



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 educación básica y bachillerato del colegio Nacional Técnico Macas, de la ciudad de Macas, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011- 2012”

Tesis de grado

Autora:

Barba Togra, Gricela Janeth

Director:

Calle Herrera, Estalin, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO SUCÚA

2013

CERTIFICACIÓN

Magister.

Estalin Calle Herrera
DIRECTOR DE LA TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo denominado: “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Nacional Técnico Macas de la ciudad de Macas, cantón Morona, provincia de Morona Santiago durante el año lectivo 2011-2012”, el profesional en formación: Barba Togra Gricela Janeth; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, abril del 2013

f):

AUTORÍA

Yo, Barba Togra Gricela Janeth como autora del presente trabajo de investigación, soy responsable de las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en la misma.

f).....

Barba Togra Gricela Janeth

C.I.: 1400414510

CESIÓN DE DERECHOS

Yo **Barba Togra Gricela Janeth**, declaro ser autora de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales.

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

f):.....

Autora: Barba Togra Gricela Janeth

Cedula: 1400414510

AGRADECIMIENTO

Dejo constancia de mi sincero agradecimiento: Al Lic. Edwin Erazo Rector de colegio Nacional Técnico “Macas”, quien me recibió muy gustosos y aceptaron realizar la presente investigación.

Al Consejo Ejecutivo, Jefes de Área, toda la planta docente, a los estudiantes y padres de familia quienes conforman la comunidad educativa del plantel vaya los más anhelados agradecimientos por haber dado la apertura necesaria para obtener toda la información y así poder desarrollar la investigación.

Mi eterna gratitud a la U.T.P.L, modalidad abierta de manera especial al Magister. Estalin Calle, Tutor de la Tesis quien compartió sus saberes y experiencias e hizo posible la realización de este trabajo investigativo.

Gricela Janeth Barba Togra

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, con mucho respeto a la comunidad educativa del colegio Nacional Técnico “Macas” quienes me apoyaron desinteresadamente, con la información requerida para el desarrollo del trabajo investigativo.

Todo esfuerzo realizado durante la preparación académica profesional, lo he venido haciendo con gran satisfacción, por tener el apoyo de los seres que más quiero en mi vida.

Por este motivo dedico este presente trabajo muy valioso a mis queridos hijos: Alexander y Marilyn, quienes aunque muy pequeños fueron mi apoyo y mi fuerza para poder culminar esta etapa de peroración académica, a mis padres y hermanos.

Gricela Janeth Barba Togra

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido	Pág.
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR	i
AUTORÍA	ii
CESIÓN DE DERECHOS	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
1 RESUMEN	1
2 INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO TEÓRICO	6
3.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	6
3.1.1. Calidad	6
3.1.2. La calidad de la educación.	7
3.1.3. Los estándares	7
3.1.4. Importancia de los estándares educativos	8
3.1.5. Tipos de estándares en la educación ecuatoriana	11
3.1.5.1. Estándares de aprendizaje	11
3.1.5.2. Estándares de desempeño directivo:	11
3.1.5.3. Estándares de desempeño docente	12
3.1.5.4. Estándares de gestión escolar.	12
3.1.6. Importancia de la calidad en la educación	12
3.1.7. Instituciones educativas	12
3.1.8. Niveles de Educación	13
3.1.8.1. La Educación Inicial	13

3.1.8.2. La Educación General Básica	13
3.1.8.3. Bachillerato General Unificado	13
3.1.9. Pilares de la educación para el siglo XXI	14
3.1.9.1. Aprender a conocer	14
3.1.9.2. Aprender a hacer	14
3.1.9.3. Aprender a ser	14
3.1.9.4. Aprender a convivir	15
3.1.9.5. Aprender a emprender	15
3.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	15
3.2.1. Definición de evaluación	15
3.2.2. Evaluación educativa	16
3.2.2.1. Eficacia	17
3.2.2.2. Eficiencia	17
3.2.2.3. Equidad	17
3.2.2.4. Pertinencia	18
3.2.3. Los estándares de calidad	18
3.2.4. Estándares de gestión escolar	19
3.2.5. Características de la evaluación	19
3.2.5.1. Características generales de la evaluación	19
3.2.5.2. Características específicas	20
3.2.6. Importancia de la evaluación.	21
3.2.7. Fundamentación legal de la evaluación	21
3.2.8. Tipos de evaluación	24
3.2.8.1. De contexto	24

3.2.8.2. Inicial	24
3.2.8.3. De producto	24
3.2.8.4. De proceso	24
3.2.8.5. La evaluación interna	25
3.2.8.6. La evaluación externa	25
3.2. 9. La evaluación institucional	25
3.2.10. Importancia de la evaluación institucional	26
3.2.11. Objetivos de la evaluación institucional	26
3.2.12. Autoevaluación	27
3.2.13. Coevaluación	28
3.2.14. Heteroevaluación	28
3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	28
3.3.1. El desempeño profesional docente	28
3.3.2. Relación del desempeño docente y la Ley de educación Intercultural	29
3.3.3. Evaluación del Desempeño Profesional Docente	30
3.3.4. Dimensiones del Desempeño	32
3.3.4.1. Sociabilidad pedagógica	32
3.3.4.2. Habilidades pedagógicas	32
3.3.4.3. Desarrollo emocional	33
3.3.4.4. La atención a estudiantes con necesidades especiales	33
3.3.4.5. Aplicación de normas y reglamentos	33
3.3.4.6. Relaciones con la comunidad	34
3.3.4.7. Disposición al cambio en educación	34
3.3.4.8. Clima de trabajo	34

3.3.5. Instrumentos para evaluar el desempeño docente	36
3.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	37
3.4.1. Directivo	37
3.4.2. Etimología del término dirección	37
3.4.3. Desempeño de los directivos	38
3.4.4. Estándares de desempeño profesional directivo	38
3.4.5. Evaluación del desempeño profesional directivo	40
3.4.6. Las dimensiones de desempeño profesional directivo	41
3.4.6.1. Liderazgo	42
3.4.6.1.1. Liderazgo educativo	42
3.4.6.1.2. Liderazgo en la comunidad	43
3.4.6.2. Gestión pedagógica	44
3.4.6.2.1. Gestión educativa	44
3.4.6.2.2. Las competencias pedagógicas	45
3.4.6.3. Gestión de talento humano y recursos	45
3.4.6.4. Gestión del clima organizacional y convivencia escolar	46
4 METODOLOGÍA	47
4.1 Participantes	47
4.2 Muestra de Investigación	47
4.3 Técnicas e Instrumentos de Investigación	48
4.3.1. La encuesta	49
4.3.2. La observación	49
4.3.3. Valoración de la evaluación del desempeño.	49
4.3.3.1. Valoración de la evaluación del desempeño profesional	

de los docentes.	50
4.3.3.2. Valoración de la evaluación del desempeño profesional	
de los directivos.	52
4.3.4. Desagregación de la valoración de la evaluación del	
desempeño profesional	53
4.3.4.1. Desagregación de la valoración de la evaluación del	
desempeño profesional de los docentes	53
1.1. Instrumento para la autoevaluación de los docentes	53
1.2. Instrumento para la coevaluación de los docentes	54
1.3. Instrumento para la evaluación de los docentes por	
parte del director	54
1.4. Instrumento para la evaluación de los docentes	
por parte de los estudiantes	54
1.5. Instrumento para la evaluación de los docentes por	
parte del padre de familia	54
1.6. Observación de la clase impartida por el docente	55
4.3.4.2. Desagregación de la valoración de la evaluación del	
desempeño de los directivos.	55
1.1. Instrumento para la autoevaluación del Director o	
Rector	55
1.2. Instrumento para la evaluación del Director o	

Rector por parte del Consejo Directivo o Técnico	56
1.3. Evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Estudiantil	56
1.4. Evaluación del Director o Rector de parte del Comité Central de Padres de Familia	56
1.5. Evaluación del Director o Rector por parte del Supervisor Escolar	56
4.3.5. Calificación del Desempeño	57
4.3.5.1. Calificación del Desempeño Profesional Docente	57
4.3.5.2. Calificación del Desempeño Profesional Directivo	57
4.3.5.3. Calificación del Desempeño Profesional de la Institución Educativa	58
4.5. Recursos	58
4.5.1. Humanos	58
4.5.2. Materiales	59
4.5.3. Tecnológicos	59
4.5.4. Económicos	59
4.6. Diseño y Procedimiento	59
4.7. Metodología	60
4.7.1. Método Descriptivo.	60
4.7.2. El Método Inductivo	60
4.7.3. El Método Deductivo	60
4.7.4. El Método Estadístico	60

4.8. Comprobación de los Supuestos	60
5 RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	62
5.1. DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE	62
5.1.1. De la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente	62
5.1.1.1. Autoevaluación de los docentes	62
5.1.1.1.1. Sociabilidad Pedagógica	62
5.1.1.1.2. Habilidades Pedagógicas y didácticas	63
5.1.1.1.3. Desarrollo Emocional	66
5.1.1.1.4. Atención a estudiantes con necesidades especiales	67
5.1.1.1.5. Aplicación de normas y reglamentos	69
5.1.1.1.6. Relaciones con la comunidad	70
5.1.1.1.7. Clima de Trabajo	72
5.1.1.2. Coevaluación de los docentes por parte de los Coordinadores de Área	73
5.1.1.2.1. Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas	73
5.1.1.2.2. Cumplimiento de normas y reglamentos	74
5.1.1.2.3. Disposición al cambio en educación	75
5.1.1.2.4. Desarrollo emocional	76
5.1.1.3. Evaluación de los docentes por parte de los directivos	77
5.1.1.3.1. Sociabilidad Pedagógica	77
5.1.1.3.2. Atención a estudiantes con necesidades individuales	78
5.1.1.3.3. Habilidades Pedagógicas y Didácticas	79

5.1.1.3.4. Aplicación de normas y reglamentos	80
5.1.1.3.5. Relación con la comunidad	81
5.1.1.4. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes	82
5.1.1.4.1. Habilidades Pedagógicas y didácticas.	82
5.1.1.4.2. Habilidades de Sociabilidad Pedagógica.	84
5.1.1.4.3. Atención a estudiantes con necesidades individuales	85
5.1.1.4.4. Relación con los estudiantes	86
5.1.1.5. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia	87
5.1.1.5.1. Relación con la comunidad	87
5.1.1.5.2. Aplicación de normas y reglamentos	88
5.1.1.5.3. Sociabilidad pedagógica	89
5.1.1.5.4. Atención a estudiantes con necesidades individuales	90
5.1.1.6. Observación de la clase impartida por el docente	91
5.1.1.6.1. Actividades iniciales	91
5.1.1.6.2. Proceso de enseñanza-aprendizaje	92
5.1.1.6.3. Ambiente en el aula	93
5.1.2. De la evaluación de la calidad del desempeño profesional Directivo	95
5.1.2.1. Autoevaluación de los directivos	95
5.1.2.1.1. Dimensión: Competencias gerenciales	95
5.1.2.1.2. Dimensión: Competencias pedagógicas	101
5.1.2.1.3. Dimensión: Competencias de desarrollo en la comunidad	103
5.1.2.2. Evaluación de directivos por parte del Consejo Ejecutivo	104
5.1.2.2.1. Dimensión: Competencias Gerenciales	104

5.1.2.2.2. Dimensión: Competencias Pedagógicas	111
5.1.2.2.3. Dimensión: Competencias de Liderazgo en la comunidad	113
5.1.2.3. Evaluación de directivos por parte del consejo estudiantil	114
5.1.2.3.1. Dimensión: Competencias Gerenciales	114
5.1.2.3.2. Dimensión: Competencias Pedagógicas	116
5.1.2.3.3. Dimensión: Competencias de Liderazgo en la comunidad	117
5.1.2.4. Evaluación del director por parte del comité central de padres de familia	119
5.1.2.4.1. Dimensión: Competencias Gerenciales	119
5.1.2.4.2. Dimensión: Competencias Pedagógicas	125
5.1.2.4.3. Dimensión: Competencias de Liderazgo en la Comunidad	126
5.1.2.5. Evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar	127
5.1.2.5.1. Dimensión: Competencias Gerenciales	127
5.1.2.5.2. Dimensión: Competencias Pedagógicas	133
5.1.2.5.3. Dimensión: Competencias de Liderazgo en la Comunidad	135
5.2 RESULTADO, ANALISIS Y DISCUSIÓN	139
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	144
6.1. Conclusiones	144
6.2. Recomendaciones	146
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	148
7.1. TÍTULO	148
7.2. JUSTIFICACIÓN	148
7.3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA	149
7.3.1. Objetivo General	149

7.3.2. Objetivos Específicos	149
7.4. ACTIVIDADES	149
7.5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL	153
7.6. POBLACIÓN OBJETIVO	154
7.7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA	154
7.8. PRESUPUESTO	155
7.9. CRONOGRAMA	156
8. BIBLIOGRAFÍA	159
9 APÉNDICES	162

1 RESUMEN

La investigación trata sobre la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en educación básica y bachillerato del Colegio Nacional Técnico Macas, en Macas, Provincia de Morona Santiago, durante el año lectivo 2011- 2012, para realizar el trabajo se aplicó la muestra al azar simple, los métodos de investigación aplicados son el descriptivo, deductivo, inductivo, estadístico, las técnicas que se utilizaron fueron la observación y encuesta, que se aplicaron a docentes, directivos, Jefes de Áreas, Consejo Ejecutivo, Consejo estudiantil, comité de Padres de Familia, Estudiantes y el supervisor de la institución.

En conclusión, los resultados obtenidos en la evaluación son excelentes ubicándose en la categoría A.

Luego del estudio, para el mejoramiento de la calidad del desempeño docente y directivo se realizó la siguiente propuesta, establecer los estándares de calidad educativa en educación básica y bachillerato para el Colegio Nacional Técnico Macas.

Por la importancia de la temática se sugiere a los lectores la siguiente tesis porque es el resultado de la evaluación realizada a la institución bajo la supervisión de la Universidad Técnica Particular de Loja.

2 INTRODUCCIÓN

La calidad educativa, en nuestro país, es de interés nacional en lo que corresponde a su mejora e innovación. La educación es un proceso que depende de las maneras de actuar de docentes, directivos, padres de familia, estudiantes; además de las oportunidades de vinculación entre las instituciones educativas y la comunidad a la que presta los servicios.

La Constitución Política del Ecuador establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad (CONSTITUYENTE, 2008).

Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación, e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo (EDUCACIÓN, 2006); sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa.

Esta creciente atención hacia la calidad docente ha llevado a las administraciones públicas educativas a elaborar programas para asegurar la calidad de los servicios. Además, en todo el Ecuador aparecen agencias que analizan la calidad de los sistemas universitarios públicos y privados y las propias universidades, conscientes de su creciente importancia, ponen en marcha programas de mejora y evaluación de la calidad.

En educación, como en los demás sectores de la sociedad, la evaluación es un instrumento básico que sirve para juzgar la calidad o para redefinir los criterios e indicadores que la describen. Si se examina la conducta personal, social y todo aquello que ocurre en las instituciones de carácter público o privado, llegamos a consensuar que el proceso evaluativo se constituye en una necesidad de realizarlo y de utilizarlo como un instrumento para el mejoramiento continuo, concepto del que indica la teoría de la calidad educativa total.

La actual actividad educativa adolece de varios aspectos que deterioran su calidad: docentes con pocas opciones de trabajo, la capacitación que ha existido no ha sido actualizada, ni la apropiada según los avances investigativos en materia educativa, los servicios de internet recién en los últimos años se acercan a las instituciones educativas y se ponen al alcance de docentes, entre otros; que se convierten en causas de una educación deficiente.

Las consecuencias de esta realidad están a la vista, altos índices de repitencia y deserción escolar, docentes trabajando con metodologías no adecuadas a los procesos mediante los cuales los estudiantes aprenden, directivos con poca visión en gerencia y liderazgo para conducir a las instituciones que requieren de una visión que les proyecte a la prestación de servicios acorde a las necesidades presentes y del futuro.

Dada la importancia de la evaluación de la calidad educativa, la Universidad Técnica Particular de Loja cuya perspectiva es: “buscar la verdad y formar al hombre a través de los ejercicios de la ciencia para que sirva a la sociedad...”, con el estudio de la Maestría en Pedagogía de la Escuela de Ciencias de la Educación, se propone desarrollar una investigación en el ámbito nacional relacionada con la evaluación de los desempeños de docentes y directivos y a la vez valorar a las instituciones educativas.

En este caso, la investigación se realiza en el colegio Nacional Técnico Macas, es importante para esta institución puesto que los resultados obtenidos en este trabajo permitirán tomar los correctivos necesarios en aspectos que requieran mejorarlos, y a la vez, potenciar los desempeños que se están cumpliendo de manera satisfactoria. Para los estudiantes, quienes son los beneficiarios de los servicios educativos es importante que los docentes asistan a las aulas dispuestos a aplicar desempeños que sean el reflejo del dominio de contenidos, estrategias metodológicas, atención a los estudiantes generando un clima de aula motivador para el aprendizaje.

Para los docentes, es importante para una revisión de los desempeños que se ejecutan a diario en las aulas con el propósito de establecer mejores relaciones interpersonales con los estudiantes, directivos y colegas docentes. La comunidad

educativa al ser parte de las investigaciones como personas encuestadas, podrán conocer los aspectos de valoración a las instituciones educativas, directivos y docentes y apoyar para el mejoramiento de la calidad de educación de sus hijos y representados. Personalmente, será beneficioso este trabajo porque me permite conocer con precisión los aspectos sobre los cuales debemos trabajar como docentes para ofrecer un servicio de calidad a estudiantes y comunidad.

Fue factible realizar en virtud de la facilidad de transportarme desde mi lugar de trabajo hasta la ciudad de Macas para la aplicación de encuestas y entrevistas requeridas para la recopilación de la información. El único inconveniente fue las encuestas numerosas y extensas que los encuestados tenían que dedicar mucho tiempo para contestarlas.

El objetivo general del presente trabajo investigativo es el de desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivos en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo, el mismo que se logró, en el Colegio Técnico Macas se refiere, con la recopilación de la información y el análisis correspondiente al contrastar con un marco teórico obtenido de la bibliografía existente.

