,248	0,224	
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,354	0,354	3,304	19	4,012	0,211	
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,059	0,236	0,354	3,304	19	3,953	0,208	
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	19	0	0,000	

1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,354	0,354	3,304	19	4,012	0,211
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,059	0	0,354	3,776	19	4,189	0,220
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,118	0,236	0,354	3,068	19	3,776	0,199
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0,118	0,354	3,776	19	4,248	0,224
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0,236	0	0,354	3,068	19	3,658	0,193
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,531	3,776	19	4,307	0,227
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0,236	0,354	3,54	19	4,13	0,217
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,531	3,776	19	4,307	0,227
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	1,003	0,236	0	0	19	1,239	0,065
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0,826	0,59	0	0	19	1,416	0,075
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,118	0,118	0,354	3,776	19	4,366	0,230
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,177	4,248	19	4,425	0,233
1.51. Realiza arcos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	19	0	0,000
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,295	0	0,354	2,832	19	3,481	0,183
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,59	1,062	0	0	19	1,652	0,087

1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0		0,354	3,54	19	3,894	0,205
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0,236	0	4,012	19	4,248	0,224
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0,708	0,236	0,885	0	19	1,829	0,096
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	19	0	0,000
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,944	0,354	0	0	19	1,298	0,068
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	1,062	0,118	0	0	19	1,18	0,062
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0,767	0,236	0,708	0	19	1,711	0,090
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0,944	0,354	0,000	0	19	1,298	0,068
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,177	4,248	19	4,425	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	202,105	12,637

Fuente: Encuestas de evaluación aplicadas a los Directivos por el Consejo Ejecutivo en el Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

Aplicadas las encuestas a los miembros del Consejo Ejecutivo en la dimensión de competencias generales se obtiene un promedio de 12,637 sobre 14,59 equivalentes

a buena, destacándose aspectos como la puntualidad, control de inventarios, trabajo en equipo, capacitaciones, la rendición de cuentas ante organismos internos y externos, hay que tomar en cuenta aspectos como relación con la comunidad y la participación de los padres de familia en asuntos gerenciales, existe un buen cruce de información entre todos los estamentos relacionados a la gestión de recursos.

Tabla 41

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3,29 PUNTOS)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0,767	0,708	0	0	19	1,475	0,078
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	1,121	0	0,000	0	19	1,121	0,059
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	1,121	0	0,000	0	19	1,121	0,059
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	1,003	0,118	0,177	0	19	1,298	0,068
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,708	0,236	0,354	0,708	19	2,006	0,106
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0,885	0,354	0,177	0	19	1,416	0,075
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,944	0,236	0,177	0	19	1,357	0,071
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	1,003	0,118	0,177	0	19	1,298	0,068

2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,118	0,708	3,304	19	4,13	0,217
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,236	0,177	3,776	19	4,189	0,220
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,118	0,354	3,776	19	4,248	0,224
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,354	4,012	19	4,366	0,230
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,885	0,354	0,177	0	19	1,416	0,075
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,708	0,236	0,885	0	19	1,829	0,096
TOTAL	---	---	---	---	---	---	31,270	2,874

Fuente: Encuestas de evaluación aplicadas a los Directivos por el Consejo Ejecutivo en el Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En la dimensión de competencias pedagógicas sobre 3,29 se obtiene 2,874 puntos equivalente a buena el nivel directivo organiza la elaboración del PEI y los planes anuales en equipo, existe una garantía para el respeto de los derechos de los estudiantes, se orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con los aprendizajes de los estudiantes, el puntaje bajo es en la observación de la clase al personal docente y la verificación de la aplicación del plan didáctico.

Tabla 42

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PUNTOS)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	1,888	0	3,776	19	5,664	0,298
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	1,416	0,531	0,944	19	2,891	0,152
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	1,18	0,531	1,416	19	3,127	0,165
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	1,416	0,354	1,18	19	2,95	0,155
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,767	0,236	0,708	0	19	1,711	0,090
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,767	0	1,062	0	19	1,829	0,096
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	1,652	0	1,18	19	2,832	0,149
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	1,416	0,354	1,18	19	2,950	0,155

3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,059	0	0,531	3,54	19	4,13	0,217
TOTAL	---	---	---	---	---	---	28,084	1,678
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								17,189

Fuente: Encuestas de evaluación aplicadas a los Directivos por el Consejo Ejecutivo en el Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En la dimensión de liderazgo en la comunidad, los miembros del Consejo Ejecutivo asignan un puntaje promedio de 1,678/2,12 equivalente a bueno, las relaciones con la comunidad educativa son armónicas y participativas, promoviendo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas que fortalezcan la comunicación, sin discriminación de ninguna clase, pero es un porcentaje bajo que se debe tomar en cuenta para mejorar el liderazgo en la comunidad por parte de los directivos.

Tabla 43

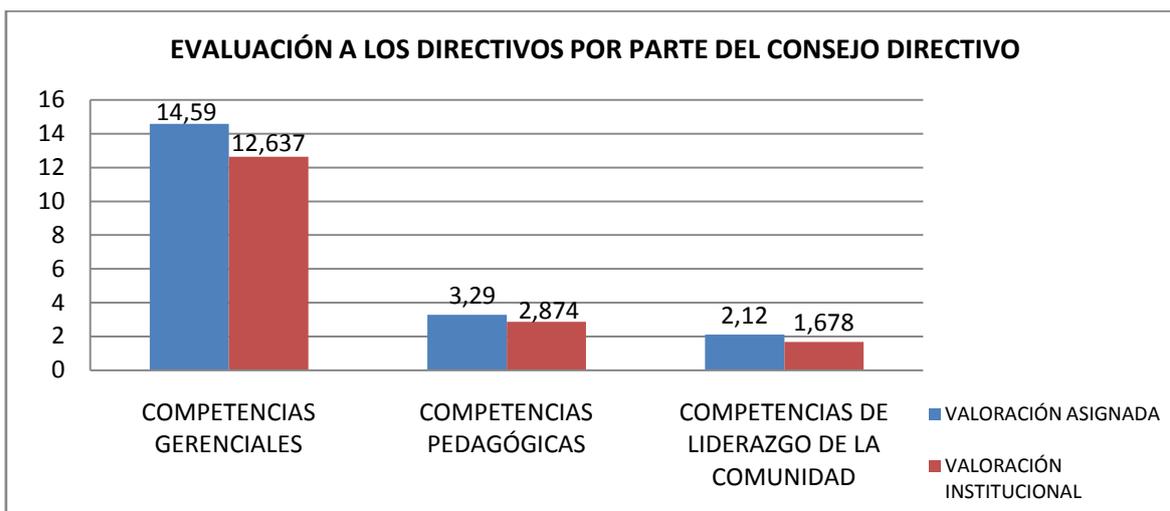
RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	VALORACIÓN ASIGNADA	VALORACIÓN INSTITUCIONAL
1	COMPETENCIAS GERENCIALES	14,59	12,637
2	COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,29	2,874
3	COMPETENCIAS DE LIDERAZGO DE LA COMUNIDAD	2,12	1,678
	TOTAL	20	17,189

Fuente: Encuestas de evaluación aplicadas a los Directivos por el Consejo Ejecutivo en el Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

Gráfico 9



Fuente: Encuestas de evaluación aplicadas a los Directivos por el Consejo Directivo en el Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

La aplicación de los instrumentos para la evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Ejecutivo tiene como resultado un puntaje de 17,189 sobre 20 puntos, una valoración muy buena, del cual un 12,637/14,59 corresponde a competencias gerenciales, 2,874/3,29 a competencias pedagógicas y 1,678/2,12 a competencias de liderazgo de la comunidad, de lo que se aprecia que el nivel directivo maneja adecuadamente la parte gerencial de la Institución, conoce los aspectos pedagógicos implantados, ejerciendo un buen liderazgo en la comunidad permitiendo un ambiente integrador entre los diferentes estamentos de la Institución.