El primer objetivo específico “investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de la educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de información de campo”, se logró mediante una amplia consulta en textos de autores nacionales y extranjeros además de páginas electrónicas en la internet.

El segundo objetivo: “evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador” se alcanzó luego de la aplicación de encuestas a docentes, directivos, padres de familia y estudiantes; a quienes se les preguntó sobre los desempeños de docentes; y, el análisis de los mismos a la luz del contenido científico investigado

.

El siguiente objetivo “evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador”, para conseguirlo se aplicaron encuestas a directivos, docentes, padres de familia, estudiantes y supervisor escolar, quienes nos dieron a conocer sus criterios respecto de los desempeños ejercidos por las personas encargadas de la administración en la institución educativa.

El objetivo “estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en pedagogía”, se realizó siguiendo las indicaciones proporcionadas por la Universidad y la asesoría del Director de Tesis.

El último objetivo es el de “formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato” el mismo que se consigue al analizar los desempeños que requieren ser mejorados para la oferta de una educación de calidad en el Colegio Técnico Macas.

Los supuestos planteados en la investigación son los siguientes: “el actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador; tiene las características de deficiente en función de los estándares de calidad; en el Colegio Técnico Macas, no se confirma ya que los resultados de la investigación dan una valoración de excelente, equivalente a A.

El supuesto: “el actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador; tiene las características de deficiente en función de los estándares de calidad; no se confirma en este plantel educativo, luego del estudio realizado, el desempeño docente tiene una calificación de excelente, equivalente a A

Al realizar la valoración de la institución, en base a los resultados de los desempeños docente y directivo, la entidad tiene una calificación de excelente quedando en el nivel A.

Este informe investigativo consta de introducción, el resumen, el marco teórico, la metodología empleada, los resultados alcanzados, análisis y discusión de la información, las conclusiones obtenidas y recomendaciones; además la bibliografía y los anexos.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

3.1.1. Calidad

Si se empieza por definir lo que significa la palabra calidad. La calidad es una cualidad y propiedad inherente de las cosas o de los servicios, que permite que éstos sean comparados con otros u otras de su misma especie. La definición de calidad no puede ser precisa, ya que se trata de una apreciación subjetiva.

La escritora Coromoto X. (2010), manifiesta que calidad es el conjunto de “características inherentes a la prestación de un servicio para satisfacer las necesidades y expectativas del cliente”; nos da la idea de que la educación es un servicio el mismo que debe ser de calidad para que padres de familia y estudiantes tengan la satisfacción de acudir al centro educativo a solicitar los servicios educacionales.

En el Diccionario de la Lengua Española (2010), el término calidad en lo referente al entorno y a la calidad de vida manifiesta que son las “condiciones que contribuyen a hacer agradable y valiosa la vida”. Entonces, calidad es el conjunto de propiedades del contexto determinado. Es decir, en materia educativa, el centro educativo, las propiedades o caracteres en las que se desarrollan las actividades en el proceso de formación de los estudiantes.

La Asociación Europea para la Calidad citada por Cano E. (1978), define a la calidad como “el conjunto de principios y métodos organizados en estrategia global y tendentes a movilizar a toda la empresa para obtener una mejor satisfacción del cliente al menor coste”. Los principios que sustentan a la entidad y los métodos elegidos para desarrollar los procesos son parte de una estrategia integral de los servicios que presta la institución, como es el caso de las instituciones educativas de educación básica y bachillerato.

3.1.2. La calidad de la educación.

Según Aguerro I. (s. f.). La educación es un “sistema complejo”, es decir, un sistema en el cual, en la totalidad o la unidad, existe la diversidad, por lo que la unidad o totalidad es la síntesis de múltiples determinaciones. Un sistema complejo se caracteriza porque contiene múltiples subsistemas fuertemente conectados. En educación están varios aspectos conectados unos con otros como sucede con los métodos y técnicas, políticas educativas, reacciones de la comunidad, etc.

Escudero, J. (2010) afirma que calidad es un “proceso continuo de innovación”, es decir, las instituciones educativas tienen que establecer proyectos, recursos y decisiones de innovaciones educativas con proyecciones acordes a las facetas y dimensiones propias de la educación, como por ejemplo: el currículo, capacitación de docentes, mejorar la infraestructura física del centro, etc., iniciativas que conducen a mejorar la calidad educativa de la institución. La calidad educativa se valora en base a estándares de calidad.

En Santillana No. 13 (2010) se enfatiza “la calidad de la educación se encuentra vinculada de manera estrecha con el desempeño y la competencia de los profesores, directivos”, etc.; es decir, los actos de los docentes en el momento de trabajar, de interrelacionarse con los estudiantes, la manera de realizar la mediación pedagógica.

3.1.3. Los estándares

Los estándares de calidad educativa son “condiciones básicas para que se merezca una investidura” (Pulido, H. 2004). Estas condiciones son analizadas por comunidades especializadas en identificar las características de los servicios educativos que se ofrecen y determinar el índice de calidad educativa en una institución.

La afirmación anterior es afirmada por el Ministerio de Educación del Ecuador (2012), los estándares de calidad educativa “ayudarán a orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo”; estos elementos apuntan a determinar cuáles son las fortalezas y debilidades en el proceso del aprendizaje. El propósito es arrancar con los

estándares de aprendizaje en cuatro áreas del currículo nacional: Matemáticas, Lengua y Literatura, Ciencias Naturales y Estudios Sociales.

(Casassus, J., 1997). Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. En este sentido se consideran estándares en estudiantes, docentes, directivos y padres de familia.

El estándar es un modelo, un tipo o una referencia de lo que se pretende alcanzar. Según el Ministerio de Educación del Ecuador, en el futuro se formularán estándares correspondientes a otras áreas de aprendizaje, como lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística y educación física. Esta es la importancia de los estándares en un sistema educativo, puesto que da las mismas oportunidades a los habitantes del país, para alcanzar las metas que una sociedad aspira para todos, en forma colectiva.

La sociedad nacional actual necesita de la participación de padres de familia activos que conozcan cuales son los alcances de una educación de calidad y sean participes de este proceso, el Ministerio desea “proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010). Ecuador ha tenido uno de los sistemas con mayor déficit del hemisferio, por lo que actualmente es tiempo de revertir esta tendencia nacional, en busca del tiempo perdido. En este proceso transformador, los estándares son un medio y no la meta, puesto que el fin es la calidad educativa.

3.1.4. Importancia de los estándares educativos

Los estándares, en la educación, están encaminados también a la obtención de información de otros actores sociales: docentes, directivos y la participación de los estudiantes y la comunidad. Para ello, el Ministerio de educación ecuatoriano plantea “determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente y un buen directivo, y como debe ser una buena institución educativa”. Es decir, los estándares ofrecen las directivas cada uno de los

involucrados en los procesos de formación de niños y adolescentes que asisten a una institución educativa.

En materia educativa en nuestro país, se ha consultado el pueblo y se ha legislado en los últimos años, direccionado los procesos de formación hacia una mejora de calidad. La sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.

Como estrategia para mejorar la calidad de la educación, el Ministerio de Educación (2010), propone estándares de calidad educativa que ayudarán a orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. La Constitución Política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación, e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo; sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa.

Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable.

En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien

individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

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

Por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genere contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

Cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación (docentes y directivos), son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Finalmente, cuando los estándares se aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

Ofrecen un referente concreto de logros de aprendizajes, pues incluyen ejemplos de tareas realizadas por estudiantes ecuatorianos. Los ayudan a saber si están logrando las metas propuestas. Los ayudan a identificar cuáles son sus fortalezas y debilidades, apoyando su capacidad de autoevaluación y la valoración crítica de sí mismo. Permite que todo el estudiantado comparta metas comunes, y promueva, de esta manera, los mismos aprendizajes en cualquier lugar del territorio nacional.

A los padres y madres de familia: Sirven para orientar el diálogo entre escuela-familia, y para clarificar lo que se busca y lo que deben aprender los estudiantes en su experiencia educativa. Las familias podrán valorar de manera justa los resultados

individuales y grupales, y podrán contribuir de esta forma a hacer realidad su derecho a una educación de calidad.

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

3.1.5. Tipos de estándares en la educación ecuatoriana

En el sistema de educación ecuatoriano se ha diseñado cuatro tipos de estándares: de aprendizaje, de desempeño directivo, de desempeño docente y de gestión escolar. (Ministerio de Educación, 2010). A continuación se explica cada uno de estos

3.1.5.1. Estándares de aprendizaje

Los 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, se ha 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.

3.1.5.2. Estándares de desempeño directivo

Según “el Ministerio de Educación ecuatoriano, es un modelo que busca “contribuir de manera significativa a la mejoría de las prácticas del liderazgo y de la gestión” (LOEI, 2011). 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.

3.1.5.3. Estándares de desempeño docente

Los estándares de desempeño docente “son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen mayor correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes”. Corresponde a la práctica de los profesionales de la educación en su día a día en las aulas y sus maneras de relacionarse con los estudiantes, directivos, padres de familia, colegas y la sociedad en general. A futuro se formularán estándares para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, supervisores-asesores y supervisores-audidores.

3.1.5.4. Estándares de gestión escolar.

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, (Ministerio de Educación del Ecuador: Estándares de calidad (2011). Están encaminados a la verificación de las acciones de gestión y liderazgo institucionales, ejercidos por todos y cada uno de los directivos y docentes en sus diferentes ámbitos que les corresponde.

3.1.6. Importancia de la calidad en la educación

Una educación de calidad es importante y necesaria puesto que los estudiantes luego de su estancia en la escuela, el colegio, se ponen al servicio de la sociedad donde demostrarán sus capacidades para resolver los problemas del entorno mediante propuestas de proyectos y emprendimientos; donde pondrán a prueba la calidad educativa recibida, es necesario también que el estudiante tenga interés de aprovechar la oferta educativa, Escaño J. y Gil, M. (2006)manifiestan es necesario “recibir la información con una actitud positiva”, una predisposición que nazca desde el interior de su ser en la labor de aprendizaje.

3.1.7. Instituciones educativas

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en el (Art, 53), se define a las instituciones educativas como “espacios articulados a sus respectivas comunidades y, tanto las públicas como las privadas y fiscomisionales, se articulan entre sí como parte del Sistema Nacional de Educación, debiendo cumplir los fines, principios y disposiciones”. Las instituciones educativas, se establecen de acuerdo a las disposiciones vigentes en el Sistema de Educación Nacional, pasan a ser parte de

la comunidad que las ha creado en pos de solucionar las necesidades de educación. Las instituciones educativas, en nuestro país, están establecidas para ofrecer el servicio por niveles educativos.

3.1.8. Niveles de Educación

En la educación ecuatoriana, las instituciones educativas tienen los siguientes niveles: la educación inicial, la educación general básica, el bachillerato general unificado, la educación para jóvenes y adultos y la educación superior. Cada una de estas instancias tiene sus propios programas de estudio de acuerdo a la edad y conocimientos de las personas en las diferentes etapas de aprendizaje.

3.1.8.1. La Educación Inicial

La educación inicial, para los primeros años de escolaridad del ser humano, “proceso de acompañamiento al desarrollo integral de niños y niñas menores de 5 años, (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012). El Estado pretende potenciar el aprendizaje de los niños y niñas y promover su bienestar dándoles la oportunidad de que obtengan experiencias importantes en el tiempo apropiado en ambientes estimulantes, saludables y seguros, garantizándoles el buen vivir.

3.1.8.2. La Educación General Básica

La Educación General Básica, según el Ministerio de Educación y la Ley Orgánica de Educación Intercultural, de nuestro país, abarca diez niveles de estudio, desde primero de básica hasta completar el décimo año. Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2010). “Los jóvenes están preparados, entonces, para continuar los estudios de Bachillerato y para participar en la vida política y social de una manera apropiada”. Se procura, entonces, de que el estudiantado desarrolle capacidades para comunicarse con los demás, interpretar la realidad y la resolución problemas en su entorno satisfaciendo las necesidades comunitarias.

3.1.8.3. Bachillerato General Unificado

El Bachillerato General Unificado tiene una duración de tres años, la función es desarrollar en los estudiantes “capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior”. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010). El propósito es brindar a las personas una formación general y una preparación

interdisciplinaria básica y uniforme a nivel nacional dando iguales oportunidades a los adolescentes y jóvenes del país para que promuevan el desarrollo social y la integración de la sociedad como ciudadanos responsables, con espíritu crítico y solidario con las necesidades de sus semejantes.

3.1.9. Pilares de la educación para el siglo XXI

Según Santillana No. 13, (2010), los cuatro saberes fundamentales de la educación del siglo XXI son: “aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir”. Los pilares de la educación para el siglo que estamos iniciando son el soporte para asegurar una educación de calidad y que el ser humano disponga de conocimientos afectivos, psicomotores y cognitivos acordes a las exigencias de la tecnología que se está desarrollando en este nuevo siglo y milenio.

3.1.9.1. Aprender a conocer

Santillana No. 13, (2010), “implica el aspecto académico informativo: los contenidos y objetivos conceptuales”. Son los aspectos de una cultura que cada vez es más amplia con conocimientos básicos generales y de temas específicos. Podemos decir que el grupo de destrezas de este pilar educativo están contenidos conceptuales tales como: ideas, teoremas, teorías, definiciones, representaciones, conceptos, ensayos según las asignaturas y el año de escolaridad.

3.1.9.2. Aprender a hacer

Corresponde a los contenidos procedimentales que conforman las capacidades de desarrollar procesos, habilidades, estrategias, etc.; como parte del aprender a hacer; Santillana No. 13, (2010), manifiesta que este saber “consiste en el aspecto académico práctico: los contenidos y objetivos procedimentales. Se refieren a las competencias personales que permiten hacer frente a las situaciones cotidianas, resolver problemas, encontrar nuevas maneras de hacer las cosas, trabajar en equipo”, etc.

3.1.9.3. Aprender a ser

Respecto al aprender a ser en Santillana No. 13, (2010), se afirma que: tiene que ver con el “aspecto formativo personal: los contenidos y objetivos actitudinales”; este

aspecto requiere potenciar las capacidades de las personas para lograr un crecimiento integral que permita la autonomía, la toma de decisiones responsables, etc. En este grupo de saberes están los contenidos actitudinales de tipo personal, autoestima, autonomía, responsabilidad, etc.

3.1.9.4. Aprender a convivir

El aprender a convivir es la práctica de las relaciones humanas, desarrolla “la capacidad de las personas para entenderse unas con otras, de comprender los puntos de vista diversos, aunque no se compartan, de realizar proyectos comunes en bien de todos”. (Santillana No. 13; 2010). En este grupo están los contenidos actitudinales, corresponden los valores sociales: solidaridad, empatía, respeto, manejo de conflictos, entre otros. Es la facultad de la persona para el establecimiento de relaciones humanas apropiadas, en los diferentes roles que se desempeñe sea personal o como profesional.

3.1.9.5. Aprender a emprender

Federico Mayor Zaragoza, ex Director de la UNESCO, citado por Maya, M. (2008) incluyó a los cuatro pilares de la educación un quinto denominado aprender a emprender, destinado a “lograr objetivos empresariales, como una forma de devolver a la sociedad lo que la sociedad le proporcionó”. Encamina a la sociedad a la educación técnica, con el objetivo de que la sociedad necesita realizar emprendimientos para mejorar la calidad de vida personal, a nivel de familia y la sociedad en general.

3.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

3.2.1. Definición de evaluación

La evaluación es un “proceso dinámico, sistemático, riguroso, transparente, abierto y participativo, apoyado en datos, informaciones, fuentes y agentes diversos”. González, J. y otros (2004). Al ser un proceso, la evaluación no es aspecto estable de la educación, sino que se encuentra en constante transformación y mejora, de acuerdo al modelo educativo aplicado.

La evaluación es un proceso dinámico en el sentido de que está dispuesto a desarrollar las habilidades y destrezas de los estudiantes, por ello la evaluación no es un fin sino un medio para despertar el interés del educando para participar en los procesos educativos.

El proceso es sistemático, es decir que la evaluación no debe realizarse únicamente cuando ha concluido una unidad o un ciclo escolar, es una actividad que debe estar presente al momento de planificar, en el desarrollo de procesos y al finalizar una actividad educativa.

El proceso es riguroso puesto que es una actividad que tiene el propósito de ofrecer máxima información que sirve para un análisis crítico de la realidad educativa dentro del aula o de la institución. Llegando, incluso, a generar revisiones de planes y programas institucionales. La efectividad requiere demostraciones estadísticas.

Decimos que es un proceso transparente, porque al tener un sustento legal, los resultados tienen que ser conocidos por los docentes, estudiantes, padres de familia y sociedad en general. Además, los momentos y técnicas de evaluación deben ser analizados y consensuados entre docentes y estudiantes y de esta manera la evaluación sea también formadora.

Es un proceso que está abierto a todas las formas de cambio que ofrezcan las circunstancias ideológicas imperantes en una sociedad, en un momento histórico específico.

La evaluación tiene carácter participativo, el docente cuando evalúa a los estudiantes en una etapa del proceso y al finalizar un ciclo, también es evaluado por sus actos o desempeños. Los padres de familia intervienen también en la evaluación como corresponsables de la educación de sus representados y como parte de la sociedad.

3.2.2. Evaluación educativa

Chacón, D. (2003) afirma que el trabajo educativo y en lo que corresponde a evaluación “exige nuevos conocimientos, formas de trabajo más flexibles y que las

instituciones se desprendan de su modo de operar tradicionales”. La evaluación es un proceso que permite hablar de calidad educativa, lo que determina también la calidad de los servicios prestados por la institución educativa.

La calidad educativa institucional tiene un origen multifactorial, los aspectos a se evaluados están: los procesos de docentes, desarrollo pedagógico, la vinculación con la sociedad, relevancia, eficacia, pertinencia, equidad y eficiencia.

Este nivel requiere de la evaluación una valoración de las instituciones o entidades singulares que componen un determinado sector del sistema educativo. También es posible identificar una dimensión formativa que, orientada hacia el interior de la institución tendrá por objeto proporcionar información útil en tanto, enfocando los puntos débiles, genere un punto de partida para iniciar mejoras institucionales.

3.2.2.1. Eficacia

La eficacia es una determina entre “el grado de semejanza entre los resultados obtenidos y las metas propuestas”, Barriga, F. (2011). Realiza una comparación al finalizar el proceso, cuando considera los resultados obtenidos en la realización de determinado trabajo académico y lo compara con las metas proyectadas al inicio una actividad o de un proyecto. Se puede aseverar que eficacia es alcanzar una modificación de una situación mediante la aplicación de saberes y competencias aprendidos con anterioridad.

3.2.2.2. Eficiencia

La eficiencia pretende “determinar el grado en que los recursos son aprovechados durante las actividades realizadas”, (Barriga, F. 2011). La eficiencia, entonces valora la utilización apropiada en el momento oportuna de los recursos materiales, económicos, humanos, etc.; que se dispone y que se han previsto al momento de la planificación de un proyecto o un trabajo para beneficio de la institución.

3.2.2.3. Equidad

La equidad se relaciona con principios éticos aceptados por la sociedad. Es parte consustancial de la evaluación educativa, el promover la igualdad de las

valoraciones y apreciaciones, propiciar las mismas aspiraciones y eliminando en lo posible, las diferencias entre personas y grupos por razones económicas, raciales, culturales, religiosas, etc. “Ellos necesitan sentirse bien para aprender y necesitan aprender para desarrollarse y sentirse bien” (Santillana, 2010).

3.2.2.4. Pertinencia

Tiene relación directa con los esquemas de desarrollo que tiene la sociedad a la que pertenece la institución educativa, es el sitio que ocupa la entidad dentro de la sociedad. En Santillana No. 13 (2010) se menciona “los maestros necesitamos responder a las necesidades de los estudiantes y requerimos manejar con éxito nuestra función como mediadores del aprendizaje”. Esta situación es verificable al revisar el cumplimiento de la responsabilidad social, a través de una evaluación de la calidad de sus atributos y componentes, se refleja necesariamente en las mejoras obtenidas y reconocidas en y para la sociedad

Con el cumplimiento de estos aspectos y otros en el campo de la evaluación, es posible hablar de calidad educativa, la misma que se evidencia en el tipo de enseñanza impartida a los estudiantes, las destrezas desarrolladas y la cantidad de conocimientos que ellos adquieren pueden influir decisivamente en la duración de su escolaridad y en su asistencia a la escuela. La función instrumental de la educación es ayudar a las personas a alcanzar sus propios objetivos económicos, sociales y culturales y contribuir al logro de una sociedad mejor protegida, mejor servida por sus gobernantes y más equitativa en aspectos importantes, se fortalecerá si la calidad es alta.

3.2.3. Los estándares de calidad

Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2010) los estándares de calidad educativa “son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad”; estos logros están a nivel de docentes, directivos, padres de familia, comunidad y; como es lógico, de los estudiantes. Indican las metas que se desea alcanzar a nivel de toda la estructura del sistema educativo nacional, abarca las

aspiraciones de una educación de calidad en base a las gestiones que realizan las instituciones educativas.

3.2.4. Estándares de gestión escolar

Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2010) “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”, es decir que los estándares de gestión se refieren a prácticas y procesos que desarrollan tanto docentes, como directivos en la tarea de formación de los estudiantes procurando que los aprendizajes sean significativos. Los estándares de gestión institucional sirven para la evaluación de los desempeños institucionales.

3.2.5. Características de la evaluación

La evaluación educativa, como todo proceso de formación de niños, niñas y adolescentes, tiene características generales y específicas, las mismas que se detallan a continuación.

3.2.5.1. Características generales de la evaluación

Las características generales de la evaluación son: integral, sistemática, continua, acumulativa, científica y cooperativa.

La evaluación es **integral** porque “atiente y da significado a todos los factores tanto internos como externos que condicionan la personalidad del educando y determinan el rendimiento educativo” (Bravo, J. 1990). La evaluación da sentido a los aspectos psicológicos que son propios de la persona así como también de los aspectos externos al ser humano como son las relaciones interpersonales. Los aspectos endógenos y exógenos configuran la personalidad del ser situaciones que se verifican con las más variadas técnicas, procedimientos y medios que garantizan un proceso de valoración. Se considera también los aspectos institucionales.

La evaluación es **sistemática** porque “no se cumple improvisadamente” (Bravo, J. 1990). Se trata de un proceso elaborado con el tiempo estimado previamente y por tanto forma parte del proceso de educación propiamente dicho, al participar en todas las actividades.

La evaluación es **continua** cuando “su acción se integra permanentemente al quehacer educativo” (Bravo, J. 1990), no se interrumpe mientras avanza el proceso educativo tanto a nivel institucional como de aula relacionando aspectos anteriores con nuevos conocimientos.

La evaluación es **acumulativa**, según Bravo. J (1990) porque “requiere el registro de todas las observaciones que se realicen”; es decir, se registran todas las observaciones que tiene significación de las diversas acciones del estudiante

La evaluación es **científica** asevera Bravo. J (1990), cuando manifiesta que la evaluación “atiende a la apreciación de los más diversos aprendizajes y a todas las manifestaciones de la personalidad y de la conducta del individuo”. No aísla ni los aspectos conductuales ni de aprendizaje porque los dos aspectos configuran la personalidad del educando y para ello utiliza técnicas y procesos experimentados en otros lugares mediante métodos estadísticos

La evaluación es **cooperativa** porque “las calificaciones y observaciones deben ser revisadas y analizadas por todos los que intervengan en el proceso educativo” (Bravo, J. 1990). En el proceso de evaluación participan padres de familia, los mismos estudiantes, los docentes, directivos institucionales y la comunidad. En un proceso evaluativo ninguna persona puede estar indiferente puesto que todas las personas están de algún modo interesados en la evaluación y sus resultados.

3.2.5.2. Características específicas

La **validez** se refiere al “valor específico del instrumento, en el sentido de que está destinado a un propósito, a un contenido, a un grupo de alumnos y a una circunstancia especiales” (Bravo, J. 1990). No todo proceso evaluativo tiene el mismo tipo de instrumento, este debe ajustarse a las intenciones de los aspectos que se evalúan, pueden ser estas: el plan o proyecto a evaluar; los contenidos de

carácter cognitivo, afectivo, psicomotriz; los estudiantes según el nivel de estudios, la institución educativa, el proyecto educativo institucional, etc.

La **confiabilidad** se “refiere a su seguridad y confianza” (Bravo, J. 1990). Es la búsqueda de los mismos resultados en diferentes ocasiones; la aplicación de esta característica es compleja cuando se trata de aplicar dos o más veces un instrumento a un mismo grupo de estudiantes siendo la aspiración de que los informantes tengan el mismo puntaje en la segunda vez.

3.2.6. Importancia de la evaluación.

Es razonable esperar que cuando las evaluaciones son realizadas adecuadamente, satisfacen una importante necesidad: la de comprender y esclarecer los procesos educativos al tiempo que responden una exigencia que involucra diferentes sectores sociales, demanda emergente de la preocupación por la calidad educativa, ora por motivos económicos o socioculturales.

“La utilidad de la evaluación no debería ser únicamente considerada a partir del alcance que ésta haya tenido de los propósitos declarados inicialmente, puesto que las consecuencias de un proceso evaluador con frecuencia exceden las previsiones. Por ello, cuando una evaluación es llevada a cabo, es necesario prever todos aquellos efectos de modo tal que resulte posible analizarlos en el momento en que éstos se presenten” Santos (2011),

En el desarrollo de un proceso, como la ejecución de un proyecto, tiene las posibilidades de ser mejorado, modificado; llegando a superar, incluso, las expectativas diseñadas al momento de la planificación; entonces, la planificación debe abarcar todas las nuevas posibilidades que se puedan esperar para su análisis correspondiente. Esto sucede, especialmente, con la evaluación institucional.

3.2.7. Fundamentación legal de la evaluación

La fundamentación legal la establece el Ministerio de educación con acuerdo No 0025-09 del 26 de Enero del 2006, se estatuyó la Rendición de Cuentas conforme al artículo 26 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: *la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable*

para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

El artículo 344 de la Constitución de la República de Ecuador, determina:

"El sistema nacional de educación comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y estará articulado con el sistema de educación superior. El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad educativa nacional, que formulará la política nacional de educación; asimismo regulará y controlará las actividades relacionadas con la educación, así como el funcionamiento de las entidades del sistema".

El artículo 346 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: "Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación".

El artículo 349 de la Constitución de la República del Ecuador, estipula: *El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.*

La sexta política del Plan Decenal de Educación 2006-2015 establece el "Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sector".

Es necesario diseñar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas, que se aplicará en cada uno de los componentes del sistema educativo ecuatoriano: la gestión del Ministerio de Educación y de las instituciones educativas; el desempeño de los docentes; el currículo nacional; y el desempeño de los estudiantes.

Es urgente efectuar la evaluación de los componentes del sistema educativo nacional, y, sobre la base de los resultados obtenidos el Ministerio de Educación podrá asumir medidas y decisiones que mejoren sus procesos, superen sus limitaciones, capacite a los recursos humanos del sector, mejore la infraestructura, optimice el uso de los recursos pedagógicos, y que aseguren, en definitiva, la calidad de la educación.

Se acuerda: Implementar el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas, cuyo objetivo es monitorear la calidad del sistema nacional de educación. Responsabilizar al Ministerio de Educación, a través de la Subsecretaría de Planificación, la implementación del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas del sistema educativo nacional.

Establecer como objetivos específicos del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas: Determinar la calidad de la gestión administrativa, financiera y pedagógica del Ministerio de Educación y sus instancias y las instituciones educativas del país. Establecer la calidad del desempeño docente en los niveles y modalidades del sistema nacional de educación. Valorar la calidad del desempeño de los estudiantes en los niveles y modalidades del sistema nacional de educación. Determinar la calidad del currículo en todos los niveles y modalidades del sistema nacional de educación.

Precisar los fines del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas: Crear una cultura de evaluación y rendición social de cuentas. Identificar las necesidades del sistema nacional de educación. Reformular y/o establecer nuevas políticas educativas. Reorientar los procesos educativos.

La evaluación de los aprendizajes debe medir las actitudes y aptitudes de los estudiantes, como respuesta al proceso educativo; es decir, las demostraciones de los conocimientos, habilidades, destrezas, competencias y valores demostrados por los mismos, como resultado del proceso educativo y su aplicación diaria en la sociedad. La evaluación de los aprendizajes se efectúa a través de la Medición de Logros Académicos y la Certificación de Conocimientos; la primera por intermedio de las pruebas SER ECUADOR en las cuatro áreas básicas, muestrales cada año por

ciclos y niveles, para diagnóstico del sistema nacional de educación y censales cada 3 años para rendición de cuentas.

3.2.8. Tipos de evaluación

3.2.8.1. De contexto

La evaluación de contexto “es el estudio básico que se efectúa para determinar los aspectos relevantes de población, medios, condiciones, limitaciones, recursos, necesidades, problemas, etc.” (Bravo, J. 1990). Es un diagnóstico situacional que se establece previo a la acción educativa permite al investigador darse cuenta de una manera integral el lugar donde se va a realizar dicha actividad.

3.2.8.2. Inicial

También conocida como de entrada porque “permite conocer al inicio de un proceso educativo específico, si los participantes cuentan con los prerrequisitos, las habilidades, los conocimientos, las destrezas, las actitudes, etc.” (Bravo, J. 1990). Es la verificación de la realidad actual antes de iniciar un proceso educativo, es a manera de auscultar los conocimientos y objetivos previos que la institución tiene en marcha y las personas que participan en una acción educativa

3.2.8.3. De producto

Se le denomina también como evaluación final, es la que “permite determinar si han sido logrados los objetivos que se formularon al inicio del proceso educativo”. (Bravo, J. 1990). Se realiza al terminar una etapa, un ciclo lectivo, un período administrativo, etc.; dando lugar a la verificación de que si se ha alcanzado han cumplir los objetivos planteados, es por eso que se relaciona los objetivos y los logros.

3.2.8.4. De proceso

En la evaluación de proceso “gradualmente integran la información proporcionada por las evaluaciones de contexto, de entrada y final”. (Bravo, J. 1990). Constituye una forma de explicar la presencia o ausencia de logros y que, dependiendo de la

situación se pueden realizar o proponer reajustes para continuar con la tarea emprendida

3.2.8.5. La evaluación interna

En ALIPSO. Com. (2007) se manifiesta que “la evaluación es el proceso sistemático de recolección y análisis de la información, destinado a describir la realidad y emitir juicios de valor sobre la adecuación a un patrón o criterio de referencia establecido como base para la toma de decisiones”; es decir, que la evaluación es un proceso más no una finalidad. En este proceso se obtiene información de la realidad existente en la institución para analizar y obtener razonamientos encaminados a valorar la situación interna de la institución. Es la evaluación que se realiza con personal de la misma institución.

3.2.8.6. La evaluación externa

Es una etapa imprescindible que da fiabilidad al proceso, e inicia con la selección del organismo evaluador, pudiendo ser una instancia específica dedicada a ello o un par institucional. El proceso incluye la designación de responsables y pares del Comité; establecimiento de modalidades de comunicación, recopilación y análisis de datos, análisis del informe de autoevaluación, elaboración del informe final de la evaluación externa y comunicación de resultados al rector para su aprobación y versión final de comunicación.

3.2.9. La evaluación institucional

La evaluación institucional es necesaria para establecer y diseñar el trabajo que ella supone, así, es un proceso complejo que determina el valor de una institución, que implica una delicada tarea de interpretación de un conjunto de elementos que interactúan configurando una realidad particular y significativa. No es el inicio ni el fin de un proceso, es un momento de conocimiento de lo realizado que permite tomar decisiones para continuar de una u otra forma o incluso para parar. Debe aspirarse a la credibilidad y al consenso, por ello INET (2002) “es una investigación evaluativa que se realiza en una institución educativa para obtener bases firmes de

apoyo a la toma de decisiones sobre política institucional, planificación y gestión educativa, administrativa y económica”.

Evaluación institucional no es la acumulación de los “datos”, aunque sean indispensables, es el proceso por el que se aprecia y discierne el valor de las acciones y realizaciones, proceso humano que se nutre y articula en el diálogo, la discusión y la reflexión.

3.2.10. Importancia de la evaluación institucional

La evaluación institucional es una herramienta importante de la transformación de la educación y la práctica educativa, es un proceso constructivo, participativo y consensuado, es una práctica permanente y sistemática de detección de fortalezas y debilidades, e implica, la reflexión sobre la propia tarea como una actividad contextualizada que considera tanto los aspectos cualitativos como los cuantitativos con un alcance que toca los insumos, procesos, productos y contexto; una tarea fundamental de la gestión administrativa y académica y definitivamente una plataforma para la planeación.

3.2.11. Objetivos de la evaluación institucional

Los objetivos que persigue la evaluación institucional son muchos y muy variados y responden a las necesidades y fines de las propias instituciones y de los entes evaluadores, sin embargo se pueden expresar los siguientes objetivos básicos:

Evaluar el comportamiento de las actividades académicas y la enseñanza con el propósito de definir nuevas políticas respecto al uso de recursos presupuestarios, distribución de plazas docentes, adecuación de cursos a la realidad social, etc.

Viabilizar la organización de bases de datos que pueden nutrir a la gestión posibilitando el perfeccionamiento o redireccionamiento del proyecto académico, asegurando medidas correctivas y de superación de los problemas diagnosticados.

Propiciar una postura crítica entre la institución y la sociedad y organizar un sistema de información que posibilite juicios con bases objetivas, identificando deficiencias a superar y aciertos a expandir.

Estructurar el proceso continuo de evaluación fomentando en los ámbitos administrativos y académicos, la cultura de la calidad y de la productividad en el comportamiento de los individuos, de los grupos y de la propia institución. Promover sensibilización, recogida de datos, diagnósticos, evaluación interna, acciones de reorganización curricular y político administrativa y retroalimentación.

Revisar y perfeccionar el proyecto académico y sociopolítico de la institución con vistas a la mejora de la calidad, para que sus productos sean valorados y legitimados por la comunidad. Contribuir a la redefinición de identidad y actualización de recursos, teniendo como base principios conceptuales claros y definidos en la conciencia colectiva de su necesidad y en la voluntad política de la comunidad. Reflexionar el papel de la institución hacia sí misma y hacia la sociedad, evaluando y redimensionado sus acciones educativas, de investigación y de extensión.

Las fases de la evaluación institucional son: Necesidad institucional de evaluación, ya sea por interés propio o por la necesidad impulsada desde afuera ya sea gubernamental, de competencia, por subsidio o de la sociedad. Esto se transforma en un compromiso.

3.2.12. Autoevaluación

Es un proceso interno donde los miembros de la comunidad institucional se someten a sus propios procesos evaluativos, determinando de forma colegiada las dimensiones, indicadores, ítem, parámetros, instrumentos y medios para valorar su realidad. Esta fase debe aportar una comprensión profunda de la institución y producir juicios de valor basados en fundamentos empíricos y conceptuales debidamente clarificados y que guarden estrecha relación con los objetivos, contenidos y funciones de la institución. Se requieren elementos humanos técnicamente formados en los aspectos evaluativos. El CONEA conforme al Art. 12 del Reglamento de la Ley No. 28740, afirma que es un “proceso de evaluación orientado a la mejora de la calidad”. Se trata entonces, que toda acción propia de evaluación tiene que tratar de verificar resultados que se han previstos de antemano con características de excelente.

3.2.13. Coevaluación

La coevaluación según Parede, R. (2005), es un “proceso de valoración conjunta que realizan los alumnos sobre la actuación del grupo”; por lo tanto es un proceso que toma en cuenta ciertos criterios de evaluación o indicadores establecidos con anterioridad. Se realizada entre compañeros del profesional evaluado, es una participación de sus colegas.

3.2.14. Heteroevaluación

La heteroevaluación es la acción evaluativa sobre un proceso o producto que realizan otras personas mediante registros, revisión de documentos, cuestionarios, entrevistas, etc. Se considera como “un proceso integral, sistemático, gradual y continuo” (Bravo J. 1990). Puesto que la evaluación conlleva a verificar el logro de objetivos educativos y comprueba la calidad del producto que es el aprendizaje previsto.