Tabla 44

EVALUACIÓN A LAS AUTORIDADES POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (20 PUNTOS)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10 PUNTOS)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0,714	2,68	25,025	42	28,419	0,677
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	1,072	28,600	42	29,672	0,706
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,714	2,68	25,025	42	28,419	0,677

1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	1,072	28,600	42	29,672	0,706
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	2,499	5,36	17,875	42	25,734	0,613
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	4,284	5,36	14,300	42	23,944	0,570
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	4,654	4,998	1,072	0,000	42	10,724	0,255
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	6,265	0,714	0	0,000	42	6,979	0,166
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	5,37	4,284	0	0,000	42	9,654	0,230
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	6,802	0,714	1,072	0,000	42	8,588	0,204
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,000	42	0	0,000
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	6,265	2,499	0	0,000	42	8,764	0,209
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	4,284	5,36	14,300	42	23,944	0,570
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	1,072	28,600	42	29,672	0,706
TOTAL	---	---	---	---	---	---	264,185	6,290

Fuente: Encuestas de evaluación aplicadas a los Directivos por el Consejo Estudiantil en el Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En esta dimensión se obtiene una valoración de 6,290 sobre 10 puntos, destacándose aspectos como la puntualidad, control de inventarios, trabajo en equipo, capacitaciones, la rendición de cuentas ante organismos internos y externos, hay que tomar en cuenta aspectos como relación con la comunidad y la participación de los padres de familia en asuntos gerenciales debido que el ítem relacionado con tomar en cuenta al comité de padres de familia en las actividades del colegio tiene un puntaje de 0,00, debido a que no existe ese organismo en la modalidad de adultos, existe un buen cruce de información entre todos los estamentos relacionados a la gestión de recursos.

Tabla 45

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3,57 PUNTOS)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	6,265	2,499	0	0,000	42	8,764	0,209
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	5,37	3,57	1,072	0,000	42	10,012	0,238
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,714	2,144	25,740	42	28,598	0,681
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	1,074	2,142	5,36	21,450	42	30,026	0,715
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,714	3,752	12,870	42	17,336	0,413
TOTAL	---	---	---	---	---	---	94,736	2,256

Fuente: Encuestas de evaluación aplicadas a los Directivos por el Consejo Estudiantil en el Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En la dimensión de competencias pedagógicas sobre 3,57 se obtiene 2,256 puntos equivalente a buena el nivel directivo organiza la elaboración del PEI y los planes anuales en equipo, existe una garantía para el respeto de los derechos de los estudiantes, se orienta a los padres de familia para la solución de problemas

relacionados con los aprendizajes de los estudiantes, el puntaje bajo es en la observación de la clase al personal docente y la supervisión del proceso de evaluación de aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 46

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PUNTOS)

ASPECTOS CONSIDERAR:	A	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
		1	2	3	4	5	CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.		0	0	0	1,072	28,600	42	29,672	0,706
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.		0	0,716	2,142	4,288	17,160	42	24,306	0,579
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.		0	0	0	6,432	21,450	42	27,882	0,664
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.		0	0	0	1,072	28,600	42	29,672	0,706
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.		0	0	0	6,432	21,450	42	27,882	0,664
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.		0	0	0	6,432	21,450	42	27,882	0,664
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.		0	0	0,714	2,68	25,025	42	28,419	0,677
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.		0	0	0	4,288	27,170	42	31,458	0,749

3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,714	5,36	21,450	42	27,524	0,655
TOTAL	---	---	---	---	---	---	254,697	6,064
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				16,435

Fuente: Encuestas de evaluación aplicadas a los Directivos por el Consejo Estudiantil en el Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En la evaluación de los directivos por parte del Consejo estudiantil del colegio, en lo referente a competencias de liderazgo en la comunidad, el promedio es de 6,064 sobre 6,43 equivalentes a excelente, las relaciones con la comunidad educativa son armónicas y participativas, promoviendo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas que fortalezcan la comunicación, sin discriminación de ninguna clase, directivos, docentes y estudiantes son partícipes del desarrollo comunitario.

Tabla 47

EVALUACIÓN A LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.10 PUNTOS)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	3,3	1,315	0	1,054	30	5,669	0,189
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	3,168	0,526	0,784	1,054	30	5,532	0,184
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	3,136	11,594	30	14,73	0,491
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	3,136	11,594	30	14,73	0,491

1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	1,848	2,104	3,136	11,594	30	18,682	0,623
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	1,052	2,352	10,540	30	13,944	0,465
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,66	1,578	2,744	6,324	30	11,306	0,377
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,924	1,315	3,136	5,270	30	10,645	0,355
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	3,696	0,526	3,136	5,270	30	12,628	0,421
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	3,3	1,315	3,136	5,270	30	13,021	0,434
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	3,136	10,540	30	13,676	0,456
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0,526	3,136	10,540	30	14,202	0,473
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	22,134	30	22,134	0,738
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	1,98	2,104	2,352	0,527	30	6,963	0,232
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	3,3	1,315	2,352	0,527	30	7,494	0,250
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,528	0,263	3,136	8,959	30	12,886	0,430

1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,66	5,26	1,96	0,000	30	7,88	0,263
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	1,32	2,367	2,744	2,108	30	8,539	0,285
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,66	2,104	3,136	4,743	30	10,643	0,355
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,66	2,104	3,136	4,743	30	10,643	0,355
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,526	3,136	10,540	30	14,202	0,473
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,528	2,63	2,744	4,743	30	10,645	0,355
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	2,904	0,526	0,784	2,108	30	6,322	0,211
TOTAL	---	---	---	---	---	---	267,116	8,904

Fuente: Encuestas de evaluación aplicadas a los Directivos por el Comité de Padres de Familia del Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En la evaluación de los directivos por parte del Comité de Padres de Familia del colegio, en lo referente a competencias gerenciales, se obtiene 8,904 sobre 10,10 puntos, se aprecia en términos generales que nuevamente la puntualidad y coordinación con el equipo de docentes, estudiantes y padres de familia es buena, se mantiene un control de inventarios, y de los recursos provenientes del Estado y

su rendición de cuentas a organismos internos y externos, se respeta los derechos de los estudiantes, existe atención oportuna a los padres de familia.

Tabla 48

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (5,16 PUNTOS)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,792	1,315	1,96	15,810	30	19,877	0,663
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,264	0,789	0,784	12,121	30	13,958	0,465
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,66	1,315	0,392	15,810	30	18,177	0,606
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,264	1,052	2,352	9,486	30	13,154	0,438
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	3,96	1,052	9,8	15,810	30	30,622	1,021
TOTAL	---	---	---	---	---	---	95,788	3,193

Fuente: Encuestas de evaluación aplicadas a los Directivos por el Comité de Padres de Familia del Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En la dimensión de competencias pedagógicas el puntaje promedio es de 3,193 sobre 5,16 equivalente a buena, se realiza acciones que garantizan los derechos de los estudiantes, se practica una cultura de paz por medio de las convivencias, se reconoce públicamente los esfuerzos de cada miembro de la comunidad por alcanzar logros en el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 49

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO COMUNITARIO (4,74PUNTOS)

ASPECTOS CONSIDERAR: A	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,66	1,315	1,96	7,905	30	11,84	0,395
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	1,848	0,263	0,784	6,851	30	9,746	0,325
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,132	0,263	1,176	13,175	30	14,746	0,492
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,792	1,315	1,96	7,378	30	11,445	0,382
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	3,168	1,315	0,392	0,000	30	4,875	0,163
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,396	1,841	3,136	6,324	30	11,697	0,390
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con	0	1,98	0,789	1,96	3,689	30	8,418	0,281

entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.								
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,66	3,945	2,352	2,108	30	9,065	0,302
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	3,3	1,315	0	0,000	30	4,615	0,154
TOTAL	---	---	---	---	---	---	86,447	2,882
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				14,979

Fuente: Encuestas de evaluación aplicadas a los Directivos por el Comité de Padres de Familia del Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En la evaluación de los directivos por parte del comité de padres de familia del colegio, en lo referente a competencias de liderazgo en la comunidad, el promedio es 2,882 sobre 4,74 equivalentes a muy buena las relaciones con la comunidad educativa son armónicas y participativas, promoviendo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas que fortalezcan la comunicación, sin discriminación de ninguna clase, directivos, docentes y estudiantes son partícipes del desarrollo comunitario.