3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

3.3.1. El desempeño profesional docente

Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2010), desempeño “es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas”. El desempeño profesional docente se constituye en objeto de revisión, análisis y reflexión en búsqueda de pistas y respuestas que ayuden a incrementar la calidad de los sistemas educativos. Los docentes son actores claves y relevantes para la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje es algo de lo cual hay no sólo consenso social, sino que cada vez es más sólida la evidencia empírica que lo confirma.

Las competencias profesionales de los profesores, principalmente referidas a la preparación de la enseñanza y a la organización del proceso de trabajo en el aula, se consolidan como factores importantes que inciden en lo que aprenden y logran los estudiantes. Desde allí, entonces, es que interesa conocer cuan preparados están dichos profesionales para implementar procesos de calidad, que asuman la

diversidad de estudiantes que llegan a sus aulas con el anhelo y el derecho de aprender a ser y a desenvolverse exitosamente en la escuela y en la sociedad.

3.3.2. Relación del desempeño docente y la Ley de educación intercultural

Desde el punto de vista legal, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) vigente, en el artículo 11, establece las responsabilidades de las y los docentes:

- a. Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación; LOEI (2011).
- b. Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo LOEI (2011).
- c. Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes; LOEI (2011).
- d. Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos. LOEI (2011).

El artículo mencionado contiene otros literales que en su totalidad son enunciados de los desempeños de los docentes, convertidos en indicadores para un proceso de evaluación. Es la oportunidad para los docentes conocer el criterio de los estudiantes, quienes requieren también de momentos para manifestar sus necesidades, intereses con respecto al proceso de participación de sus docentes.

Ciertamente que sistemas educativos justos y de alta calidad han de sostenerse en un conjunto de profesores eficientes y eficaces en distintos ámbitos, pero no es menos cierto que la unidad básica de enseñanza es la escuela, el centro educativo y no el profesor, y que alcanzar tales metas no depende sólo de la voluntad o preparación de los maestros y maestras. La docencia eficaz y eficiente es inevitablemente consecuencia del conjunto de decisiones, saberes y prácticas de sujetos e instituciones que dialogan y se entrecruzan en el campo educativo, político y social, y que tienen su punto de confluencia en la escuela.

3.3.3. Evaluación del Desempeño Profesional Docente

La evaluación del desempeño docente “permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional”. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010). La evaluación del docente debe verse como un acto destinado a fomentar y favorecer el perfeccionamiento de los docentes en lo que respecta a la forma de ejercer la docencia.

En tal sentido, se deben proveer información de los resultados y proceso del desempeño docente individual y del funcionamiento del conjunto de los docentes en la escuela. Pero también debe iluminar aquellos factores y condiciones que permiten mejorar dicho desempeño, incidiendo así tanto en el fortalecimiento de la carrera y el desarrollo profesional de los maestros, como en el mejoramiento de los propios centros educativos donde ellos han de poner en juego sus competencias profesionales.

Los docentes tienen que profundizar en las orientaciones y respuestas que estos procesos analíticos ofrecen para hacerlo mejor, a utilizarlas para ponernos de acuerdo en estrategias y decisiones que hagan posible alcanzar los resultados esperados por las acciones emprendidas o por el desempeño de los sujetos, sean estos estudiantes, directivos o docentes. Pero, sin duda, la evaluación de los docentes ha sido con mucho, uno de los temas de mayor controversia y debate en cada uno de los países que han buscado en tales procesos luces para esclarecer el oscuro panorama educativo.

Para algunos, la evaluación del desempeño docente ha de tener como propósito esencial el análisis y valoración del efecto que produce en los aprendizajes y el desempeño de los estudiantes, el despliegue de las capacidades pedagógicas y socioafectivas de los profesores y profesoras, así como el ambiente relacional que estos profesionales recrean e instalan para la enseñanza y el aprendizaje. Bajo este foco, la calidad del desempeño profesional docente ha de verse reflejado principalmente en los aprendizajes y resultados alcanzados por sus estudiantes.

Para otros, en cambio, el centro de estas evaluaciones son los propios maestros, siendo el propósito la simple acreditación o certificación de niveles de competencia que promuevan y fortalezcan su carrera profesional. Desde esta perspectiva se busca evaluar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del profesor de manera independiente del resultado o desempeño alcanzado por sus estudiantes, se refiere entonces a las dimensiones de la profesión docente.

3.3.4. Dimensiones del Desempeño

El Sistema Educativo Nacional establece las dimensiones para la evaluación del desempeño docente. Estas dimensiones son: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relaciones con la comunidad y clima de trabajo

3.3.4.1. Sociabilidad pedagógica

Se refiere a la actitud del docente para fomentar en el aula la disciplina, que exista interacción de los estudiantes en el marco del respeto y de manera especial a los de capacidades diferentes. El docente tiene que trabajar procurando la no discriminación entre estudiantes dentro de la institución y en el aula; tiene que dar lugar a que expresen las ideas y pensamientos que tienen los estudiantes en relación a los diversos temas que se trate en clase. Gutiérrez, I. (2010. 2), enfatiza que el profesional de la educación con su “forma de actuar influye en la conducta de los alumnos, es por ello que su actuación debe basarse en principios éticos fundamentales”. La sociabilidad pedagógica se refiere también a las buenas relaciones humanas entre educador y estudiantes en el proceso de las actividades de aprendizaje.

3.3.4.2. Habilidades pedagógicas

Las habilidades pedagógicas y didácticas se relacionan con la actualización y capacitación para ejercer la profesión docente. De Zubiría M. (2007: 47) manifiesta: “los docentes deben capacitarse a través de talleres secuenciales que les permitan apropiarse del modelo, de su metodología, de su organización”. La actualización

permanente da lugar a que el docente prepare sus clases de manera adecuada a las condiciones de sus estudiantes mediante la selección acertada de contenidos, ajustados a la programación y objetivos establecidos en la asignatura, se explica criterios de evaluación con un lenguaje sencillo, escucha a los intereses de los estudiantes y procura el análisis, síntesis, reflexiones, etc.; para llegar a conclusiones y generalizaciones.

De esta manera el manejo de competencias de: preparar la clase, alistar el material didáctico, de motivar a las actividades de interaprendizaje, la evaluación de los aprendizajes, hacen que exista un entorno de aprendizaje adecuado para que el estudiante.

3.3.4.3. Desarrollo emocional

El desarrollo emocional está relacionado con el estado de ánimo del docente en el desarrollo de sus actividades. Velázquez J. M. (1969: 102) menciona: “como todo fenómeno afectivo, la emoción puede presentarse con una tonalidad agradable o desagradable”. Es decir la situación emocional que trae el docente al aula tiene serias repercusiones en el aula y en el mismo docente. En el plano personal, el estado emocional del docente tiene que ver con el disfrutar de sus actos con el estudiante, la buena relación afectiva, su presentación personal, sentirse estimulado y acompañado por los directivos, sus colegas; seguridad con la que realiza, y las decisiones que toma.

El docente emocionalmente estable estimula los avances de los estudiantes, Orejuela E. (1985: 92) asegura que “el elogio da confianza al niño en sus propias capacidades y lo hace seguro de sí mismo”. Así se evitará al estudiante, en los primeros años de su formación, tenga sentimientos de inseguridad, ansiedad y temores de realizar actividades escolares.

3.3.4.4. La atención a estudiantes con necesidades especiales

En la Constitución de la República (Art. 26) la educación “constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de igualdad, e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir”. Es prioridad que el

docente detecte las necesidades educativas especiales leves en los estudiantes ya sea en la realización de trabajos grupales o individuales, tareas fuera de la clase: luego de advertirlas realizar las adaptaciones curriculares para mejora del aprendizaje.

Sarto M.M. P. (2009) hace referencia a la cultura inclusiva de la sociedad y en el centro educativo, “significa transformarla en cultura inclusiva que se caracteriza porque es innovadora, colaboradora, de altas expectativas, con valores claros y socializados, con miras a los apoyos comunales y con un claro liderazgo de los docentes”. El rol del docente es importante al detectar situaciones educativas especiales de consideración, se tiene que dialogar con el padre de familia para recomendarle que su representado sea valorado por un profesional especializado para superar problemas de aprendizaje

3.3.4.5. Aplicación de normas y reglamentos

Al respecto, Gutiérrez, I. (2010. 5), manifiesta que “vivir en un mundo social requiere de reglas y normas de grupo que garanticen la convivencia. El salón de clases también requiere de ellas para su buen funcionamiento”. Es decir, es parte de la actividad del docente trabajar sujeto a leyes, reglamentos, códigos de la niñez y adolescencia, código de ética, etc. vigentes. Se debe considerar que el aula es una sociedad pequeña y los estudiantes están preparándose para vivir en sociedad, donde debe practicarse la equidad, el respeto, la justicia, etc. se trata, entonces, de la vivencia de una serie de actitudes positivas que demuestran cada estudiante los profesionales de la docencia tienen que estar pendientes mientras trabajan.

Las normas establecen responsabilidades, en la Ley Orgánica de Educación Intercultural y en el reglamento correspondiente. Constan estas disposiciones así como en el Reglamento Interno del establecimiento: elaboración de planes anuales, de unidad didáctica, proyectos de aula y de investigación encaminados al mejoramiento de las condiciones educativas en el aula o institución. La puntualidad, cumplimiento del horario, el respeto y cumplimiento de las normas académicas se convierten en desempeños docentes. Algo que se demuestra con la simple presencia o ausencia, o con las actuaciones u omisiones.

3.3.4.6. Relaciones con la comunidad

Prieto, D. (2004: 121), dice: “el mundo que construimos no depende solo de nosotros, sino que emerge de la interacción multidimensional de los seres humanos con su ambiente, del que son inseparables”. El docente tiene que considerar que la sociedad es parte de la actividad educativa, para ello tiene que participar en actividades que se desarrollan en el establecimiento y en la comunidad, la colaboración en la administración, en tareas extra clase, etc.; lo que le corresponde estar en contacto e interrelaciones con los padres de familia y conocer lo que sucede en los exteriores del plantel educativo,

3.3.4.7. Disposición al cambio en educación

De Zubiría M. (2007: 47) al respecto recomienda: “asumir un cambio de actitud frente a su escuela y al papel que debe desempeñar en su clase; además, por encima de toda consideración, habrá de experimentar una transformación en la relación con sus estudiantes”. Esta actitud implica nuevas iniciativas en el aula, formas de enseñanza innovadoras que permitan el logro de objetivos y metas del proyecto educativo.

3.3.4.8. Clima de trabajo

Emmer (1987) citado por Gutiérrez, I. (2010: 6), conceptualiza como “un conjunto de comportamientos y de actividades del profesor encaminados a que los alumnos adopten una conducta adecuada y que las distracciones se reduzcan al mínimo”. En este marco de referencia el docente busca espacios y momentos para mejorar la comunicación con los demás, se identifica con las actividades que realizan en conjunto

El propósito de la evaluación del desempeño docente es mejorar la calidad y equidad de los sistemas. Tales procesos han de mejorar significativamente con la práctica pedagógica del conjunto de los docentes. No basta que mejore el desempeño de algunos maestros para mejorar la enseñanza a nivel del sistema. Del mismo modo que la eficacia de las prácticas pedagógicas al interior de una escuela es una realidad cuando ellas han sido institucionalizadas, la mejora de la enseñanza y la docencia a nivel del sistema exige mejorar la práctica pedagógica del universo

de maestros. Ello no impide que además se contemplen espacios y posibilidades para quienes legítimamente aspiren y busquen metas más altas de desempeño.

Desde esta última perspectiva, son Sistemas de Evaluación del Desempeño Docente que superan la mirada profesional individual, articulados con otras políticas, tales como el desarrollo curricular y la formación docente continua, situados institucionalmente y en relación con la evaluación del desempeño al menos de los estudiantes y directivos, los que mostrarán su potencia e importante contribución tanto al desarrollo profesional de los docentes como al mejoramiento de la gestión pedagógica e institucional de las escuelas y por cierto a los aprendizajes y al desarrollo integral de los estudiantes. Todo ellos, aspectos insoslayables para impactar en la calidad educativa, ofrecida desde los sistemas.

La convicción que la evaluación del desempeño docente, que combina la revisión externa con la autoevaluación y lo hace a través de un proceso participativo y formativo, aportará con aquella información que permita responder a interrogantes centrales y mostrar el mejor y más eficiente camino. En este marco, el desafío es doble.

Por una parte, la necesaria generación de un mejor y mayor conocimiento respecto de la evaluación docente en sí misma y por otra, continuar la reflexión que permita integrar y articular estas dinámicas de evaluación al resto de los componentes y actores del sistema educativo, especialmente a la evaluación de escuelas y directivos, situando así la práctica profesional en procesos y rutinas institucionalizadas que limitan, posibilitan o potencian el desempeño de estos relevantes actores” (Murillo, 2007).

En el país y en el Colegio Nacional Técnico Macas, la evaluación del desempeño docente es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, con las mediaciones socioculturales y lingüísticas. En resumen es un ambiente que se caracteriza por ser agradable o desagradable, el que se genera con las actuaciones del profesor.

3.3.5. Instrumentos para evaluar el desempeño docente

Esta evaluación del desempeño docente se ejecuta en dos fases la evaluación interna o cualitativa y la evaluación externa. La evaluación interna. Consiste en la evaluación de las competencias que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa, y en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales; se aplicará en la institución donde labora el docente. En esta fase se aplicarán los siguientes instrumentos:

- a) Autoevaluación: esta forma de evaluación permite al docente el autoanálisis y la autocrítica, y potencia su desarrollo y autoregulación; este procedimiento tendrá un peso del 5% (cinco por ciento) de la calificación total.
- b) Coevaluación: permite el conocimiento del desempeño docente a través del docente par, es decir, de un compañero que comparte el trabajo en el mismo ciclo, nivel o área, y si es el caso en la misma especialidad; este procedimiento tendrá un peso del 5% (cinco por ciento) de la calificación total.
- c) Evaluación por parte del directivo: permite el conocimiento del desempeño docente a través de la observación del trabajo en el aula y la aplicación de un cuestionario por parte de la máxima autoridad educativa o su delegado (vicerrector, subdirector, primer vocal del Consejo Directivo o del Consejo Técnico). En el caso de escuelas unidocentes, la evaluación la efectuará el supervisor de la zona; este procedimiento tendrá un peso del 5% (cinco por ciento) de la calificación total.
- d) Evaluación por parte de los estudiantes: permite el conocimiento del desempeño docente a través de la opinión del estudiante respecto a la metodología de enseñanza y a las relaciones docente estudiante, se recogerá en un cuestionario que responderán los alumnos de quinto año de educación básica en adelante; este procedimiento tendrá un peso del 12% (doce por ciento) de la calificación total.

- e) Evaluación por parte del padre, madre de familia o representante: permite el conocimiento del desempeño docente a través de un cuestionario que recoge la opinión del padre, la madre de familia o del representante, respecto a las relaciones del docente con los estudiantes; este procedimiento tendrá un peso del 8% (ocho por ciento) de la calificación total.

- f) Observación de una hora clase: consiste en la revisión de la planificación, desarrollo y pertinencia de los recursos didácticos utilizados por el docente en el aula, este procedimiento tendrá un peso de 15% (quince por ciento) de la calificación total.

3.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

3.4.1. Directivo

Según Antúnez (2009, 236), citado por Hernández, F. y Hernández, A. (2012) afirma que “consiste en la acción de influir en las conductas de otras personas para conseguir determinados propósitos que se suponen adecuados para la educación”; son las estrategias que los responsables de las entidades educativas realizan para llevar adelante un proyecto de formación a niñas, niños y adolescentes. Asumen las responsabilidades de la realización de todas las actividades que sus colaboradores ejecutan en el proceso enseñanza aprendizaje, es la función llamada dirección.

Los directivos crecen personal y profesionalmente al valorar el impacto de sus acciones en el aprendizaje de los estudiantes. Estas acciones son llevadas a la reflexión y autoevaluación constante ya que son componentes básicos en el desarrollo profesional y la calidad del servicio ofrecido a la comunidad.

3.4.2. Etimología del término dirección

La palabra dirección proviene del latín directio, Hernández, F. y Hernández, A. (2012) dicen que significa “acción y efecto de dirigir; tendencia de algo inmaterial hacia determinados fines; consejo, enseñanza y preceptos con que se encamina a alguien”; según lo manifestado, el funcionario que hace dirección a mas de administrar recursos físicos, económicos, humanos, etc.; es quien debe estar

pendiente de situaciones inmateriales, invisibles; dedicar tiempo para solucionar aquellos aspectos de conducta humana que requieren consejo, toma medidas para controlar actitudes en el sentido de apoyar a las personas que por diversas circunstancias lo necesitan, motivándoles a un buen vivir.

3.4.3. Desempeño de los directivos

Según los autores antes citados los directores de las instituciones educativas asumen “la responsabilidad de los resultados de aquellas actuaciones” (Hernández, F. y Hernández, A.; 2012). Ante esta compromiso social de la dirección de la institución educativa los directores deben formarse en los ámbitos académico, administrativo, cultural, social y político; además de la predisposición de aportar de manera dinámica al desarrollo de la institución.

3.4.4. Estándares de desempeño profesional directivo

Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2010) los Estándares de desempeño profesional: “orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano”. Los directivos tienen que guiar, indicar el sendero de hacia dónde quieren que marche la entidad y para que sus colaboradores apoyen esa causa y marchen en el mismo sentido. La función de un directivo está destinada a buscar una mejora constante de la institución y es mayor esta característica cuando se trata de una responsabilidad de los destinos de la nueva sociedad.

Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2010) un directivo considerado de calidad “busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa”. De esta manera, el trabajo de un directivo educativo tiene que ser desarrollado desde diferentes frentes: aspectos gerenciales, liderazgo educativo, promotor social de la cultura, administración de personal, gestión de recursos, etc.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2010) afirma que “los estándares de desempeño directivo;

“hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su

influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo”

El Ministerio de Educación del Ecuador (2010) afirma que los estándares de desempeño profesional directivo “describen las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector y Vicerrector deben realizar”. El directivo educativo tiene pautas para conducir a la entidad educativa, en nuestro país, actualmente, quienes cumplen la función de dirigir las instituciones educativas tienen un punto de apoyo que se ampara en la Constitución vigente, la Ley Orgánica de Educación Intercultural, LOEI, el Reglamento de la LOEI para el ejercicio de su gestión.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2010) en forma detallada da a conocer las intenciones y características de los estándares educativos de nuestro país, cuando afirma:

“Estos estándares:

- ✓ están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- ✓ respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- ✓ aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- ✓ contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- ✓ favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- ✓ vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.”

Los estándares que corresponden a los directivos no son enunciados que se enmarcan únicamente en la gestión administrativa o financiera, van más allá, la perspectiva de un directivo tiene que mirar a la totalidad del ser humano que está formando con la ayuda de sus colegas en las aulas. No se trata de la administración de recursos, solamente; la función de un directivo apunta a tener una mentalidad humana que fomente el desarrollo profesional de todos quienes trabajan con él en la institución, actitud inclusiva ante las diferencias individuales, cumplimiento de normas y reglamentos respetando la cultura de las etnias y nacionalidades para que

disfruten de un Buen Vivir todas las personas que permanecen dentro de la institución.

La función de un directivo es cada vez más amplia considerando que en los últimos años se delegan más responsabilidades como resultado de la desconcentración administrativa que experimenta nuestro país en materia educativa. El mismo Ministerio afirma que los estándares de directivos se han “definido, con base en las evidencias, la experiencia acumulada y sus propias necesidades de país” (Ministerio de Educación del Ecuador (2010).

Las atribuciones de directivos educativos se encuentran establecidas en la Ley de Educación vigente y en otros Acuerdos Ministeriales, que actualizan al Reglamento de la LOEI, por ello el Ministerio asegura en el país se tiene “un modelo de gestión educativa que se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo”; (Ministerio de Educación del Ecuador (2010).

3.4.5. Evaluación del desempeño profesional directivo

La evaluación del desempeño del directivo en las instituciones educativas, según Barriga, F. (2010), se considera que corresponde a: “la exigencia de plantear situaciones evaluativas auténticas y realistas”; es decir, en la evaluación a un directivo se trata de constatar las acciones que ejecutan a favor del bienestar de docentes, estudiantes y más miembros que residen dentro de la institución participando de situaciones enseñanza aprendizaje y requieren de un contexto adecuado en el interior de la institución.

La Evaluación de Directivos, también conocida como “evaluación de la dirección” o “valoración de directivos” es la opinión acerca del desarrollo de la gestión procedente de los subalternos de los directivos en aspectos de comunicación y coordinación, programación y planificación, ejecución y seguimiento, imparcialidad, competencias y cualidades de liderazgo, las evaluaciones pueden hacerse por separado o formar parte de un programa más completo de dirección.

La dirección es un factor esencial en el incremento de esta competencia y las áreas de trabajo de cualquier director, se multiplican a la hora de incrementar la capacidad de desarrollo de los centros: establecer una cultura de colaboración con equipos de

trabajo competentes, asegurar la coherencia y consistencia entre la variedad de actuaciones y programas requeridos por la administración, atender las vicisitudes emocionales del día a día. Sería interesante auscultar la conexión existente entre las oportunidades de evaluación de su actuación profesional, los programas de formación y desarrollo que se les ofertan y la actuación competente en el ejercicio de su tarea.

La evaluación implica hacer juicios de valor y para ello se establecen criterios estándares, valores con los cuales medir el éxito en la actuación profesional. Los criterios y valores tienen que ser compartidos en la realidad institucional, en la que se pueden señalar orientaciones generales para garantizar la utilidad de la evaluación.

La evaluación basada en la actuación demanda de los directivos una completa documentación de las prácticas y de las prioridades. A través de ellas se pueden garantizar el entendimiento de la educación y las habilidades directivas. La evaluación debe ser relevante para el trabajo directivo, los ámbitos de trabajo y las expectativas se deben aclarar con antelación. Los directores deben conocer y aceptar los criterios con los que va a ser enjuiciada su labor profesional.

La evaluación debe indagar aquellos elementos relevantes para la mejora del centro escolar como el seguimiento de las actividades de enseñanza y aprendizaje, la innovación en los procesos instructivos, la promoción de la coordinación y colaboración entre los profesores en las diversas dimensiones del quehacer de un profesional de la educación.

3.4.6. Las dimensiones de desempeño profesional directivo

El Ministerio de Educación (2010) identifica cuatro dimensiones del desempeño de los directivos, tienen sus estándares generales y específicos. Las dimensiones son: liderazgo, gestión pedagógica, gestión de talento humano y recursos; y, gestión del clima organizacional y convivencia escolar. Estos aspectos son el marco de referencia para entender la mejora continua y sostenida de los centros, enfocada a los aprendizajes de los estudiantes. El factor crítico es la capacidad interna de mejora, es decir, la competencia colectiva de la escuela para dar respuesta a los

retos que se le presentan y gestionar los cambios de modo eficaz, según los retos que se plantea la dirección.

Según (Álvarez, 2006) citado por (Hernández, F. y Hernández, A.; 2012), afirma que los directivos poseen “ciertas habilidades y destrezas de tipo personal, unas veces naturales y otras veces adquiridas”. Esas habilidades caracterizan a un buen o mal directivo. Las acciones de los directivos describen el cumplimiento u omisión de los desempeños que de ben ejercer desde su función en la que se plantean necesidades de desarrollo que incluyen conocimientos, destrezas y actitudes y las oportunidades de adquisición de recursos, promoción de estudiantes, etc.; determinan nuevas necesidades de formación, reconocimiento del trabajo, entre otras.

3.4.6.1. Liderazgo

Delgado (2004).define al liderazgo como “la función de dinamización de un grupo o de una organización para generar su propio crecimiento en función de una misión o proyecto compartido”. Esta función permite a la persona con características de líder crear un dinamismo único en la institución, algo singular en el trabajo de la organización educativa que ejecuta un proyecto compartido entre sus miembros con el propósito de vivir en fraternidad y armonía poniendo en práctica valores humanos que les permitan sentirse realizados.

De esta manera se trata también de que el liderazgo tenga la visión del mundo del aprendiz, sus realidades frente al aprendizaje, en la lectura, escritura, geometría, etc. los nuevos aprendizajes enmarcados o pendientes de un cambio de paradigma. Están en este grupo de acciones del líder, las habilidades teóricas y técnicas que dan al ser humano herramientas para desempeñarse en la vida competitiva, entre otros aprendizajes propios de la cultura, y hacen que la persona sea integral ante la sociedad.

3.4.6.1.1. Liderazgo educativo

Para Lussier y Achua (2008: 6) definen a liderazgo como “el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el

cambio". El líder existe gracias a la presencia de otros, de sus compañeros de trabajo, quienes al interactuar ponen el hombro para que un proyecto educativo alcance los objetivos planteados. Los seguidores del líder son quienes apoyan proyectos, programas, planes de mejoramiento y son también quienes en un momento dado pueden asumir las funciones de su guía actual dentro de la organización

En materia educativa, participan varias personas en el interior del centro educativo, que comparten las mismas iniciativas, objetivos, metas y se proponen apoyar al cumplimiento de la misión y visión institucionales.

El líder educativo en su condición de educadormaestro tiene que estar abierto a la realidad de los estudiantes, tiene que ser capaz de considerar las necesidades, conflictos, esperanzas y miedos del grupo docente que en muchas ocasiones no pueden ser manifestados abiertamente, se convierte en apoyo del docente en varias acciones, especialmente en las de solucionar las dificultades en forma pacífica.

3.4.6.1.2. Liderazgo en la comunidad

En la actualidad se necesita instituciones educativas cuyos directivos tengan la capacidad de liderazgo dentro de la entidad como en la vinculación con la comunidad, con perspectivas sociales, los directivos para mejorar la calidad educativa; García (2010: 5) manifiesta: "el líder debe ser un agente de cambio del paradigma educativo, esto es apoyar nuevas propuestas, tanto en el cómo, cuánto, para qué, de la enseñanza; ya sea con nuevas metodologías o tecnologías". Dado que la capacidad del líder se hace manifiesta cuando existe el intento en una o varias personas de influir sobre otras, es una acción interpersonal.

El liderazgo en la comunidad se evidencia en el modo de establecer comunicación con los miembros de la colectividad, fuera de las paredes de la institución, especialmente con los padres de familia y representantes, también pretende la conquista de una o varias metas comunes con este grupo de personas. Muchas de estas acciones darán lugar a mejorar la realidad del desarrollo pedagógico y didáctico.

3.4.6.2. Gestión pedagógica

“La gestión, considera desde un inicio, a la incertidumbre, ésta es originada por los cambios de los contextos en los que interviene la educación” UNESCO (2000: 17), los docentes y funcionarios a más de ser ejecutores de las acciones educativas son también quienes toman decisiones con mucha frecuencia. En la gestión educativa está presente la incertidumbre, de tensiones, conflictos que proceden desde dentro y fuera del establecimiento educativo.

La gestión educativa es un “conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales.” (Tabaret, 2000: 16). Se trata entonces de un proceso, implica acción de ir hacia al frente de cualquier obstáculo, especialmente en el campo educativo, es el conjunto de actividades que realizan directivos, profesores, padres de familia y estudiantes en el trabajo de formación a las nuevas generaciones.

3.4.6.2.1. Gestión educativa

Ramírez (2011: 47) dice que la gestión educativa es “la capacidad y el proceso de dirección para la construcción, afirmación o desarrollo de la nueva institución educativa caracterizada por la innovación permanente.” La gestión entendida así no es solamente la aplicación de normas vigentes, no se limita a la línea de administración, ni a la dirección. La gestión se amplía a todas las esferas de la institución educativa

Según el Ministerio de Educación (2010), da a conocer los estándares de las competencias pedagógicas, estas son:

El directivo gestiona el currículo para cumplir con los estándares educativos”, los desempeños que son parte de esta línea están en el sentido de monitorear y evaluar la implementación del currículo, PEI, y otras necesidades educativas; garantiza la aplicación, ajuste y adaptación del currículo en las diferentes áreas disciplinares

En segundo lugar se menciona “el directivo garantiza que los planes educativos y programas sean de calidad, mediante la atención a la diversidad y al contexto escolar”. Ante esta situación el directivo promueve y monitorea la aplicación de procesos de enseñanza; verifica que el personal docente evalúe –de manera

permanente, oportuna y precisa– el progreso de los estudiantes, supervisa y evalúa la implementación del programa de inclusión escolar, dirige la utilización de los resultados de la evaluación e información; y, garantiza los procesos de información y comunicación a los padres de familia o representantes.

El tercer estándar general dice que “el directivo organiza, orienta, lidera y evalúa el trabajo técnico-pedagógico de los docentes”. Los desempeños son: Genera una cultura de corresponsabilidad; orienta la aplicación de estrategias de aprendizaje colaborativo; dirige la aplicación de procesos de investigación, asesora pedagógicamente a los docentes, implementa y asesora políticas inclusivas en el proceso de aprendizaje y evaluación. Todos estos aspectos dan lugar a las competencias pedagógicas del directivo.

3.4.6.2.2. Las competencias pedagógicas

Ayala, S. (2005), menciona que dentro del un plan de desarrollo educativo “los elementos pedagógicos (principios, currículo, etc.) movilizando esfuerzos y recursos para hacer posible los cambios que aspiramos en el aprendizaje”. La competencia pedagógica, entonces, se refiere a aspectos metodológicos, didácticos, materiales, económicos, institucionales e intelectuales que corresponden a docentes, estudiantes en el dominio del saber conocer, saber hacer, saber ser y saber convivir y saber emprender.

3.4.6.3. Gestión de talento humano y recursos

Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2010) se manifiesta que el talento humano es el capital más importante, “la correcta administración de los mismos como una de sus tareas más decisivas”. En la administración del talento humano hay que considerar que cada sujeto actúa por su propia cuenta o recibe influencia de otras personas, cada una tiene diferentes aptitudes y comportamientos. El directivo tiene que saber conducir a la institución educativa con esta diversidad de personas, en un plano de cooperación

Existen también los estándares de esta dimensión y sus respectivos desempeños desde el Ministerio de Educación.

El primero se refiere a que “el directivo establece condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal” los desempeños son: diseña e implementa el plan orgánico funcional, identifica las necesidades y fortalezas institucionales, gestiona con instancias gubernamentales y no gubernamentales, organiza programas de desarrollo integral para su formación y la del personal, implementa procesos de acompañamiento, seguimiento y evaluación a la práctica docente, genera espacios de intercambio de conocimientos y experiencias; y, evalúa la eficacia de las acciones tomadas en relación a la capacitación; entre otros.

3.4.6.4. Gestión del clima organizacional y convivencia escolar

Al respecto de la gestión del clima organizacional y convivencia escolar, Salazar, A. y Gallardo, V. (2009), es posible deducir que “la generación de un clima escolar que se caracterice por una convivencia saludable y la satisfacción de sus miembros”, es un espacio nuevo para directivos y sus equipos de apoyo. Se trata de la generación de espacios saludables, tanto en lo físico, psicológico y espiritual. La institución tiene que ser dinámica, permitiendo que sus integrantes tengan un desarrollo afectivo y social.

El Ministerio de Educación (2010) promueve el cumplimiento de estándares tanto generales como específicos, en esta dimensión.

En primer lugar está “El directivo propicia en la institución educativa un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso, sustentado en el Código de Convivencia y en el marco del Buen Vivir”; los desempeños para este estándar son: lidera acciones para la planificación y elaboración participativa del Código de Convivencia, dirige el cumplimiento del Código de Convivencia, gestiona, de forma participativa, actividades que generen un clima de confianza; lidera acciones para la prevención, tratamiento y solución de conflictos.

El segundo estándar general dice: “El directivo fortalece lazos con la comunidad, para generar compromisos sustentados en el marco del Buen Vivir”. Los desempeños son: coordina la implementación de acciones entre el establecimiento educativo, el hogar y la comunidad, para fortalecer el bienestar y la formación integral de los estudiantes; gestiona y desarrolla alianzas estratégicas y redes de trabajo; dirige y evalúa las acciones implementadas, entre otros.

4 METODOLOGÍA

El trabajo investigativo realizado se hizo efectivo con la intervención de directivos, docentes, estudiante, padres de familia y el supervisor escolar asignado para el establecimiento educativo, en lo que corresponde a su presentación formal se acoge a los lineamientos ofrecidos por la Universidad y la guía de el Director de tesis designado por la coordinación de Posgrados.

4.1 Participantes

La presente investigación se llevó a cabo en el Colegio Nacional Técnico Macas, el mismo que es de tipo fiscal, matutino y mixto. En el trabajan 58 docentes, y atiende a 1.300 estudiantes, padres de familia, directivos de la institución. Según la muestra se investigaron al rector de la institución, docentes, estudiantes de octavo, noveno y decimo año de educación básica; primero, segundo y tercer años bachillerato, a los padres de familia y al supervisor de educación responsable de esta institución.

Para ello se realizó aleatoriamente la aplicación a un número significativo de los alumnos de octavo, noveno y décimo Año de Educación Básica, que según la aplicación de la muestra de 600 estudiantes se encuestó a 234 y del Bachillerato de 700, se encuestaron a 248 de primero, segundo y tercer año respectivamente, y de igual manera a los Padres de Familia. Para el caso de los Docentes se aplicó a todos los 58 maestros, Rector, Vicerrector, Jefes de Área, a los tres miembros del Consejo Ejecutivo, 7 miembros principales del Consejo estudiantil, a los 5 miembros del Comité Central de padres de familia y Supervisor de la institución.

4.2 Muestra de Investigación

La muestra se realizó con el cálculo tratando que sea representativo de cada estrato poblacional. Seleccionado aleatoriamente de cada curso y paralelo. La muestra aplicada es la siguiente:

Muestra aplicada al ciclo Básico

$$n = \frac{Z^2 pqN}{(N-1)e^2 + Z^2 pq}$$

Donde:

Z = nivel de confianza

N = Universo

p = probabilidad a favor

q = probabilidad en contra

e = error de estimación

n = tamaño de la muestra

Para el 8^{vo.}, 9^{no}, y 10^{mo} de Educación General Básica

El total de la muestra a seleccionar, N= 600

$$n = \frac{Z^2 pqN}{(N-1)e^2 + Z^2 pq}$$

$$n = \frac{1,96^2 (0,5)(1-0,5)600}{(660-1)(0,05^2) + 1,96^2 (0,5)(1-0,5)}$$

$$n = \frac{3,8416(0,5)(0,5)600}{600(0,0025) + 3,8416(0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{3,8416(0,25)600}{559(0,0025) + 3,8416(0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{576}{14975 + 0,9604}$$

$$n = \frac{576}{2,4579}$$

n= 234,346

n = 234 estudiantes

Muestra aplicada al Diversificado

$$n = \frac{Z^2 pqN}{(N-1)e^2 + Z^2 pq}$$

$$n = \frac{1,96^2 (0,5)(1-0,5)700}{(700-1)(0,05^2) + 1,96^2 (0,5)(1-0,5)}$$

$$n = \frac{3,8416(0,5)(0,5)700}{699(0,0025)+3,8416(0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{3,8416(0,25)695}{1,735+3,8416(0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{672,28}{1,6475+0,9604}$$

$$n = \frac{672,28}{2,6079}$$

$$n = 247.71$$

$$n = 248 \text{ estudiantes}$$

4.3 Técnicas e Instrumentos de Investigación

4.3.1. La encuesta

Para evaluar el desempeño profesional docente se aplicó la encuesta al rector, vicerrector, docentes, estudiantes, Consejo Ejecutivo, Jefe de Área así como los padres de familia. Para evaluar el desempeño profesional directivo se encuetó al rector. Consejo ejecutivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia y supervisor escolar.

4.3.2. La observación

Se realizó a cada docente de una clase impartida a sus estudiantes, esta observación la efectuó la autora del presente trabajo, en los tres momentos:
actividades iniciales

Proceso enseñanza aprendizaje

Ambiente en el aula

. 4.3.3. Valoración de la evaluación del desempeño.