Tabla 50

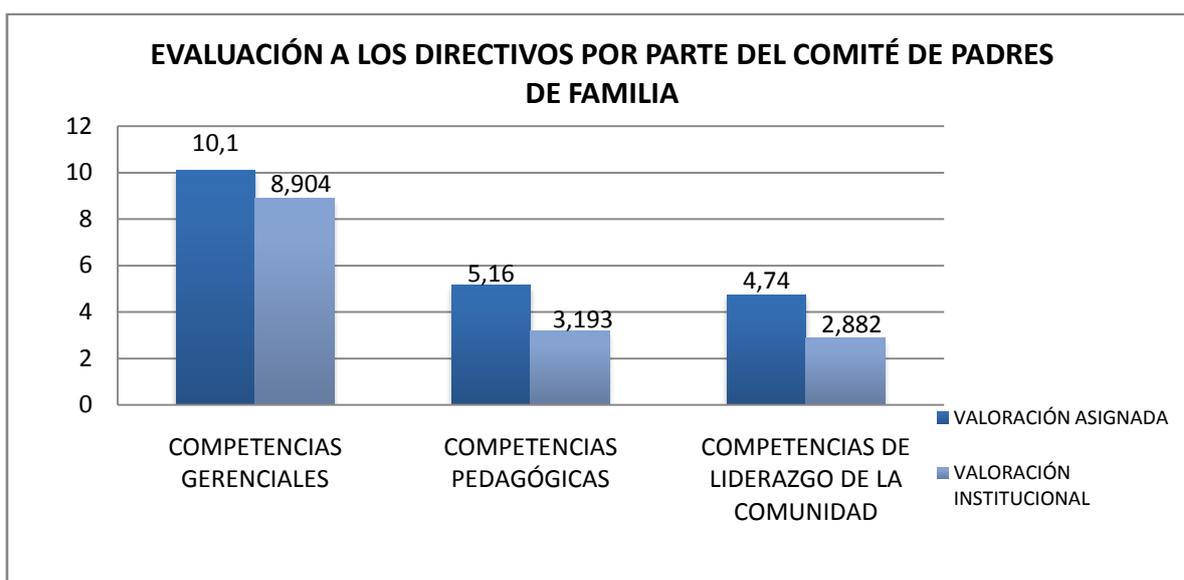
RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ DE PADRES DE FAMILIA (20 puntos)

Nº	DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	VALORACIÓN ASIGNADA	VALORACIÓN INSTITUCIONAL
1	COMPETENCIAS GERENCIALES	10,1	8,904
2	COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	5,16	3,193
3	COMPETENCIAS DE LIDERAZGO DE LA COMUNIDAD	4,74	2,882
	TOTAL	20	14,979

Fuente: Encuestas de evaluación aplicadas a los Directivos por el Comité de Padres de Familia del Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

Gráfico 10



Fuente: Encuestas de evaluación aplicadas a los Directivos por el Comité de Padres de Familia del Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

Los directivos de la Institución alcanzan una valoración 14,979 sobre 20 puntos asignados en promedio por el Comité Central de Padres de Familia equivalente a buena desglosados en dimensiones de competencias gerenciales 8,904/10,10, competencias pedagógicas 3.193/5,16, competencias de liderazgo en la comunidad 2,882/ 4,74 interpretándose en términos generales existe un

adecuado dominio de las funciones gerenciales, el directivo conoce el rol integra situaciones gerenciales a realidades particulares en beneficio de la institución, de igual manera las competencias pedagógicas se desarrollan en un ambiente de confianza, respeto de los derechos de los estudiantes, atención a padres de familia oportuna, la relación con la comunidad es evidente al ser una modalidad que exige presencia y participación en el desarrollo de la misma.

Tabla 51

EVALUACIÓN A LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR (20 PUNTOS)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: COMPETENCIAS GERENCIALES (14,45)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,167	1,115	5	1,282	0,256
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,334	0,892	5	1,226	0,245
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,334	0,892	5	1,226	0,245
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,167	1,115	5	1,282	0,256
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,334	0,892	5	1,226	0,245
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,334	0,892	5	1,226	0,245
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,334	0,892	5	1,226	0,245
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0,501	0,669	5	1,17	0,234
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	1,115	5	1,282	0,256
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,334	0,892	5	1,226	0,245
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,112	0,167	0,892	5	1,171	0,234

1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,112	0,167	0,892	5	1,171	0,234
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,112	0,167	0,892	5	1,171	0,234
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,334	0,892	5	1,226	0,245
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,112	0,167	0,892	5	1,171	0,234
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,056	0	0,167	0,892	5	1,115	0,223
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,334	0,892	5	1,226	0,245
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,112	0,835	0	5	0,947	0,189
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,334	0,892	5	1,226	0,245
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,112	0,334	0,669	5	1,115	0,223
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,334	0,892	5	1,226	0,245
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,167	1,115	5	1,282	0,256

1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,334	0,892	5	1,226	0,245
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,112	0,334	0,669	5	1,115	0,223
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0,28	0,112	0	0	5	0,392	0,078
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0,168	0,224	0,167	0	5	0,559	0,112
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,334	0,892	5	1,226	0,245
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,167	1,115	5	1,282	0,256
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,334	0,892	5	1,226	0,245
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0,112	0,167	0,892	5	1,171	0,234
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,334	0,892	5	1,226	0,245
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	1,115	5	1,282	0,256
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0,167	1,115	5	1,282	0,256
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,336	0,501	0	5	0,837	0,167
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,334	0,892	5	1,226	0,245
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0,167	1,115	5	1,282	0,256
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,167	1,115	5	1,282	0,256

1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,448	0,334	0	5	0,782	0,156
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,056	0,112	0,668	0	5	0,836	0,167
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,334	0,892	5	1,226	0,245
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0,501	0,669	5	1,17	0,234
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0	5	0	0,000
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,167	1,115	5	1,282	0,256
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,501	0,669	5	1,17	0,234
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,167	1,115	5	1,282	0,256
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,334	0,892	5	1,226	0,245
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	5	0,000	0,000
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0,223	5	0,390	0,078
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,167	1,115	5	1,282	0,256
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,334	0,892	5	1,226	0,245
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0,334	0,892	5	1,226	0,245
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,334	0,892	5	1,226	0,245

1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,224	0	0,167	0,223	5	0,614	0,123
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0,112	0,167	0,223	5	0,502	0,100
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,448	0	0,446	5	0,894	0,179
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0,224	0,112	0	0,223	5	0,559	0,112
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,334	0,892	5	1,226	0,245
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,224	0	0,167	0,223	5	0,614	0,123
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0,224	0	0,167	0,223	5	0,614	0,123
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,334	0,892	5	1,226	0,245
TOTAL	---	---	---	---	---	---	67,732	13,546

Fuente: Encuestas de evaluación aplicadas a los Directivos por el Supervisor del Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En la dimensión de competencias gerenciales, aplicadas las encuestas al Supervisor se obtiene un resultado de 13,546/14,45 equivalente a excelente, la puntualidad es una fortaleza marcada, todos los asuntos administrativos gerenciales se destacan en su cumplimiento, la organización de comisiones relacionadas al buen manejo de los recursos provenientes del Estado y otros que son debidamente supervisados y controlados al fin de rendir cuentas a organismos internos y externos, lo que hay que tener muy en cuenta es que no se realiza arquezos de caja, con 0,00 puntos también está que el nivel directivo del colegio no dicta clases de acuerdo al nuevo reglamento.

Tabla 52

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PUNTOS)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0,336	0,334	0,223	5	0,893	0,179
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0,448	0,167	0,223	5	0,838	0,168
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0,448	0,334	0	5	0,782	0,156
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0,112	0,167	0,223	5	0,502	0,100
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,112	0,668	0,223	5	1,003	0,201

2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0,112	0,167	0,892	5	1,171	0,234
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,112	0,167	0,892	5	1,171	0,234
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,448	0,167	0,223	5	0,838	0,168
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,334	0,892	5	1,226	0,245
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,334	0,892	5	1,226	0,245
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,167	1,115	5	1,282	0,256
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,167	1,115	5	1,282	0,256
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,334	0,892	5	1,226	0,245
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,501	0,669	5	1,17	0,234
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,610	2,922

Fuente: Encuestas de evaluación aplicadas a los Directivos por el Supervisor del Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

El resultado obtenido en esta dimensión es de 2,922 sobre 3,11 puntos demuestra que existe dominio en la parte pedagógica, existe organización en la elaboración del PEI, con la participación de todos los miembros de la comunidad educativa, se asesora a los docentes sobre los objetivos de aprendizaje, se garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades individuales, existe buena predisposición para atender a los padres de familia oportunamente, con valores bajos están los ítems relacionados a la observación de la clase y la verificación de la aplicación del plan didáctico.

Tabla 53

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2,44 PUNTOS)

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,481	2,296
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				16,669

Fuente: Encuestas de evaluación aplicadas a los Directivos por el Supervisor del Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En esta tabla en la dimensión de competencias de liderazgo con la comunidad se obtiene un promedio 2,296 sobre 2,44 puntos que se manifiesta en una excelente comunicación con la comunidad educativa, se apoyan actividades para fortalecer el desarrollo integral de la misma con ayuda de profesores, alumnos, padres de familia, autoridades, cumpliendo responsabilidades asignadas, se reconoce los esfuerzos en público de cada miembro de la comunidad para el logros de aprendizajes significativos.