Una vez aplicados por usted, en la evaluación del desempeño profesional docente y en la evaluación del desempeño profesional directivo, en la institución elegida los distintos instrumentos (encuestas), es necesario proceder a realizar la valoración de éstos, en la forma como se indica a continuación:

4.3.3.1. Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes.

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

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

➤ Instrumento para la autoevaluación de los docentes.....	10 puntos
1. Sociabilidad pedagógica.....	0.72 puntos
2. Habilidades pedagógicas y didácticas.	4.23 puntos
3. Desarrollo emocional.....	1.13 puntos
4. Atención a estudiantes con necesidades especiales.....	1.03 puntos
4. Aplicación de normas y reglamentos.....	1.03 puntos
5. Relación con la comunidad.....	0.93 puntos
6. Clima de trabajo.....	<u>0.93 puntos</u>
➤ Instrumento para la coevaluación de los docentes.....	10 puntos

- | | | |
|---|--------------------|-----------|
| 1. Desarrollo de habilidades pedagógicas | | |
| y didácticas..... | 3.46 puntos | |
| 1. Cumplimiento de normas y reglamentos.. | 1.92 puntos | |
| 2. Disposición al cambio en educación..... | 1.54 puntos | |
| 3. Desarrollo emocional..... | <u>3.08 puntos</u> | |
| ➤ Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director o rector..... | | 10 puntos |
| 1. Sociabilidad pedagógica..... | 2.35 puntos | |
| 2. Atención a estudiantes con necesidades individuales..... | 2.06 puntos | |
| 3. Habilidades pedagógicas y didácticas.. | 2.94 puntos | |
| 4. Aplicación de normas y reglamentos..... | 1.47 puntos | |
| 5. Relación con la comunidad..... | <u>1.18 puntos</u> | |
| ➤ Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes..... | | 24 puntos |
| 1. Habilidades pedagógicas y didácticas.. | 10.97 puntos | |
| 2. Habilidades de sociabilidad pedagógica.... | 4.12 puntos | |
| 3. Atención a estudiantes con necesidades Individuales..... | 4.80 puntos | |
| 4. Relación con los estudiantes..... | <u>4.11 puntos</u> | |
| ➤ Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia | | 16 puntos |
| 1. Relación con la comunidad..... | 2.53 puntos | |
| 2. Normas y reglamentos..... | 3.37 puntos | |
| 3. Sociabilidad pedagógica..... | 5.05 puntos | |
| 4. Atención a estudiantes con necesidades | | |

Individuales..... 5.05 puntos

- Observación de la clase impartida por el docente..... 30 puntos
 - 1. Actividades iniciales..... 7.50 puntos
 - 2. Proceso de enseñanza-aprendizaje.....16.25 puntos
 - 3. Ambiente en el aula..... 6.25 puntos
- Total 100 puntos

4.3.3.2. Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos.

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

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

- Autoevaluación del Director..... 20 puntos
 - 1. Competencias gerenciales..... 14.65 puntos
 - 2. Competencias pedagógicas..... 3.26 puntos
 - 3. Competencias de liderazgo en la comunidad 2.09 puntos
- Evaluación del Director por parte del Consejo Directivo o Técnico..... 20 puntos

1. Competencias gerenciales.....	14.59 puntos	
2. Competencias pedagógicas.....	3.29 puntos	
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	<u>2.12 puntos</u>	
➤ Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil..		20 puntos
1. Competencias gerenciales.....	10.00 puntos	
2. Competencias pedagógicas.....	3.57 puntos	
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	<u>6.43 puntos</u>	
➤ Evaluación del Director de parte de Comité Central de Padres de Familia.....		20 puntos
1. Competencias gerenciales.....	10.10 puntos	
2. Competencias pedagógicas.....	3.16 puntos	
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	<u>4.74 puntos</u>	
➤ Evaluación del Director por parte del Supervisor.....		20 puntos
1. Competencias gerenciales.....	14.45 puntos	
2. Competencias pedagógicas.....	3.11 puntos	
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	<u>2.44 puntos</u>	
Total		100 puntos

4.3.4. Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional

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

- 1.1. Instrumento para la autoevaluación de los docentes..... 10 puntos
- Cada respuesta valoración **5** = 0.103 puntos
- Cada respuesta valoración **4** = 0.077 puntos
- Cada respuesta valoración **3** = 0.051 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.026 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

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

Cada respuesta valoración **5** = 0.385 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.289 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.192 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.096 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

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

Cada respuesta valoración **5** = 0.295 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.221 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.148 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.074 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

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

Cada respuesta valoración **5** = 0.686 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.514 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.343 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.171 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

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

Cada respuesta valoración **5** = 0.843 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.632 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.421 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.211 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

1.6. Observación de la clase impartida por el docente

Cada respuesta valoración **Sí** = 1.250 puntos

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

4.3.4.2. Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño de los directivos.

Cada una de las dimensiones se valora 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.

Para llegar a la puntuación de cada uno de los instrumentos utilizados (encuestas), se emplea una tabla de repuestas acertadas, la que se presenta seguidamente:

1.1. Instrumento para la autoevaluación del Director o

Rector.....

20 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.233 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.175 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.116 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.058 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

1.2. Instrumento para la evaluación del Director o**Rector por parte del Consejo Directivo o Técnico..... 20 puntos**Cada respuesta valoración **5** = 0.236 puntosCada respuesta valoración **4** = 0.177 puntosCada respuesta valoración **3** = 0.118 puntosCada respuesta valoración **2** = 0.059 puntosCada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos**1.3. Evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Estudiantil**Cada respuesta valoración **5** = 0.686 puntosCada respuesta valoración **4** = 0.514 puntosCada respuesta valoración **3** = 0.343 puntosCada respuesta valoración **2** = 0.171 puntosCada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos**1.6. Evaluación del Director o Rector de parte del Comité****Central de Padres de Familia**Cada respuesta valoración **5** = 0.715 puntosCada respuesta valoración **4** = 0.536 puntosCada respuesta valoración **3** = 0.357 puntosCada respuesta valoración **2** = 0.179 puntosCada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos**1.7. Evaluación del Director o Rector por parte del Supervisor Escolar**Cada respuesta valoración **5** = 0.527 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.392 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.263 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.132 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

4.3.5. Calificación del Desempeño

4.3.5.1. Calificación del Desempeño Profesional Docente

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

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

4.3.5.2. Calificación del Desempeño Profesional Directivo

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

- Calificación A **Excelente**..... Entre 76 y 100 puntos
- Calificación B **Bueno**..... Entre 51 y 75 puntos

- Calificación C Mejorable..... Entre 26 y 50 puntos
- Calificación D Deficiente..... Entre 0 y 25 puntos

4.3.5.3. Calificación del Desempeño Profesional de la Institución Educativa

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

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

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

4.5. Recursos

4.5.1. Humanos

- Maestrante
- Tutor de trabajo de fin de carrera
- Supervisor escolar, rector, docentes, estudiantes y padres de familia del Colegio Técnico Nacional Macas

4.5.2. Materiales

- Fotocopias de las encuestas para su aplicación:
- Fotocopias de material bibliográfico
- Impresiones
- Anillados
- Útiles de oficina.

4.5.3. Tecnológicos

Computador

Internet

Eva de la Universidad

4.5.4. Económicos

El costo de la investigación es de \$.

4.6. Diseño y Procedimiento

En la presente investigación predominará la investigación cuantitativa que es la que recoge y analiza datos cuantitativos sobre variables. La investigación cuantitativa trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede. Tras el estudio de la asociación o correlación pretende, a su vez, hacer inferencia causal que explique por qué las cosas suceden o no de una forma determinada.

El tipo de investigación aplicada también fue el descriptivo por que facilitó la explicación de la realidad de la calidad educativa en el colegio Nacional Técnico Macas; permitió conocer la realidad de la institución y analizar los resultados y comprobar los supuestos; aclarar conceptos, reunir información. Se utilizará la investigación de campo también conocido como “plan de investigación”, la misma que acudí a las fuentes primarias para recolectar información. La fuente que conformaron fueron los directivos, docentes, estudiantes, padres de familia,

coordinadores de áreas, miembros del Concejo Estudiantil, miembros del Comité Central de Padres de familia y Supervisor del plantel.

4.7. Metodología

Los métodos utilizados en esta investigación son:

4.7.1. Método Descriptivo. Que ayudó a la correcta interpretación de escritos y buscó insertar cada uno de los elementos del texto dentro de un todo, donde lo particular se entiende a partir del todo y el todo a partir de lo particular en las relaciones entre los desempeños de cada uno de los docentes y el contexto institucional.

4.7.2. El Método Inductivo se empleó en el análisis de cada una de las respuestas de las preguntas planteadas en la encuesta para luego de una comparación la muestra establecida, obtener conclusiones y establecer recomendaciones aplicables a la población de estudiantes y padres de familia.

4.7.3. El Método Deductivo permitió llegar al conocimiento de lo general a lo particular, o sea de una visión general de los desempeño de los docentes y directivos de la institución. El conocimiento general en la recopilación y análisis de la información obtenida. En la revisión de la bibliografía y páginas electrónicas sobre calidad educativo, el desempeño docente, el desempeño directivo hasta llegar a casos particulares de aplicación de desempeños según las dimensiones de la docencia y de los directivos de la institución.

4.7.4. El Método Estadístico se utilizó en los proceso de ordenación de datos, procesamiento de la información por razón de algoritmos, se logró transformar los datos mediante análisis de la información obtenido y de ella extraer resultados, conclusiones y recomendaciones.

4.8. Comprobación de los Supuestos

Los supuestos se constituyeron en instrumentos de trabajo de tipo descriptivo explicativo, la mismas que se les asignó una calificación de **excelente** al Colegio Nacional Técnico Macas, de acuerdo a los resultados de la evaluación realizada

tanto en el octavo, noveno y décimo Año de Educación General Básica como en el Bachillerato General Unificado, se ubican en la categoría A, no se comprobaron los supuestos.

5 RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Luego de obtener los resultados de las encuestas a los diferentes estamentos se presentan los resultados ordenados y distribuidos en tablas de porcentajes. Los datos ponderados se exponen en anexos, los mismos que son el reflejo de la realidad de la institución educativa Colegio Nacional Técnico Macas.

5.1. DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

5.1.2. De la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente

5.1.1.1. Autoevaluación de los docentes

5.1.1.1.1. Sociabilidad Pedagógica

Tabla 1

AUTOEVALUACIÓN: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		No.	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o	0	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100

representantes													
----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

De los cincuenta y ocho docentes encuestados, todo se han autoevaluado con el criterio de “siempre” que corresponde al casillero cinco de la tabla correspondiente, la misma que es la cualificación más alta en los ítems descritos en el cuestionario en relación a la sociabilidad pedagógica, por tanto se considera que por tratarse de una autoevaluación, se puede considera adecuado.

5.1.1.1.2. Habilidades Pedagógicas y didácticas

Tabla 2

AUTOEVALUACIÓN: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No.	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0	0	0	40	68,9	18	31,0	58	100
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	10	17,2	35	60,3	13	22,4	58	100
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de	0	0	0	0	0	0	15	25,9	43	74,1	58	100

estudio												
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0	0	0	0	2	3	56	96,6	58	100
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100

futura de los estudiantes.												
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	0	0	1	1,7	57	98	58	100
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0	0	15	51,7	5	17,2	9	31,	29	100
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
2.24.1. Analizar	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
2.24.4. Observar.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100

3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
3.10. Me preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

En relación al desarrollo emocional a través de los ítems indicados en el cuestionario tres, todos los docentes se han autoevaluado con el indicador de “siempre” es decir el más alto de la cualificación, lo que se considera como normal puesto que la mayoría de ellos estudiaron para ser docentes y por tanto la formación recibida les permite desarrollar y mejorar la parte emocional propia y las de sus estudiantes.

5.1.1.1.4. Atención a estudiantes con necesidades especiales

Tabla 4

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

ATENCIÓN A	VALORACIÓN	TOTAL
------------	------------	-------

ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	No.	%
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100

través de esquelas, registros, Informes o cuadernos.													
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0	0	0	00	15	25,9	43	74,1	58	100	

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

La tabla anterior referente a la atención a estudiantes con necesidades especiales, todos los docentes cumplen a cabalidad la mayoría de los ítems planteados en el cuestionario, a excepción de las entrevistas con los padres para informar los avances académicos y personales del estudiante, aspecto que muestra la realidad del centro educativo en referencia a la relación, plantel educativo-padres de familia.

5.1.1.1.5. Aplicación de normas y reglamentos

Tabla 5

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		No.	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los	0	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100

6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	1	1,7	15	25,9	10	17,2	32	55,1	58	100
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	1	1,7	12	20,7	15	25,9	30	51,7	58	100
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

Casi todos los ítems de la tabla anterior, los docentes la cumplen a excepción del 6.2. Que indica “Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes que tiene el 27,6% entre rara vez y a veces. El punto 6.3 “Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares”. Los

mismos que tienen los cinco tipos de valoración que indica la tabla del manual de tesis.

5.1.1.1.7. Clima de Trabajo

Tabla 7

AUTOEVALUACIÓN: CLIMA DE TRABAJO

CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No.	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0	0	0	0	0	58	100	58	100

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

Los ítems sobre el clima de trabajo en la institución investigada, indican en sus respuestas que todos los docentes autoevaluados se califican con la valoración más

alta “Siempre (5)” lo cual indica que el clima laboral en el centro educativo es óptimo de acuerdo a las respuestas dadas en este instrumento.

5.1.1.2. Coevaluación de los docentes por parte de los Coordinadores de Área

5.1.1.2.1. Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas

Tabla 8

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No.	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	638	100	638	100
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	0	0	0	0	0	638	100	638	100
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	0	0	0	0	638	100	638	100
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0	0	1	96	15,8	512	84,2	608	100
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	30	4,5	0	0	0	0	0	0	638	95,5	668	100
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	18	2	100	15,7	520	81,5	638	100
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	0	9	1,4	191	29,9	438	68,7	638	100
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0	0	0	0	0	0	638	100	638	100
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	638	100	638	100

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

En la Coevaluación de los docentes en cuanto al desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, casi todos se coevaluación con “siempre” a excepción del uso de TICs para la enseñanza, la adaptación de espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes, el uso de bibliografías actualizadas, la adecuación de espacios y el aprovechamiento del entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes, estos ítems los evalúan con nunca, rara vez, Alguna vez, frecuentemente y siempre.

5.1.1.2.2. Cumplimiento de normas y reglamentos

Tabla 9

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS

CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS Y REGLAS (1.92)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	No.	%
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	7	1,1	0	0	130	20	501	78,5	638	100
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	0	0	638	100	638	100
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	0	0	0	0	0	638	100	638	100
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	4	0,6	71	11	143	22	420	65,8	638	100
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	0	0	0	0	0	0	638	100	638	100

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

El cumplimiento de normas y reglamentos, detallados en los ítems de la tabla anterior, han sido coevaluados por los docentes con una mayoría en “siempre” a excepción de Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen y llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca. En los

mismos que existe una variación de criterio que los ha llevado a coevaluarse entre los rangos del 1- 5 de acuerdo a la tabla de valoración de los instrumentos.

5.1.1.2.3. Disposición al cambio en educación

Tabla 10

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN

DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No.	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	0	0	0	0	0	638	100	638	100
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	0	0	0	0	0	638	100	638	100
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0	0	0	0	0	638	100	638	100
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0	0	0	0	0	638	100	638	100

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

Según las respuestas obtenidas en el indicador sobre la disposición al cambio en educación, la Coevaluación ha sido unánime con una valoración de “siempre” en todos los ítems presentados en el cuestionario.

5.1.1.2.4. Desarrollo emocional

Tabla 11

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No.	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		

4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	638	100	638	100
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	638	100	638	100
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	0	0	0	0	638	100	638	100
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0	0	0	0	0	638	100	638	100
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	638	100	638	100
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0	0	0	0	0	638	100	638	100
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	0	0	0	0	0	638	100	638	100
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	0	0	0	0	638	100	638	100

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

En la tabla anterior se muestran las respuestas obtenidas en el indicador sobre la Coevaluación de los docentes en cuanto al desarrollo emocional, la misma que ha generado resultados de valoración de “siempre” como criterio unánime en todos los ítems presentados en el cuestionario.

5.1.1.3. Evaluación de los docentes por parte de los directivos

5.1.1.3.1. Sociabilidad Pedagógica

Tabla 12

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		No.	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
1.1. Toma en cuenta las	0	0	0	0	0	0	0	0	0	290	100	290	10

sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.												0
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	0	0	0	0	0	290	100	290	100
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	290	100	290	100
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	290	100	290	100
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	290	100	290	100
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	290	100	290	100
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	0	0	0	0	290	100	290	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0	0	0	0	0	290	100	290	100

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

Los resultados obtenidos del instrumento aplicado a los docentes por parte de los directivos en cuanto a la sociabilidad pedagógica, de forma unánime se considera que todos tienen la predisposición a la sociabilidad pedagógica en el establecimiento en relación a las áreas en las que influencia como docente.

5.1.1.3.2. Atención a estudiantes con necesidades individuales

Tabla 13

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES	VALORACIÓN					TOTAL
	1	2	3	4	5	

INDIVIDUALES (2.06 PTOS)												
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	No.	%
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	290	100	290	100
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	0	0	0	0	290	100	290	100
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	290	100	290	100
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	290	100	290	100
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	0	0	0	0	290	100	290	100
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0	0	0	0	0	0	290	100	290	100
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	00	0	0	0	0	0	0	290	100	290	100

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

Los directivos evalúan a los docentes en relación a la atención a estudiantes con necesidades individuales, con una valoración de “siempre” que es la valoración más alta completamente a todos los docentes, lo cual indica que los docentes atienden a los estudiantes en adecuadamente en sus necesidades individuales requeridas de acuerdo a la realidades de la institución.

5.1.1.3.3. Habilidades Pedagógicas y Didácticas

Tabla 14

EVALUACIÓN A LOS DOCENTES DE LOS DIRECTIVOS: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No.	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	290	100,00	290	100
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	290	100,00	290	100
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	290	100,00	290	100
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	0	0	290	100	290	100
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	0	0	0	0	290	100	290	100
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	5	1,7	5	1,7	0	0	280	96	290	100
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del	0	0	0	0	0	0	0	0	290	100	290	100

año lectivo.													
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	290	100	290	100
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	290	100	290	100
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares	0	0	0	0	0	0	0	0	0	290	100	290	100
a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0,	0	0	0	0	0	0	0	290	100	290	100

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

Todos los docentes del Colegio Nacional Macas han sido evaluados por sus directivos, en la dimensión de sus habilidades pedagógicas y didácticas con la valoración más alta de “siempre” lo cual indica el compromiso de su profesionalismo en el área educativa y el haber asumido con responsabilidad las tareas profesionales que le compete como educador dentro de su perfil de educador.

5.1.1.3.4. Aplicación de normas y reglamentos

Tabla 15

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		No	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le	0	0	0	0	0	0	0	0	0	290	100	290	100

competen.													
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	290	100	290	100
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	290	100	290	100
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	290	100	290	100
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	290	100	290	100

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

La aplicación de normas y reglamentos en las actividades docentes en el centro educativo investigado, los directivos han evaluado con una valoración de “siempre” a todos los docentes lo cual considera que el profesor de la institución maneja adecuadamente el uso y aplicación de las normas y reglamentos establecidos por la institución y el Ministerio de Educación.

5.1.1.3.5. Relación con la comunidad

Tabla 16

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	1		2		3		4		5		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	No.	%
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	290	100	290	100
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	1	0,4	4	1,4	0	0	285	98,3	290	100
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0	1	3	0	0	280	96,6	290	100
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con	0	0	0	0	0	0	0	0	290	100	290	100

el desarrollo integral de la comunidad.												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

La evaluación en relación a la comunidad en el ítem 5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes, tiene una minoría con una valoración de raras veces, frecuentemente y siempre, esta última valoración teniendo un 98% del total de los encuestados. En el ítem 5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario, ha sido evaluado con un 96.6% con la valoración de “siempre”

5.1.1.4. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

5.1.1.4.1. Habilidades Pedagógicas y didácticas.

Tabla 17

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%		
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	600	2,2	53	1,9	74,8	26,6	130	48,	1147	4,1	27956	100
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	156	0,6	34	1,2	397	14,2	9520	35	10876	39	27956	100
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	512	1,8	4113	1,5	5718	20,4	1247	4,5	16366	55	27956	100
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema	144	0,5	327	1,7	6121	21,9	16522	59	4842	17	27956	100

o contenido.												
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	351	1	90	0,3	314	1,1	17533	63	9668	34,	27956	100
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	237	0,8	157	0,6	348	1,24	18447	66	8767	31	27956	100
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	123	0,4	2616	94,	476	1,70	1027	3,7	168	0,6	27956	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:												
1.8.1. Analizar.	75	0,3	178	0,6	582	2,08	14331	51	12790	46	27956	100
1.8.2. Sintetizar.	101	0,4	197	0,7	347	1,24	13204	47	14107	50	27956	100
1.8.3. Reflexionar.	79	0,2	205	0,7	472	1,69	18121	65	9079	32,	27956	100
1.8.4. Observar.	93	0,3	108	0,4	693	2,48	19321	69	7741	28	27956	100
1.8.5. Descubrir.	48	0,1	201	0,7	421	1,51	17403	62	9883	35	27956	100
1.8.6. Redactar con claridad.	88	0,1	153	0,6	217	0,78	18281	65	9217	32	27956	100
1.8.7. Escribir correctamente.	93	0,3	122	0,4	428	1,53	19113	68	8200	29	27956	100
1.8.8. Leer comprensivamente.	63	0,2	201	0,7	143	0,51	10142	36	17407	62	27956	100

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

Los señores estudiantes evalúan a los docentes en la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas con un promedio de “algunas veces”, los datos se presentan bastante disperso, sin embargo se puede considerar como un punto medio lo indicado anteriormente. En el desempeño Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados se tiene el 23,7 % entre nunca, rara vez o a veces.

5.1.1.4.2. Habilidades de Sociabilidad Pedagógica.

Tabla 18

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	108	0,4	132	0,5	204	0,7	18307	65,4	9205	33	27956	100
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	95	0,3	128	0,5	280	1,0	17401	62,2	10052	35	27956	100
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	103	0,4	136	0,4	158	0,6	11607	41,5	15952	57	27956	100
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	114	0,4	203	0,7	172	0,6	10506	37,6	16961	61	27956	100
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	119	0,4	108	0,4	479	1,7	17508	62,6	9742	35	27956	100
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	78	0,3	601	2,2	518	1,9	16522	59,1	10237	37	27956	100

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

Las habilidades de sociabilidad pedagógica de los maestros han sido evaluados por los estudiantes con una valoración promedio aproximado a “frecuentemente” encontrando las mayores dificultades en 2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura; 2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan; 2.5. 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, los ítems indicados tienen la valoración de “frecuentemente”

5.1.1.4.3. Atención a estudiantes con necesidades individuales

Tabla 19

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

ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		DOCENTES	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		%
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	98	0,4	132	0,5	631	2,3	13473	48	13622	48,7	27956	100
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	76	0,3	401	1,4	809	2,9	1410	5,0	25260	90,4	27956	100
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	87	0,3	508	1,8	538	1,9	1604	5,7	25219	90,2	27956	100
3.4. Envía tareas extras a la casa.	45	0,2	191	0,7	883	3,2	1705	6,1	25132	89,9	27956	100

3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	290	1,0	410	1,5	628	2,3	1865	6,7	24763	88,6	27956	100
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	201	0,7	471	1,7	827	2,9	1507	5,4	24950	89,3	27956	100
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	107	0,4	348	1,2	938	3,4	1608	5,8	24955	89,3	27956	100

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

En relación al ítem, atención a estudiantes con necesidades individuales, los estudiantes evalúan a sus docentes con un promedio “frecuentemente” la tabla que antecede a este análisis muestra datos más cercanos a “siempre” el ítem que mayor dificultad presenta en la evaluación es el 3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial, 5,4% en donde se nota la ausencia del seguimiento que debe hacer un docente a sus estudiantes.

5.1.1.4.4. Relación con los estudiantes

Tabla 20

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No.	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	103	0,4	508	1,8	746	2,7	1700	6,1	24899	89	27956	100
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	97	0,4	326	1,2	128	0,5	1300	4,6	26105	93	27956	100
4.3. Enseña a	190	0,7	801	2,9	236	0,8	1472	5,3	25257	90	27956	100

mantener buenas relaciones entre estudiantes.												
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	274	0,9	382	1,4	598	2,1	13478	48,2	13224	47	27956	100
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	433	1,6	262	0,9	377	1,4	12543	44,8	14341	51	27956	100
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	924	3,3	823	2,9	496	1,8	17218	61,6	8495	30	27956	100

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

La tabla que antecede a esta descripción indica que la relación docente estudiante la mitad de los ítems se encuentran con una valoración promedio de “siempre” 90% pero los ítems, 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; y el ” Trata a los estudiantes con cortesía y respeto, tienen una valoración baja ubicándose entre “algunas veces y frecuentemente”

5.1.1.5. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia

5.1.1.5.1. Relación con la comunidad

Tabla 21

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		%
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con	587	2,1	508	1,8	658	2,3	13476	48	12727	45,5	27956	100

padres de familia o representantes y estudiantes.													
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	600	2,2	637	2,3	946	3,4	10412	37	15361	54,9	27956	100	
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	205	0,7	407	1,5	857	3,1	9513	34	16974	60,7	27956	100	

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

Los padres de familia evalúan a los docentes de Colegio Nacional Técnico Macas, en todos los ítems se mantiene un promedio aproximado de valoración de “frecuentemente”, con tendencia hacia “algunas veces”, lo cual denota que no existe una buena comunicación entre padres de familia y docentes o la apreciación de los padres de familia son correctas. El desempeño colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad tiene el 7,9% entre nunca, rara vez o a veces

5.1.1.5.2. Aplicación de normas y reglamentos

Tabla 22

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No.	%
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%		
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	126	0,5	326	1,2	296	1,1	7413	27	19795	70,8	27956	100
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	134	0,48	242	0,9	372	1,3	14517	52	12691	45,4	27956	100

2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	127	0,45	133	0,5	997	3,6	13872	50	12827	45	27956	100
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	115	0.4	133	1.1	103	3.6	15312	50	12098	43	27956	100

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

La evaluación de los padres de familia a los docentes en relación a normas y reglamentos, el único ítem que se puede ser rescatable en cuanto a excelencia es el de la asistencia puntual a iniciar clase, tal vez por la forma coercitiva que determina la administración y la ley, sin embargo el resto de ítems tiene una valoración mayoritaria de “algunas veces y frecuentemente” reiterándose algunos aspectos ya analizados anteriormente. El desempeño: se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado, tiene una valoración de 5,1% entre nunca, rara vez o a veces.

5.1.1.5.3. Sociabilidad pedagógica

Tabla 23

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No.	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	221	0,8	104	0,4	223	0,8	12415	44,4	14993	54	27956	100
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	236	0,8	208	0,7	109	0,4	14512	51,9	12891	46	27956	100

3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	121	0,4	326	1,2	476	1,7	11413	40,8	15620	56	27956	100
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	326	1,1	114	0,4	536	1,9	12411	44,4	14569	52	27956	100
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	128	0,5	216	0,8	347	1,2	1392	4,98	25873	93	27956	100
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	203	0,7	510	1,8	108	0,4	1022	3,66	26113	93	27956	100

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

Los padres de familia evalúan a los docentes en cuanto a sociabilidad pedagógica, todos los ítems de la tabla precedente han sido valorados como “frecuentemente y siempre”. Los porcentajes en las primeras categorías son muy bajos.

5.1.1.5.4. Atención a estudiantes con necesidades individuales

Tabla 24

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		%
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	176	0,6	102	0,4	308	1,1	1622	5,80	25748	92,1	27956	100
4.2. Recomienda que su hijo o	103	0,4	223	0,8	164	0,6	13410	48	14056	50,2	27956	100

representado sea atendido por un profesional especializado.												
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	613	2,2	103	0,4	108	0,4	19617	70,2	7515	26,9	27956	100
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	312	1,1	123	0,4	192	0,7	18413	65,9	8916	31,9	27956	100
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	121	0,4	208	0,8	312	1,1	16214	58,0	11101	39,2	27956	100
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	347	1,2	157	0,6	415	1,5	17122	61,3	9915	35,5	27956	100

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

La valoración que los padres de familia consigan en el indicador de atención a estudiantes con necesidades individuales, se puede considerar como un “frecuentemente” a excepción de 4.1 Atiende a su hijo o representado de manera específica, en el que la valoración es de “siempre” 92%.

5.1.1.6. Observación de la clase impartida por el docente

5.1.1.6.1. Actividades iniciales

Tabla 25

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN: ACTIVIDADES INICIALES	VALORACIÓN	
	Sí	%
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	58	100
2. Inicia su clase puntualmente.	58	100
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	58	100

4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	58	100
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	58	100
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	58	100
Total respuestas	348	600
Puntaje total.	435,0	
PUNTAJE PROMEDIO.	43,5	

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

En cuanto a las actividades iniciales en las clases impartidas que se ha evaluado, se tiene una 100% de cumplimiento de los ítems como: presenta el plan de clase al observador, inicia su clase puntualmente, revisa las tareas enviadas a la casa, da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes, presenta el tema de clase a los estudiantes, realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar

5.1.1.6.2. Proceso de enseñanza-aprendizaje

Tabla 26

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPATIDA POR EL DOCENTE: PROCESO DE ENSEÑAZA-APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	%
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	58	100
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones.</i>	58	100
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	58	100
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	58	100
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	55	95
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	58	100

7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	56	97
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	58	100
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	58	100
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	58	100
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	57	98
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	56	97
13. Envía tareas	40	69
Total respuestas	728	1255
Puntaje total.	910	
PUNTAJE PROMEDIO.	91,00	

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

La observación de la clase impartida, en el indicador procesos de enseñanza aprendizaje, se considera que la gran mayoría cumple con los ítems evaluados, alcanzando un puntaje promedio total de 91. Sin embargo los ítems 7. Realiza preguntas para comprobar 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 y 13. Envía tareas, no se cumplen en un 100%.

5.1.1.6.3. Ambiente en el aula

Tabla 27

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IPARTIDA POR EL DOCENTE: AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	%
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	55	95
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	58	100
3. Valora la participación de los estudiantes.	58	100

4. Mantiene la disciplina en el aula.	53	91
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	56	97
Total respuestas	280	483
Puntaje total.	350,0	
Puntaje promedio.	35,00	
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	23.75	

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

En la observación a la clase impartida por el docente, en relación al indicador de ambiente en el aula, es del 96.6% promedio, considerando que los aspectos de afectividad y calidez con los estudiantes (llamarlos por sus nombres) no se cumple más que en un 95%; y en cuanto a la disciplina en el aula que tiene un 91% de cumplimiento.

Tabla 28

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes Coevaluación de los docentes	5,39		
Evaluación de los docentes por Directivos (Rector o Directivo, vicerrector y tres Vocales del Consejo Directivo).	7,84		
Evaluación de los docentes por los estudiantes Evaluación de los docentes por los padres de familia	18,50 15,72		
CALIFICACIÓN DE LAS CLASES IMPARTIDAS POR LOS DOCENTES	23,75		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	78,47	A	EXCELENTE

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

La calificación del desempeño docente es de excelente (A) en el extremo inferior de la tabla de valoración de excelencia, los indicadores que disminuyen el nivel de excelencia son la evaluación a los docentes por los estudiantes y la evaluación que hacen los padres de familia a los docentes en los indicadores pertinentes; por tanto, son aspectos que se tienen que tomar en cuenta para mejorar la calidad educativa en la institución.

5.1.2. De la evaluación de la calidad del desempeño profesional directivo

5.1.2.1. Autoevaluación de los directivos

5.1.2.1.1. Dimensión: Competencias gerenciales

Tabla 29

AUTOEVALUACIÓN DE DIRECTIVOS: COMPETENCIAS GENERALES

COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	No	%
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	00	5	100	5	100
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100

1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente,	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100

administrativo y de servicio												
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100

institución.												
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.46. Realizo contrataciones de personal docente,	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100

administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.												
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100

1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1000	5	100
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0		0	0	0	0	5	100	5	100

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

La autoevaluación de los directivos en competencias generales tiene una valoración de “siempre” en todos los ítems contantes en la tabla que precede esta explicación.

5.1.2.1.2. Dimensión: Competencias pedagógicas

Tabla 30

AUTOEVALUACIÓN DE DIRECTIVOS: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
Curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.		0		0		0		0	5	100	5	100
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100

2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.		0		0		0		0	5	100	5	100

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

La autoevaluación de los directivos en el indicador de competencias pedagógicas tiene una valoración de “siempre” en todos los ítems contantes en la tabla que precede esta explicación.

5.1.2.1.3. Dimensión: Competencias de desarrollo en la comunidad

Tabla 31

AUTOEVALUACIÓN DE DIRECTIVOS: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			%
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%		
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	4	80	1	20	5	100
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.7. Relaciono las acciones del plantel	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100

con el desarrollo de la comunidad.													
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	1	20	4	80	5	100	

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

La autoevaluación de los directivos en el indicador de competencias de liderazgo en la comunidad se presenta con una valoración de “siempre” en todos los ítems que la tabla presenta para ser evaluada.

5.1.2.2. Evaluación de directivos por parte del Consejo Ejecutivo

5.1.2.2.1. Dimensión: Competencias Gerenciales

Tabla 32

EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO: COMPETENCIAS GENERALES.

COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N o.	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	0	0	10	71,4	4	29	14	100
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	2	14,3	11	78,6	1	7,1	14	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	2	14,3	5	35,7	7	50	14	100

1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0	9	64,3	2	14,3	3	21	14	100
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	1	7,14	8	57,1	5	36	14	100
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	3	21,4	7	50,0	4	29	14	100
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	1	7,1	3	21,4	10	71	14	100
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	2	14,3	7	50,0	5	36	14	100
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	1	7,1	4	28,6	9	64	14	100
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0	0	2	14,3	12	86	14	100
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	1	7,1	0	0	13	93	14	100
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	1	7,1	3	21,4	10	71	14	100
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	1	7,1	8	57,1	5	36	14	100
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	1	7,1	11	78,6	2	14	14	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor	0	0	0	0	1	7,1	1	7,1	12	86	14	100

funcionamiento de la institución.													
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	5	36	9	64	14	100	
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	1	7	5	35,7	8	57	14	100	
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	1	7,14	13	93	14	100	
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100	
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	1	7,14	6	42,9	7	50	14	100	
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	6	42,9	8	57	14	100	
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0	0	4	29	10	71	14	100	
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	2	14	1	7,1	11	79	14	100	
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100	
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	1	7,1	3	21,4	10	71	14	100	

1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	3	21	11	79	14	100
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	1	7,1	13	93	14	100
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	1	7,1	3	21,4	10	71	14	100
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	11	79	3	21	14	100
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	2	14,3	12	86	14	100
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	1	7,1	0	0	13	93	14	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	2	14,3	12	86	14	100
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año	0	0	0	0	0	0	13	93	1	7,1	14	100

lectivo.													
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	2	14,3	0	0,00	12	86	14	100	
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	2	14,3	12	86	14	100	
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	1	7,1	3	21,4	10	71	14	100	
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	1	7,1	6	42,9	7	50	14	100	
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	4	28,6	2	14,3	8	57	14	100	
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	0	0	5	36	9	64	14	100	
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	1	7,1	10	71,4	3	21	14	100	
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	10	71,4	4	29	14	100	
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	9	64,3	5	36	14	100	
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	2	14,3	3	21	9	64	14	100	
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	0	10	71	4	29	14	100	
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del	0	0	0	0	3	21,4	2	14,3	9	64	14	100	

Consejo Técnico.													
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	8	57,1	6	43	14	100	
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	0	7	50	7	50	14	100	
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	4	28,6	10	71	14	100	
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	1	7,1	10	71,4	3	21	14	100	
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	1	7,1	10	71,4	3	21	14	100	
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	1	7,1	3	21,4	10	71	14	100	
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100	
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	1	7,1	10	71,4	3	21	14	100	

1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	4	28,5	10	71	14	100
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	2	14,2	2	14,2	10	71	14	100
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	1	7,1	3	21,4	10	71	14	100
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	1	7	0	0	13	93	14	100
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	7	50	1	7,1	6	43	14	100

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

La evaluación del consejo ejecutivo a los directivos, en competencias generales, la valoración es de “frecuentemente” con una seria tendencia hacia “algunas veces”, en ciertos ítems poco desarrollados o poco practicados. El desempeño: Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo tiene un porcentaje del 64,3% en la casilla “a veces”.