Tabla 54

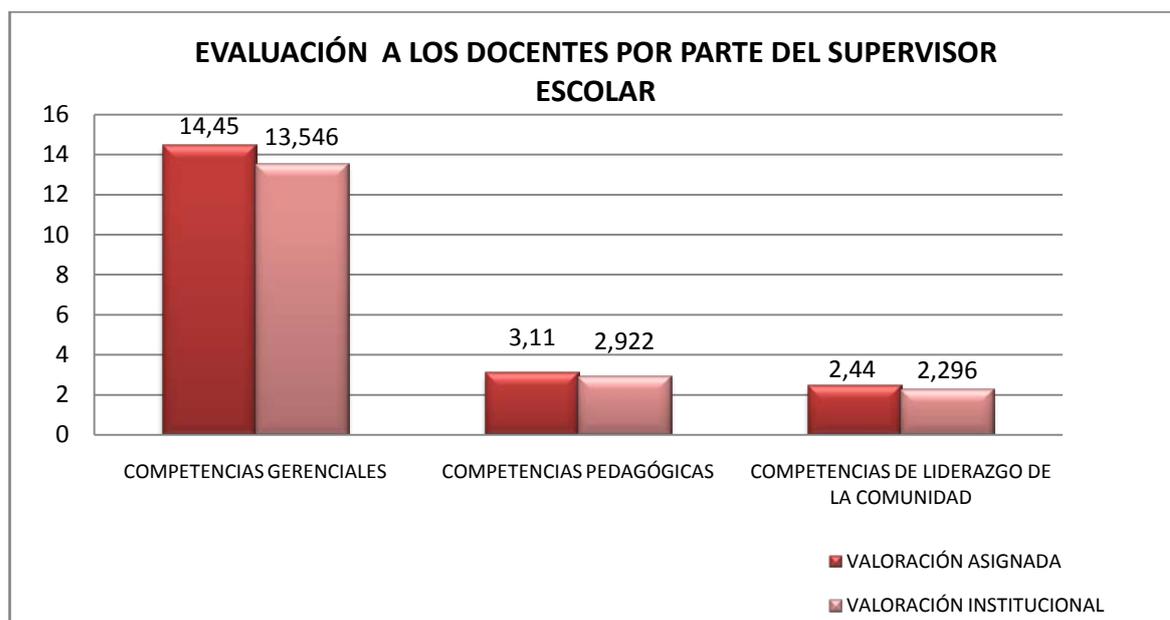
RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR

Nº	DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	VALORACIÓN ASIGNADA	VALORACIÓN INSTITUCIONAL
1	COMPETENCIAS GERENCIALES	14,45	13,546
2	COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,11	2,922
3	COMPETENCIAS DE LIDERAZGO DE LA COMUNIDAD	2,44	2,296
	TOTAL	20	16,669

Fuente: Encuestas de evaluación aplicadas a los Directivos por el Supervisor del Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

Gráfico 11



Fuente: Encuestas de evaluación aplicadas a los Directivos por el Supervisor del Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

En la aplicación del instrumento de evaluación por parte del Supervisor Escolar se obtiene una valoración de 16,669 sobre 20 puntos equivalente a muy buena, cuyas valoraciones por dimensiones dan para las competencias gerenciales 13,546/14,45 puntos, competencias pedagógicas 2,922/3,11 puntos, competencias de liderazgo en la comunidad 2,296/2,44 puntos lo que demuestra que el nivel directivo conoce sus funciones y responsabilidades, apoya la parte pedagógica y con la comunidad tiene buenas relaciones y comunicación, trabajo en conjunto en procura de mejorar la convivencia y desarrollo comunitario.

Tabla 55

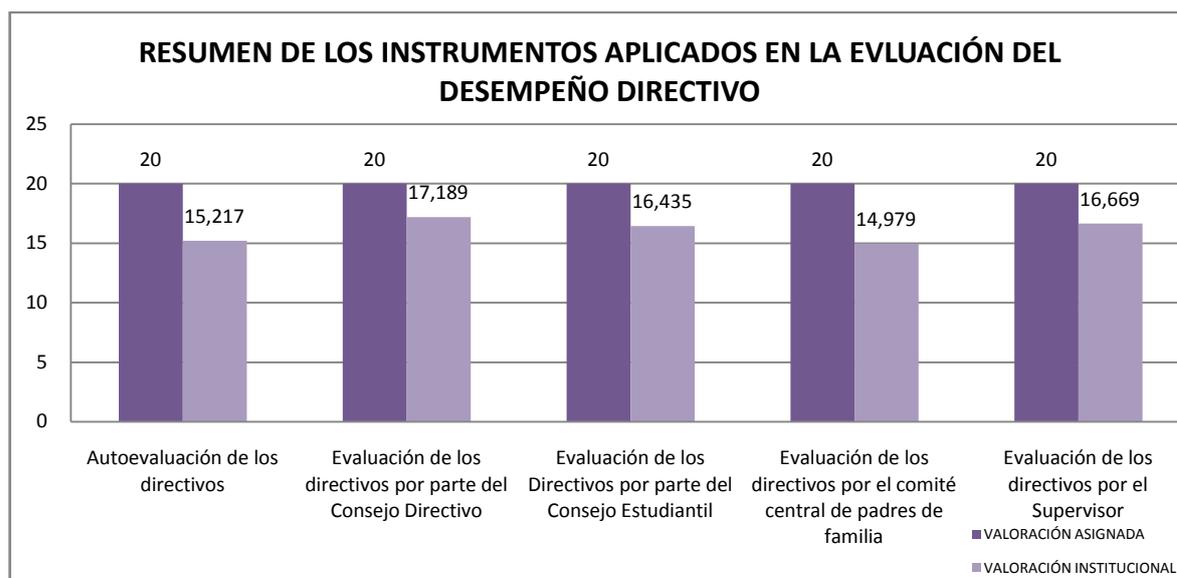
RESUMEN DE INSTRUMENTOS APLICADOS PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

CALIFICACIÓN INSTRUMENTO:	OBTENIDOS	POR	PUNTOS	CATEGORÍA	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los Directivos (Rector, Vicerrector, Inspector General y 3 Vocales del Consejo Ejecutivo)			15,217		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Ejecutivo			17,189		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil			16,435		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia			14,979		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar			16,669		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES			80,489	A	EXCELENTE

Fuente: Encuestas de evaluación aplicadas en el Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Lic. Julia Asimbaya

Gráfico 12



Fuente: Encuestas de evaluación aplicadas en el Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Lic. Julia Asimbaya

Sumados todos los promedios de los instrumentos se obtiene una puntuación de excelente en el desempeño directivo con 80,489 sobre 100 puntos, los directivos del Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco, conocen aspectos gerenciales, pedagógicos y son líderes en la comunidad educativa.

Tabla 56

CUADRO DE CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	86,557/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	80,489/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	83,523/100	A	EXCELENTE

Fuente: Encuestas de evaluación aplicadas en el Centro de Atención Tutorial Padre Juan de Velasco

Elaboración: Julia Asimbaya

DISCUSIÓN

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

Es importante señalar que la evaluación de la calidad de las instituciones educativas en el desempeño docente y directivo en nuestro país está en constante evolución y requiere de esfuerzo y entrega para sacar adelante a las instituciones y prepararse mucho tanto el docente como el directivo, y así poder desempeñar con eficiencia el rol que corresponde, es por ello que el Ministerio de Educación se ha preocupado por el adelanto de la educación trasciende pensando en el presente y futuro de niños, adolescentes y adultos, este contexto concuerda con **Gento (1996)**, quien indica que la calidad de la educación ha dejado de entenderse como una consecuencia natural de la educación y se convierte en una de las principales prioridades del sistema educativo.

En lo que tiene que ver con la evaluación de la calidad del Centro de Atención Tutorial "Padre Juan de Velasco" se ha podido constatar y hacer relevancia de lo más sobresaliente en cada dimensión tanto en la de docentes como de los directivos, de lo que se pudo constatar las falencias y fortalezas que se encuentran según los resultados, fundamentados con la información basada en cuestionario, que a continuación se presentan:

Dentro del instrumento de autoevaluación a docentes, en que se evaluaron seis dimensiones, como son: la sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos relacionados con la comunidad y el clima de trabajo, es así que en el ámbito de la sociabilidad pedagógica, se encontró que la disciplina, el respeto, la no discriminación y el considerar las opiniones de todos los estudiantes, todos tienen el más alto puntaje e igual valor, mientras que el ítem con más bajo porcentaje es aquel que supone que cuando falta el estudiante los docentes no se preocupan, pero como en reiteradas ocasiones se menciona que por las características de la modalidad de estudios, son jóvenes y adultos que se representan solos.

En las habilidades pedagógicas y didácticas, los aspectos de mayor incidencia son el respeto, la reflexión, metodologías, análisis, argumentación y actualización bibliográfica, mientras que el de menor incidencia o efecto es la exposición en grupos y la conceptualización. Se puede interpretar que aunque se apliquen

metodologías adecuadas, no se utilizan métodos didácticos activos, por lo que los estudiantes no llegan a inferir ni a desenvolverse en público aun siendo ya adultos.

El desarrollo emocional lo demuestra en un equilibrio entre la vocación y la relación Docente-estudiante en este caso tutor – participante y viceversa.

Referente a la atención de los estudiantes con necesidades especiales; los docentes afirman: no detectar estos casos visiblemente, pero si existe un trabajo personalizado para casos de problemas de aprendizaje más bien por el hecho de la gran mayoría de participantes se insertan en el ámbito escolar después de mucho tiempo, la recuperación pedagógica como los aspectos de mayor importancia, especialmente en este tipo de educación; mientras que los de menor jerarquía está el recomendar a un profesional especializado.

La profesionalización del docente le permite encontrar las necesidades educativas especiales leves, por lo que no hay la necesidad de que el estudiante recurra a un especialista, para su reinserción en el campo educativo.

La aplicación de Normas y Reglamentos verifica la calidad de los docentes, al elaborar y cumplir con los registros emanados por las autoridades respectivas. Pero existe una falla al no insertar la planificación acorde al PEI, ni al reglamento interno, porque hay un desfase muy grande al encontrarse en Quito el Consejo Técnico Académico, quienes elaboran las normativas sin la participación de los docentes de los Centros de Asistencia Tutorial.

En las relaciones con la comunidad, el apoyo y participación en actividades de la institución, relacionadas con el desarrollo comunitario, el compartir con los compañeros, las estrategias docentes y el actuar en estamentos educativos, que significan superación integral de la comunidad son los enfoques con mayor intensidad que poseen los docentes; siendo la participación decidida en actividades para el desarrollo de la comunidad, lo que identifica a la Institución por su participación activa en seminarios, exposiciones, actos culturales. El clima de trabajo es el aspecto casi óptimo, ya que ponen todo de su parte para que la convivencia sea armónica y beneficie a la excelencia educativa.

Tomando en cuenta la realidad de la institución, que se encuentra ubicada en el sector rural y las limitaciones inherentes al medio, podemos aseverar que el desempeño docente es de buena calidad, al determinar un puntaje de 86,557/100, porque ya palpando el terreno de los hechos se puede apreciar el esfuerzo y dedicación de los docentes, que necesitan una orientación para aplicar la metodología adecuada a esta modalidad de estudios.

Con relación al instrumento de coevaluación den la dimensión desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, la planificación relacionada con el PEI, con los compañeros, además del uso de bibliografía actual, son los ítems con mayor puntaje; en tanto que la elaboración de recursos didácticos como el uso de las Tics, en clase son los aspectos menos desarrollados, eso llama mucho la atención ya que es cierto está ubicada la Institución en un sector rural, pero está equipada con computadores de última generación adquiridos con dineros del estado, existe acceso a internet en el Centro, hay tres días a la semana que también están disponibles las máquinas y los docentes que cumplen las 40 horas de labores.

Se puede evidenciar que los docentes están preparados en lo referente al currículo; sin embargo hay carencia en lo relacionado con la tecnología y la creatividad en lo concerniente a recursos didácticos disponibles pero no utilizados.

El cumplimiento de las normas y reglamentos es muy bueno, solamente han fallado en lo relacionado a las actividades con los padres de familia, que por ser un número de 20 que representan a 30 estudiantes aproximadamente no dejan de ser muy importantes siendo actores esenciales en la convivencia escolar sin excepción de modalidad.

En la disponibilidad al cambio en Educación, la iniciativa para el trabajo y la manera personal de ser, es lo que realza en los docentes; y la carencia investigar metodologías para la enseñanza su área, es lo que los identifica gran contradicción se presenta, ya que se aplaude la iniciativa del docente y por otra parte viene la crítica, que no investiga ni se digna en renovar la metodología de enseñanza aprendizaje.

En lo relacionado a la Coevaluación, el desarrollo emocional es la característica real que más se acerca a lo ideal; y la mayor deficiencia está en el Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas. Aquí se destaca más la relación afectiva entre docente con sus estudiantes, que lo académico.

El tercer instrumento es sobre la evaluación que hace la Rectora a los docentes de se analizaron cinco dimensiones y su objetivo es el de reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula, tal es así que, el nos ha dado la posibilidad de poder evidenciar que la presente dimensión, relacionada a la sociabilidad pedagógica el debate y respeto por las opiniones ajenas, ejemplificación de temas son los de ítems con mayor puntaje. Hay un desfase, ya que en gran medida selecciona los contenidos de acuerdo al desarrollo del estudiante; por otro lado indica que lo que con menor incidencia realizan es el reajuste de programaciones sobre todo cuando a nivel nacional pertenecemos al Sistema Nacional de Educación a Distancia “Mons. Leonidas Proaño”, con un plan de contenidos propios hasta culminar este año.

Sobre la atención a los estudiantes con necesidades individuales, el aspecto con mayor repercusión, es el de respetar a las personas con capacidades diferentes; los docentes han manifestado desconocer de casos y lo que en menor grado realizan es el detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes. Lo que sobresale dentro de las habilidades pedagógicas y didácticas, es la explicación de los criterios de evaluación del área al inicio del año y lo que menos demuestran es la efectiva utilización de las Tics, nuevamente por ello también muy preocupante.

Dentro de la aplicación de Normas y Reglamentos, la característica con mayor incidencia es la de situar conflictos laborales en el terreno profesional; y la de menor eficacia es dedicar tiempo para completar las actividades asignadas, algunos docentes consideran el dar tutorías los sábados como un relleno a sus trabajos de entre semana, por lo que no dedican el tiempo necesario para prepararse. En lo que se refiere a la relación con la comunidad, sobresale el compartir con compañeros estrategias para el desarrollo comunitario y existe un porcentaje bajo el programar actividades con los Padres de Familia, estudiantes y representantes.

Otro instrumento aplicado es el de la evaluación que hacen los padres de familia a los docentes, el mismo que nos permitirá reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes, tal es así que lo que manifiestan los padres de familia, a través del instrumento aplicado, respecto a la relación con la comunidad, el ítem que se refiere a colaborar con actividades en beneficio de la comunidad posee el mayor índice; y el de planificar y realizar actividades con los Padres de Familia y estudiantes es el de menor incidencia.

En lo que se refiere a las normas y reglamentos, la permanencia con los estudiantes en la jornada de estudio, es la que mayor realce tiene, mientras que el comunicar a los Padres de Familia sobre el rendimiento del estudiante tiene menor incidencia, por las connotaciones expuestas anteriormente.

En esta dimensión si están de acuerdo la mayoría de padres de familia en que los docentes si cumplen con las normas y reglamentos en la institución que se educan sus hijos o representados, por lo menos los pocos que son manifiestan eso en los cuestionarios aplicados.

Con relación al instrumento de los directivos, se aplicó la autoevaluación tanto a la Rectora, Vicerrector, Inspector General, 3 vocales del Consejo Ejecutivo, teniendo como objetivo fundamental el de obtener información sobre el desempeño directivo, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige, dentro del instrumento de autoevaluación, por parte de los directivos en el cuestionario habían preguntas que al Consejo Directivo no le corresponde porque no son sus funciones, el ítem preponderante es respecto a las competencias pedagógicas, el dominio aplicación de Metodologías de enseñanza- aprendizaje, Código de la Niñez y de inclusión educativa; son los rasgos que definen el accionar del directivo.

Con menor frecuencia la ejecución de las obligaciones contempladas en la LOEI, cuando se trata de ser partícipe con estamentos internos de la institución, ya que sus competencias pedagógicas están acorde a lo que ellos se han autoevaluado, será también que el puntaje es un poco desigual por cuando hay como lo dije anteriormente puntos en el que el Consejo Técnico no tiene nada que ver y eso es tal vez lo que ha bajado el puntaje. Eso sucede con todos los instrumentos y dimensiones.

En cuanto a las competencias de liderazgo en la comunidad, las relaciones son muy buenas en general, faltando mejorar la comunicación y participación con los padres de familia, debido a que la mayoría son estudiantes adultos, los veinte padres de familia debería tener cercanía y participación en las actividades programadas para la comunidad.

Según la evaluación del Consejo Estudiantil, a los directivos se refleja, que la labor en las Competencias Gerenciales, es buena ya que sobresale la puntualidad, con la colocación de los relojes biométricos y en los aspectos relacionados a la defensa de los estudiantes, actuando conforme al Código de la Niñez y la Adolescencia, pero descuida la orientación a padres de familia, Consejo Estudiantil y el seguimiento a los docentes.

En un alto grado se aplica la Inclusión Educativa y el Código de la Niñez y la Adolescencia, y en menor grado la supervisión metodológica que utilizan los docentes, garantiza la matrícula a los estudiantes, la orientación a los padres de familia en problemas de aprendizaje de los estudiantes, todo esto en lo que se refiere a las Competencias Pedagógicas.

Dentro de la evaluación a los directivos por parte del Consejo Estudiantil las relaciones sociales con la comunidad son sobresalientes pero se debe mejorar de los aspectos pedagógicos y gerenciales que son los puntales de la buena marcha de la Institución.

En el análisis de los instrumentos de los padres de familia, a los directivos en este caso sobre las dimensiones de competencias gerenciales podemos palpar que las características con menor influencia son las relacionadas a la participación de los padres de familia en la distribución adecuada de los ingresos de la institución; en tanto que los aspectos que sobresalen en las Competencias Gerenciales son la puntualidad, atención oportuna a padres de familia.

Las relaciones de los directivos con la Comunidad son muy favorables, pero cuando se trata del desarrollo comunitario existe un divorcio, pues los padres de familia no son parte activa de este desarrollo y en la institución educativa lo hace en forma

aislada, pero tiene su justificación en que los estudiantes son a la vez los padres de familia por la particularidad de la modalidad semipresencial.

Analicemos los resultados obtenidos de la encuesta aplicada por el Director Nacional del SINEDE, que hace las veces de Supervisor Escolar, en Costa se ingresa a formar parte de las Zonas, los Distritos y Circuitos como las demás instituciones. No existe mayor novedad en todos los ítems se obtiene una calificación de excelente, hay que tener en cuenta aspectos como el arqueo de caja y la carga horaria para directivos que no se cumplen.

Relacionando a los docentes y directivos, tenemos que aunque los directivos tengan mayor incidencia en las competencias de liderazgo en la comunidad, los docentes también la tienen. Esto se lo debe interpretar porque se tiene buena comunicación, con la comunidad educativa pero las acciones para el desarrollo comunitario la institución educativa lo hace en forma aislada.

Una vez analizados todos los instrumentos se puede verificar que docentes y directivos, de acuerdo a los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados, se han obtenido las siguientes calificaciones: los docentes obtuvieron una calificación de 86,557 sobre 100, que se ubica en la categoría A; mientras que los directivos obtuvieron un puntaje de 80,489 sobre 100, que los ubica en la categoría A, pese a esto se evidencia que la institución debe revisar procesos sobre todo de manejo de recursos didácticos y metodología acorde al tipo de estudios que se oferta.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones:

- Investigado el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos en la educación básica y bachillerato se pudo afianzar conceptos específicos que permitieron el desarrollo de la investigación con solvencia.
- Los resultados de la evaluación del desempeño profesional a docentes en el Centro de Atención Tutorial “Padre Juan de Velasco”, con un puntaje de 86,557 sobre 100 demuestran un rendimiento muy bueno, pero necesita innovación en estrategias metodológicas utilizando las tecnologías de la información y comunicación, con el fin de mejorar el desarrollo integral de los estudiantes jóvenes y adultos.
- Según el estudio de campo se determinó que los directivos del Centro de Atención Tutorial “Padre Juan de Velasco”, con un puntaje de 80,489 sobre se demuestra que implementan buenas estrategias gerenciales y pedagógicas, pero se debería mejorar la relación de comunicación y participación con los padres de familia.
- Recopilados todos los datos necesarios y útiles permitió la estructuración de un informe de investigación fiable para ser sustentada como requisito previo a la obtención del Título de Maestría en Pedagogía.
- Analizando los procesos educativos en la entidad, se formuló una propuesta de mejoramiento docente y directivo relacionadas a la innovación de estrategias metodológicas acordes al avance tecnológico cuya aplicación es fundamental en esta modalidad de estudios, también se tomó en consideración que hay dar mucha importancia la parte humana de la comunidad educativa.

6.2. Recomendaciones

- Consultar bibliografía adecuada y confiable para obtener una base teórica sólida que permitan el desarrollo de investigaciones que aporten al cambio educativo de las Instituciones involucradas.
- Establecer un Plan de Capacitación en donde se fomente el desarrollo de la creatividad e incentive a los docentes a innovar sus conocimientos a fin de mejorar el proceso enseñanza aprendizaje y por ende lograr una educación de calidad. Para ello se recomienda a las principales autoridades del plantel en estudio, implementar dicho plan, encaminado a fortalecer la formación integral del estudiantado.
- Establecer con los directivos un plan anual de temas relacionados con valores que permitirá un acercamiento con los estudiantes que a la vez representan a los padres de familia a fin de mejorar la comunicación y participación como un ente pilar de la educación .
- Implementar la propuesta de mejoramiento en habilidades pedagógicas y formación humana en la Institución, para mejorar la calidad en el desempeño profesional docente y directivo como exige el Ministerio de Educación.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

1.- TÍTULO DE LA PROPUESTA

“Utilización óptima de recursos didácticos y metodológicos, de los docentes, para mejorar las habilidades pedagógicas de los estudiantes del Centro de Atención Tutorial “Padre Juan de Velasco”.

2.- JUSTIFICACIÓN

La educación requiere de mucho esfuerzo y sacrificio, para realizar un trabajo orientador, formador para que los estudiantes se desenvuelvan en la vida de manera íntegra y fructífera. La escuela conceptualizada como agente de desarrollo, ya que inicia al individuo con saberes, los cuales son producidos institucionalmente como parte del compromiso social previamente adquirido, por ello, es deber y misión del educador, formarse, mejorarse y actualizarse constante y permanentemente, para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje para que pueda formar a los educandos integralmente libres y capaces de tomar sus propias decisiones y su desenvolvimiento ante la sociedad.

Conocer la calidad educativa en el Centro de Atención Tutorial “Padre Juan de Velasco”, permitió identificar el desempeño profesional docente y directivo ubicándose en la categoría A excelente, pero es necesario ofertar talleres de estrategias metodológicas para el talento humano con el objetivo de mejorar el desempeño docente; los métodos y técnicas activas de la enseñanza y aprendizaje permiten participar, cooperar, reflexionar, compartir, interrelacionar, trabajar en equipo y aprender significativamente; saber comunicar acertadamente, permite enseñar y aprender de forma reflexiva, la motivación constante crea expectativas por aprender más aun si se utiliza tecnología de comunicación los estudiantes se sienten, identificados y deseosos por investigar, en la modalidad de estudios semipresencial es de absoluta importancia. La propuesta planteada para esta institución y aplicada durante los dos quimestres elevará el desempeño docente y directivo mejorando la calidad educativa.

Otra parte que no se debe descuidar la parte humana de la Institución, con la aplicación de un plan anual que pretende vivenciar los valores morales y éticos, en toda la comunidad educativa, justificado en que esta modalidad es para estudiantes jóvenes y adultos, padres y madres de familia con lo cual se replicaría los resultados de la aplicación de este plan, de este modo también cumpliríamos con la formación humana exigida por la CONFEDUC del cual somos parte, y empatando con los valores contemplados en la Reforma Curricular: la Identidad, honestidad,

solidaridad, libertad y responsabilidad, respeto, criticidad y creatividad y calidez afectiva y amor.

3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

3.1. Objetivo general

Elevar el nivel de desempeño profesional y humano en el Centro de Atención Tutorial “Padre Juan de Velasco”

3.2. Objetivos específicos.

- Promover la utilización de las tecnologías de la información y comunicación para despertar el interés por el aprendizaje autónomo esencia de la modalidad semipresencial.
- Incentivar a los docentes a utilizar técnicas activas y enseñar a los estudiantes técnicas de estudio, que motiven a ser participativos, activos y reflexivos, optimizando el tiempo.
- Proporcionar a los docentes un material anual referente a valores para ser revisadas en el horario asignado a Formación Humana.

4.- ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	EVALUACIÓN
Reunión con autoridades para socializar el proyecto	Julia Asimbaya Autoridades	Humanos Materiales	Al final de la reunión el proyecto estará socializado.
Entrega de materiales y aplicación del primer taller sobre tecnologías de la información y comunicación. Los blogs educativos	Julia Asimbaya Tutor especializado en computación	Humanos Materiales Económicos	Realizando preguntas al final del taller

Seguimiento de tareas enviadas a los docentes	Julia Asimbaya	Humanos Materiales	Ingresando al blog creado por cada docente
Evaluación del taller	Julia Asimbaya Tutor especializado	Humanos Materiales	Demostración y aplicación del blog por asignaturas con los estudiantes.
Entrega de materiales y socialización del segundo taller sobre técnicas activas de aprendizaje y técnicas de estudio.	Julia Asimbaya	Humanos Materiales Económicos	Compartir experiencias al final del taller aplicando una plenaria.
Observación de la clase a los docentes.	Autoridades Julia Asimbaya	Humanos Materiales	Verificar la aplicación de las técnicas activas. Revisar los resúmenes de los estudiantes.
Entrega de materiales y socialización del tercer taller sobre valores.	Julia Asimbaya	Humanos Materiales Económicos	Al final del taller se receptorá los trabajos individuales de los docentes.
Observación de la clase de Formación Humana	Autoridades Julia Asimbaya	Humanos Materiales	Al final de cada tutoría y al culminar el año debe existir un cambio de actitudes.

TALLER 1

TEMA: TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN. LOS BLOGS EDUCATIVOS



Objetivo: Crear un blog educativo por signatura, como una estrategia metodológica eficaz en educación semipresencial.

Tiempo: 8 horas

CONTENIDOS	PROCESO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS
¿Qué es un blog?	Le metodología del taller será teórico-práctico.	- Dinámica de integración.	Lic. Julia Asimbaya	Computadoras
¿Por qué usar el blog educativo?	Con énfasis en la creación del blog siguiendo todos los pasos,	- Ubicación de los docentes en los computadores	Ing. William Charro	Proyector
Usos para el profesor	insertando información por asignatura de tal forma que al finalizar el taller cada docente tenga creado un blog educativo propio para compartir con sus estudiantes.	- Introducción teórica		Folletos
Usos para el estudiante		- Aplicaciones prácticas		Esferos
Pasos para crear un blog		- Evaluación		Hojas
Aplicaciones diversas elaboradas por los docentes				
Evaluación de taller				

TALLER 2

TEMA: TÉCNICAS ACTIVAS DE APRENDIZAJE Y TÉCNICAS DE ESTUDIO.



Objetivo: Mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje aplicando herramientas pedagógicas actuales.

Tiempo: 8 horas

CONTENIDOS	PROCESO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS
<p>¿Qué son las técnicas de aprendizaje?</p> <p>Clasificación</p> <p>AUTOAPRENDIZAJE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estudio individual • Elaboración de ensayos • Búsqueda y análisis de información • Tareas individuales • Proyectos de investigación <p>APRENDIZAJE INTERACTIVO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exposiciones del tutor • Conferencia de un experto • Entrevistas • Visitas • Paneles • Debates • Seminarios <p>APRENDIZAJE COLABORATIVO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soluciones de casos • Método de 	<p>Le metodología del taller será teórico-práctico.</p> <p>Los docentes interactuarán utilizando las diferentes técnicas de aprendizaje y de estudio para replicarlos con los estudiantes en las tutorías de fin de semana estudiantes.</p>	<p>Dinámica de integración.</p> <p>Introducción teórica</p> <p>Aplicaciones prácticas en clases demostrativas de diferentes asignaturas.</p>	<p>Lic. Julia Asimbaya</p> <p>Docentes</p>	<p>Computadoras</p> <p>Proyector</p> <p>Folletos</p> <p>Esferos</p> <p>Lecturas</p>

<p>proyectos</p> <ul style="list-style-type: none"> •Aprendizaje basado en problemas (ABP) •Análisis y discusión en grupos •Discusión y debates <p>TÉCNICAS DE ESTUDIO</p> <p>¿Por qué conocer las técnicas de estudio?</p> <p>El método de estudio</p> <p>Organización y planificación</p> <p>Lectura</p> <p>Lectura comprensiva</p> <p>Subrayado</p> <p>El resumen</p> <p>El esquema</p> <p>Técnica para desarrollar la memoria</p> <p>Reglas nemotécnicas</p> <p>¿Cómo preparar un examen?</p> <p>Realizar un trabajo por escrito</p> <p>Atención y concentración</p> <p>Técnicas de relajación.</p>		<p>Entrega de lecturas para aplicar las diferentes técnicas de estudio.</p> <p>Exposición de las diferentes técnicas.</p>		
---	--	---	--	--

TALLER 3

TEMA: “FAMILIA, ESCUELA Y VALORES”



Objetivo: Dotar a autoridades, docentes, estudiantes y padres de familia de un plan anual sobre valores para mejorar las relaciones de toda la comunidad educativa.

Tiempo: 8 horas

CONTENIDOS	PROCESO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS
<p>El plan de Pastoral contiene veinte temas relacionados con veinte valores de la familia, la escuela y la sociedad armoniosa la convivencia escolar.</p> <p>El un folleto con lecturas, que dejan reflexiones y mensajes sobre valores universales.</p> <p>También comprende una colección de los mejores videos sobre historias que dejan un mensaje y reflexión sobre la esencia del alma del ser humano</p>	<p>Cada tutoría se realizará las actividades planificadas que consta en el folleto. De tal forma que al final del año se habrá concluido con el plan de Pastoral y se notará un cambio de actitudes de todos los miembros de la comunidad educativa.</p>	<p>Iniciar es taller de socialización del plan anual de Pastoral sobre valores con dinámicas referentes a valores, diaposivas sobres las mismas.</p> <p>Entrega de materiales a autoridades, docentes, estudiantes y padres de familia.</p> <p>Exposición virtual de todos los materiales.</p> <p>Evaluación del taller.</p>	<p>Lic. Julia Asimbaya</p> <p>Autoridades</p> <p>Docentes</p> <p>Estudiantes</p> <p>Padres de familia</p>	<p>Computadoras</p> <p>Proyector</p> <p>Folletos</p> <p>Esferos</p> <p>Hojas</p>

5. LOCALIZACION Y COBERTURA ESPACIAL.

Este seminario de capacitación se lo realizará en las instalaciones del Centro de Atención Tutorial “Padre Juan de Velasco”, ubicado en la parroquia San Jacinto del Búa, cantón Santo Domingo de los Tsáchilas, provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas.

6. POBLACION OBJETIVO.

El Centro de Atención Tutorial “Padre Juan de Velasco”, en la investigación, tiene una equivalencia de excelente; sin embargo, existen algunos desempeños que requieren consideración desde el criterio de estudiantes, padres de familia y la supervisión escolar; en las actividades diarias de los docentes y directivos, para potenciar la calidad educativa. Se planifica una serie de talleres y reuniones para trabajar con el personal docente, directivo, estudiantes y padres de familia de la institución, se ejecutarán en el transcurso de un período académico con miras a mejorar la calidad educativa.

7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA.

La propuesta a llevarse a cabo es muy factible, por cuanto existe la predisposición de los docentes del Centro. Además existe un centro de cómputo completo con tecnología de última generación, con acceso a internet a tiempo completo. Los docentes laboran de miércoles a viernes en tutorías abiertas y los fines de semana con cargas horarias completas.

El financiamiento del seminario será por parte de Colecturía con el rubro de Capacitaciones. En la propuesta se utilizará los siguientes recursos:

Recursos humanos, autoridades, docentes de la institución, estudiantes y un facilitador

Recursos tecnológicos, computadores y proyector

Recursos Materiales, como papelotes, afiches, papel bond, marcadores, tarjetas, fotocopias, folleto de talleres, cinta adhesiva.

Para llevar a efecto está propuesta se ha realizado el siguiente presupuesto:

8. PRESUPUESTO.

Para llevar a efecto está propuesta se ha realizado el siguiente presupuesto:

RECURSOS	TOTAL
Materiales	
15 folletos impresos	45,00
Hojas de papel bon	3,50
Carpetas	17,00
Esferos	8,00
Refrigerios	450,00
Computadores	0,00
Proyector	0,00
Humanos	
Facilitador 1(tema: blogs)	50,00
Imprevistos.	100,00
TOTAL	658,50 dólares

9. CRONOGRAMA.

ACTIVIDADES	MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Reunión con autoridades para socializar el proyecto																				
Entrega de materiales y aplicación del primer taller a los docentes sobre tecnologías de la información y comunicación. Los blogs educativos.																				
Seguimiento de tareas enviadas a los docentes																				
Evaluación del taller con docentes y estudiantes																				
Entrega de materiales y aplicación del segundo taller sobre técnicas activas de aprendizaje y técnicas de estudio.																				
Observación de la clase a los docentes.																				
Evaluación del taller con docentes y estudiantes.																				
Entrega de materiales y socialización del tercer taller sobre valores. "La familia constructora de un nuevo Ecuador"																				
Observación de la clase de Formación Humana																				
Evaluación del taller																				

10. BIBLIOGRAFÍA

Casonava, A. (1997). La evaluación garantía de la calidad para el centro educativo. Editorial Luis Vives, Zaragoza España.

Calfee, R. C. y Perfumo, P. (1996). Carpetas de estudiante: oportunidad para una revolución en educación, Comunicación, Lenguaje y Educación.

Castro, P. (1995). Evaluación integral del paradigma a la práctica. Editorial IPLAC Cuba.

Chininín, V. (2011). La evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año lectivo 2011-2012. Loja- Ecuador.

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

Equipo Técnico Ministerio de Educación Ecuador (noviembre de 2009). Reforma Curricular Educación Básica. Actualización y fortalecimiento curricular de la educación básica 2010. Quito, Ecuador: ME.

Equipo Técnico Universidad Simón Bolívar, Ministerio de Educación Ecuador. (29 de agosto de 2001). Programa de reforma curricular del bachillerato. Lineamientos administrativos curriculares del bachillerato. Quito, Ecuador: ME.

Flórez Ochoa, R., (2005). Pedagogía del Conocimiento, segunda edición, editorial Mcgraw Hill, Bogotá, Colombia.

Freinet É. (1977). Nacimiento de una pedagogía Popular, historia de una escuela moderna. Barcelona, España. Editorial LAIA (primera edición, marzo 1975 y segunda

Ministerio de Educación Ecuador (2010): Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica 2010 (POLIGRÁFICA C. A) Quito – Ecuador

❖ **Páginas web:**

ALBERTO Christin (2008) Evaluación de instituciones educativas procesos de mejoramiento institucional, reformas e innovaciones [En línea]. Disponible en: <http://www.evaluacion.edusanluis.com.ar/2008/10/evaluacin-de-instituciones-educativas.html> [09-12-2012]

Asamblea Nacional (2008) Constitución del Ecuador 2008 [En línea] Ecuador. Disponible en [http:// www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion-de-bolsillo.pdf](http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion-de-bolsillo.pdf) [09-12-2012]

Definición Org.Autoevaluación [En línea] <http://www.definicion.org/autoevaluacion> [Consulta 25-08-2012]

Diario Hoy/vida-diaria/ (2012) Calidad Educativa no se consolida [En línea] <http://www.hoy.com.ec/category/227/vida-diaria/> [Consulta 09-10-2012]

EDUTEKA (2010) La taxonomía de Bloomy sus dos actualizaciones. [En línea] Disponible en: <http://www.eduteka.org/TaxonomiaBloomCuadro.php3>[02-11-2012]

LÓPEZ MARTÍNEZ Ninnette (2007).El plan de clase. [En línea]Disponible en:<http://www.dde.uni.edu.ni/descargas2008/CURSODIC2008/Plan%20de%20Clase%20fin.pdf> [Consulta 28-07-2012]

Ministerio de Educación Ecuador (2012).Desempeño directivo [en línea] Disponible en: <http://www.educacion.gob.ec/component/content/article/155-estandares/588-desempeño-directivo-est.html> [Consulta 19-11-2012]

Ministerio de Educación Ecuador (2012). Fundamentación teórica: desempeño profesional docente.[en línea]Disponible en:<http://www.dineib.gov.ec/component/content/article/57-docentes-estandares/163-fundamentacion-teorica-desempeño-profesional-docente-p.html> [Consulta 08-08-2012]

Ministerio de Educación Ecuador (2009) Resultados evaluación primera convocatoria (2009). [en línea] Disponible en: <http://www.educacion.gob.ec/archivo-sne-pe.html>[Consulta 14-11-2012]

PADI Irasema Coronado Sepúlveda (2007) Manual de atención a estudiantes con capacidades diferentes [En línea] pág. 4

http://www.itesca.edu.mx/documentos/Manual_de_Atencion_a_Estudiantes_con_Capacidades_Diferentes.pdf [Consulta 2-12-2012]

11. ANEXOS

ANEXO 1

Encuestas Aplicadas para la evaluación Docente



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:
OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. 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/o representantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo, y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.					
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.					
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.					
5.4. Entrego el plan anual y de la 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 institucional.					
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.					
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

Instrumento para la coevaluación de los docentes

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS El docente:	1.	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
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 El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
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 no discriminación de los compañeros.					
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.					
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.					
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.					
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.					
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.					

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

Fecha de evaluación:

¡ GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño profesional, con el fin de mejorar la práctica en el aula.
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución					
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.					
1.3. 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 docente 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 lo requiera.						
--	--	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución					
3.1. Utiliza bibliografía adecuada.					
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 la 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.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	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.					
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	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución					
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.					
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. 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 las 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					
1.1.8. 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					

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

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño del docente en el aula con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD docente:	EI	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
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 docente:	EI	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
2.1. Es puntual a la hora de iniciar 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 docente:	EI	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
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 El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
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 o representado en la clase.					
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.					
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).					

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

Matriz de Evaluación Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

() Sí () No

¿Quién aplicó la ficha?

() Maestrante () Otro

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

8º EB () 9º EB () 10º EB ()

Bachillerato

1º Bach. () 2º Bach. () 3º 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 en el espacio correspondiente.</p>

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN El docente:	VALORACIÓN	
	SI	NO
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).		
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.		
3. Valora la participación de los estudiantes.		
4. Mantiene la disciplina en el aula.		
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación:



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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:
OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de 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. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento de 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 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 los 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 Directivo o Técnico.					
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.					
1.46. Realizo contrataciones del personal docente, administrativo o de servicios, previo al conocimiento y autorización del Consejo Directivo o 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					
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo 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 deserción 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 socioculturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

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 institución que dirige.
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted califica.
b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. Faltó 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 seguimiento de 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 los profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Superviso 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 Directivo o 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 deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
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 Directivo o 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 arcos 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 por el Estado, 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 por el Estado, a los organismos externos de la institución.					
1.57. Coordina 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. Coordina 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. 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. 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 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 den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, 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 elevar los porcentajes de promoción 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 socioculturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

Instrumento para la Evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Estudiantil.

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

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

DII

1.	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 por 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 especiales.					

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. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.6. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socioculturales y educativas.					
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la Institución educativa.					
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

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 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. 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 evento de mejoramiento profesional.					
1.8. 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 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 del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la Institución.					
1.18. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de 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 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. 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. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socioculturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

Instrumento para la Evaluación del Director o Rector por parte del Supervisor

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 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 durante la jornada de trabajo.					
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 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 Directivo o 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 de 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.					
1.23. 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. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con El Consejo Directivo o Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27. Realiza las asambleas generales de los profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de 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 la 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 Directivo o 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 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 arcos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o 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 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 manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
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 otra 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 cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos internos de la institución.					
1.63. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos de la institución.					
1.63. 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 revisión de la planificación didáctica.					
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al 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 den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, 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 elevar los porcentajes de promoción 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. 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 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 socioculturales 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!

CERTIFICACIÓN

SINEDE



Sistema Nacional de Educación a Distancia
"Monseñor Leonidas Proaño"
UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL SEMIPRESENCIAL DE
PICHINCHA

Quito, 30 de septiembre del 2012

CERTIFICACIÓN:

La suscrita Rectora de la Unidad Educativa Fiscomisional Semipresencial de Pichincha, a petición verbal de la interesada certifica que: la Lic. CARMEN JULIA ASIMBAYA SOCASI, con cédula de ciudadanía N° 1711016277, domiciliada en la ciudad de Quito, realizó la aplicación de las encuestas para el desarrollo de la tesis titulada "EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN CENTRO DE ATENCIÓN TUTORIAL PADRE JUAN DE VELASCO DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013", adscrito a esta Institución matriz, cumpliendo con los requerimientos de la prestigiosa Universidad Técnica Particular de Loja.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la persona interesada hacer uso del presente documento en lo que creyere conveniente.

Atentamente,

Msc. Lorena Solis Duque
RECTORA



FOTOS**Tabulación de encuestas****Observación de la clase**



Reunión con estudiantes para aplicación de encuestas



Reunión con padres de familia para aplicación de encuestas