5.1.2.2.2. Dimensión: Competencias Pedagógicas

Tabla 33

EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		DOCENTES	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		%
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100

Educativo Institucional con el Consejo Directivo o 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.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100	
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0	0	0	6	42,9	8	57,1	14	100	
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0	0	5	35,7	9	64,3	14	100	
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0	0	1	7,14	13	92,9	14	100	
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	1	7,1	2	14,3	11	78,6	14	100	
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	1	7,1	13	92,9	14	100	
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	2	14	1	71,4	2	14,3	14	100	
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	4	29	1	7,1	9	64,2	14	100	

2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	1	7,1	3	21,4	10	71,4	14	100
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	2	14	1	7,14	11	78,6	14	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	1	7,14	13	92,9	14	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	1	7,1	0	0	13	92,9	14	100
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

La evaluación del consejo ejecutivo a los directivos, en competencias pedagógicas cuya valoración es de “frecuentemente” con una mayor tendencia hacia “siempre”, se consideran adecuadas las respuestas a los ítems establecidos en la tabla respectiva. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes con el 29% en a veces.

5.1.2.2.3. Dimensión: Competencias de Liderazgo en la comunidad

Tabla 34

EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
3.1. Mantiene comunicación	0	0	0	0	1	7,14	1	78,6	2	14,29	14	100

permanente con la comunidad educativa.												
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	2	14,3	2	14,3	10	71,43	14	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	1	7,14	0	0	13	92,86	14	100
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	7,14	1	7,14	12	85,71	14	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	7,14	2	14,3	11	78,57	14	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	1	7,14	0	0	13	92,86	14	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	1	7,14	1	7,14	12	85,71	14	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	1	7,14	0	0	13	92,86	14	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

La tabla precedente en cuanto a la evaluación del consejo ejecutivo a los directivos, en competencias de liderazgo la comunidad, la valoración es de “Siempre” con una

pequeña tendencia hacia “frecuentemente”, se consideran adecuadas las respuestas a los ítems establecidos en la tabla respectiva, a excepción de 3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa, que se valora como “frecuentemente”. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad tiene el 14,3% en a veces

5.1.2.3. Evaluación de directivos por parte del consejo estudiantil

5.1.2.3.1. Dimensión: Competencias Gerenciales

Tabla 35

EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL COMPETENCIAS GENERALES.

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	35	100	35	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	35	100	35	100
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	35	100	35	100
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0	0	0	0	35	100	35	100
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	35	100	35	100
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y	0	0	0	0	0	0	4	11	31	89	35	100

administrativo.												
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	1	2,9	6	17	28	80	35	100
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	35	100	35	100
Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	35	100	35	100
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	0	0	0	35	100	35	100
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	1	3	1	3	5	14	28	80	35	100
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	5	14	30	85,7	35	100
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	3	9	0	0	4	11	28	80	35	100
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	1	3	2	6	0	0	4	11	28	80	35	100

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

La valoración que presenta la tabla anterior es de “siempre” con una pequeña tendencia hacia “frecuentemente” en el indicador y los ítems que esta presenta en

relación a la evaluación que hace el Consejo Estudiantil a los directivos en el indicador de competencias generales. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual, con el 9% en nunca y rara vez; y el desempeño Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos, tiene el 9% en rara vez

5.1.2.3.2. Dimensión: Competencias Pedagógicas

Tabla 36

EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		DOCENTES	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		%
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	1	2,86	4	11,4	30	85,7	35	100
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	0	0	35	100	35	100
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	35	100	35	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	35	100
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	35	100	35	100

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

La evaluación que hace el Consejo Estudiantil a los directivos en el indicador de competencias pedagógicas es de “siempre” a excepción de 2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre, que es un ítem valorado con menos del 100%.

5.1.2.3.3. Dimensión: Competencias de Liderazgo en la comunidad

Tabla 37

EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS DEL LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		DOCENTES	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		%
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	35	100	35	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	35	100	35	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	35	100	35	100
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0	35	100	35	100
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	0	0	0	0	35	100	35	100
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras	0	0	0	0	0	0	0	0	35	100	35	100

1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	

1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
11.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100

en las actividades del establecimiento.												
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	3	60	2	400	5	100
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100

1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	0	0,	5	100	5	100
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0	00	0	0	5	100,	5	100
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	00	0	0	5	100	5	100
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100

financieras.												
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	00	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	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	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100

de Familia, a los organismos externos de la institución.												
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

En la evaluación que realizan el comité de padres de familia al rector, en el indicador de competencias generales, se presenta una valoración de “siempre” a excepción de 1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel; 1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo, que son ítems que tienen una valoración de “siempre” pero con un porcentaje menor al 100%.

5.1.2.4.2. Dimensión: Competencias Pedagógicas

Tabla 39

EVALUACION DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.10. Promueve el	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100

desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

El supervisor escolar evalúa a los directivos en el indicador de competencias generales, se asigna una valoración de “siempre” a todos los ítems que se encuentran en la tabla del instrumento pertinente.

5.1.2.5. Evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar

5.1.2.5.1. Dimensión: Competencias Gerenciales

Tabla 41

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS GERENCIALES.

COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No.	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100

1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60		5	100
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100,	5	100
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100

personales y comunitarias.													
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100	
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	

reglamentos respectivos.												
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100

1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100

1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	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	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100

1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-----	---	-----

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

El supervisor escolar evalúa a los directivos en el indicador de competencias generales, se asigna una valoración de “siempre” a todos los ítems que se encuentran en la tabla del instrumento pertinente.

5.1.2.5.2. Dimensión: Competencias Pedagógicas

Tabla 42

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		%
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	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	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

El supervisor escolar evalúa a los directivos en el indicador de competencias pedagógicas, se asigna una valoración de “siempre” a todos los ítems que se encuentran en la tabla del instrumento pertinente.

5.1.2.5.3. Dimensión: Competencias de Liderazgo en la Comunidad

Tabla 43

EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		3		4		5		6			%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores	3	23,08	3	23,08	3	23,08	3	23,08	1	7,69	13	100

educativos.												
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

El supervisor escolar evalúa a los directivos en el indicador de competencias de liderazgo en la comunidad, se asigna una valoración de “siempre” a excepción de 3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos, ítem que se encuentra valorado entre “nunca, rara vez o algunas veces con el 69,24%

Tabla 44

CALIFICACIÓN OBTENIDAS POR DIRECTIVOS DEL PLANTEL

CALIFICACIÓN OBTENIDA/POR DIRECTIVOS	PUNTOS	CATEGORÍA	EVALUACIÓN
Autoevaluación de los Directivos			

(Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Directivo)	19,324		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	18,020		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	19.637		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de familia	20,418		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	19.947		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	97.346	A	EXCELENTE

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

En la presente tabla, los directivos del plantel obtienen una calificación de 97.346 que los ubica en la categoría A equivalente a Excelencia con 97.346 puntos sobre un total de 100 puntos. Es un elevado puntaje, sin embargo, existen algunos desempeños que tienen que ser mejorados para potenciar la calidad educativa ofertada por el plantel educativo

Tabla 45

CALIFICACIÓN OBTENIDA POR EL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO MACAS

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	94,529	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	98,200	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	96,365	A	EXCELENTE

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Nacional Técnico Macas
Elaboración: Barba Togra Gricela Janeth 2011

El desempeño del Colegio Nacional Macas está en la categoría A equivalente a excelente como resultado del promedio entre la calificación del desempeño profesional docente y el desempeño profesional directivo, tiene 96,365 sobre un total de 100 puntos. Existen algunos desempeños tanto de docentes como de directivos que se deben mejorar.

Para el mejoramiento de la calidad educativa de la institución se requiere el compromiso y participación de todos los involucrados en el proceso educativo: directivos, docentes, padres de familia y la sociedad en general.

5.2 RESULTADO, ANALISIS Y DISCUSIÓN

La presente investigación, luego de la recolección de información de fuente primaria, a través de los instrumentos pertinentes, presenta los resultados obtenidos por la misma, los que se detalla a continuación por bloques: bloque uno; el desempeño profesional docente y bloque dos desempeño profesional de los directivos, cabe anotar que los rubros de evaluaciones han sido considerados son: autoevaluaciones, coevaluación, evaluación directivos docentes, evaluaciones consejo estudiantil, consejo directivos, comité de padres de familia y supervisor escolar a los docentes y directivos.

Se tiene que resaltar que dicho modelo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de enseñanza de la docencia ecuatoriana. 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 (Educación 2011).

En el supuesto 1 se mencionó “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”

Los docentes al ser evaluados en su desempeño profesional, obtuvieron una calificación de 78,47 puntos de 100 esperados, catalogado como un desempeño Excelente, con lo que se rechaza lo sostenido en el supuesto de que este desempeño es deficiente.

Esto se debe a que:

- ✓ En el caso de la autoevaluación que muestra un 9.94 puntos de 10 esperados está formado por la evaluación a: la Sociabilidad Pedagógica, Habilidades Pedagógicas Y Didácticas, Desarrollo Emocional, Atención A Estudiantes Con Necesidades Especiales, Aplicación De Normas Y Reglamentos, Relaciones Con La Comunidad, y el Clima De Trabajo.

- ✓ La coevaluación docente de igual manera muestra un 9.90 de los 10 esperado este indicador está compuesto las evaluaciones: de Desarrollo De Habilidades Pedagógicas Y Didácticas, Cumplimiento De Normas Y Reglamentos, Disposición Al Cambio En Educación y el Desarrollo Emocional.
- ✓ Lo que se considera pertinente al instrumento y la realidad del educador, porque nadie se evaluaría o evaluaría a sus compañeros con notas deficientes. Es de notar en ambos casos de auto y coevaluación los docentes tienen dificultades en el trabajo con los padres de familia en la atención especial a los estudiantes.
- ✓ La evaluación de los docentes por los directivos ha alcanzado 7.84 puntos de los 10 esperados, este indicador está compuesto por: la sociabilidad Pedagógica, Atención A Estudiantes Con Necesidades Individuales, Habilidades Pedagógicas Y Didácticas, Aplicación De Normas Y Reglamentos y la relación con la Comunidad, es de notar que las dificultades para esta valoración es la relación con la comunidad, y la atención a los estudiantes.
- ✓ Evaluación de los docentes por los estudiantes. En este indicador los docentes han alcanzado una calificación de 18,50 de los 24 puntos esperados, es decir un 77% del total del puntaje esperado lo cual se considera excelente (en el límite inferior de esta categoría); el indicador está formado por los instrumentos: habilidades pedagógicas y didácticas que ha sido calificado en su mayoría como algunas veces, las habilidades de sociabilidad pedagógica que se ha calificado como frecuentemente, la atención a estudiantes con necesidades individuales se califico con frecuentemente y la relación con los estudiantes se califica con algunas veces y frecuentemente.
- ✓ Evaluación de los docentes por los padres de familia. Este indicador obtiene una calificación de 15,72 de 16 puntos esperados, lo que corresponde a la categoría de excelente en su límite superior, este indicador está compuesto por: la relación con la comunidad la misma que ha sido calificada como frecuentemente y algunas veces, el apego a las normas y reglamentos se ha calificado como algunas veces y frecuentemente, la sociabilidad pedagógica

también con frecuentemente y siempre, la atención a estudiantes con necesidades individuales se califico con frecuentemente.

- ✓ Las clases impartidas obtuvieron 23.75 de 30 puntos es decir un 79% lo que le ubica en la categoría excelente pero en el límite inferior de dicha categoría; este indicador está compuesto de: actividades iniciales que el docente cumple en un 100%, en el proceso de enseñanza-aprendizaje tiene dificultades en el uso de los recursos de enseñanza-aprendizaje también con la atención de los estudiantes en el aula y la asignación de tareas, en cuanto al ambiente en el aula la dificultad que tiene el docente es el trato personalizado para los estudiante y la disciplina de aula.

En el supuesto 2, se afirmó que “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”

Los directivos al ser evaluados en su desempeño profesional, obtuvieron una calificación de 97.35 puntos de 100 esperados, catalogado como un desempeño Excelente, con lo que se rechaza lo sostenido en el supuesto de que este desempeño es deficiente.

Esto se debe a que:

- ✓ Autoevaluación de los directivos, en este instrumento los directivos han logrado una calificación de 19.324 de 20 puntos, lo que equivale al 97% que sitúa al directivo en la categoría de excelente (en su límite superior); los instrumentos que forman este bloque son: las competencias generales del directivo que se ha calificado como siempre, las competencias pedagógicas también se ha autoevaluado como siempre, y las competencias de liderazgo en la comunidad se ha autoevaluado con siempre, lo cual le ha permitido obtener la calificación indicada anteriormente.
- ✓ La evaluación de los directivos por el consejo directivo, ha obtenido 18.02 de los 20 puntos esperados esto equivale al 90% del total de la calificación, este grupo está compuesto por: competencias gerenciales la misma que el consejo

directivo ha valorado como frecuentemente y algunas veces, las competencias pedagógicas como frecuentemente y siempre, las competencias de liderazgo en la comunidad tiene también una valoración como siempre y frecuentemente. Se tiene dificultades en las competencias gerenciales en los aspectos de incentivos al personal para el mejoramiento y propiciar el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.

- ✓ La evaluación de los directivos por el Consejo Estudiantil, ha obtenido 19.637 de los 20 puntos esperados esto equivale al 98% del total de la calificación lo cual le ubica en la categoría excelente (límite superior), este instrumento está compuesto por: competencias generales, competencias pedagógicas, competencias del liderazgo en la comunidad. La dificultades se encuentran en la poca participación de los directivos en la formación del consejo y el poco incentivo a los padres de familia en la participación de los planes institucionales; en las competencias pedagógicas no se realiza exhaustivas observaciones de las clases del personal docente y en las competencias del liderazgo en la comunidad no se promueve con mayor fuerza las practicas de convivencia para la cultura de la paz.
- ✓ La evaluación de los directivos por el comité central de padres familia ha sido calificada con 20 de 20 puntos esperados, es decir este grupo de instrumentos alcanzo la excelencia total.
- ✓ La evaluación de los directivos por el supervisor escolar, en este grupo de instrumentos los directivos alcanzó una calificación de 19.346 de 20 puntos esperados con su equivalente a 97% del total de puntos disponibles ubicándose en la categoría A (excelente en el límite superior de la categoría) , este grupo está compuesto por: competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo con la comunidad.
- ✓ Las dificultades que se encuentran están en planificación y coordinación del mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel y la organización con el comité técnico las comisiones para el normal funcionamiento del plantel al inicio del año lectivo, que son ítems que se requiere mejorar en el plantel educativo. En cuanto a las competencias

pedagógicas se obtiene un 100% de la nota esperada y en las competencias de liderazgo en la comunidad se requiere mejorar en la promoción del desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos, ítems que se considera mejorables en el plantel investigado.

La sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo. Como estrategia para mejorar la calidad de la educación, el Ministerio de Educación propone estándares de calidad educativa que ayudarán a orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo (Educación 2011).

De esta propuesta de del plan decenal en cuanto a los estándares de calidad educativa, la presente investigación ha considerado a los docentes y directivos como actores del mejoramiento de la calidad educativa, los mismos que al ser cuantificados a través de los instrumentos de recolección de información en el resumen final ha obtenido las siguientes calificaciones, en el desempeño docente tiene 94,529; en desempeño de los directivos tiene 98,20 de 100 puntos esperados.

La calificación obtenida por el Colegio Nacional Macas es el promedio de las calificaciones obtenidas en el desempeño profesional docente y el desempeño profesional directivo, el valor obtenido es de 96,34/100, ubicándose en la categoría de excelente.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

En base a los resultados obtenidos en la presente investigación, se concluye que:

De los docentes

- ✓ De la autoevaluación se desprende que en las dimensiones anotadas se obtienen buenos resultados, requieren atención algunos desempeños en las dimensiones habilidades pedagógicas y didácticas y relaciones con la comunidad.
- ✓ En la coevaluación los coordinadores de área no advierten situaciones de consideración al evaluar a sus colegas.
- ✓ Respecto de la evaluación de los docentes por parte de directivos no existen problemas, la mayoría de desempeños tienen una valoración frecuentemente y siempre.
- ✓ .
- ✓ Desde el punto de vista de los estudiantes, los docentes tienen un buen puntaje, algunas dimensiones tienen desempeños que deben ser puestos en práctica con mayor frecuencia y/o siempre; las dimensiones habilidades pedagógicas y didácticas; y, atiende a los estudiantes con necesidades individuales no se practican con regularidad
- ✓ En las encuestas aplicadas a Padres de familia es notorio el deseo de que los docentes desarrollen actividades de integración con la comunidad y la necesidad de ser informados sobre el rendimiento de sus representados
- ✓ e la observación en clase, las actividades iniciales se ejecutan bien, requieren mayor atención de los docentes el proceso enseñanza aprendizaje y ambiente en el aula

De los directivos

- ✓ En la autoevaluación de los directivos, ellos manifiestan que se atienden en buenas condiciones en las diversas dimensiones a excepción de liderazgo en la comunidad
- ✓ En la evaluación de los directivos por los miembros del Consejo Ejecutivo las puntuaciones obtenidas son altas, necesitan mejoras las dimensiones gerencial, habilidades pedagógicas y didácticas; además, liderazgo en la comunidad.
- ✓ El Consejo Estudiantil al valorar el desempeño profesional directivo, asigna una alta puntuación, asegura también que en la dimensión competencias gerenciales hay desempeños que requieren más atención
- ✓ En la valoración de los desempeños de los directivos por parte del Comité Central de padres de familia no se evidencian problemas;
- ✓ La valoración del Supervisor Escolar sobre el desempeño profesional directivo es alta, la dimensión liderazgo en la comunidad tiene algunos desempeños para mejorar.

6.2. Recomendaciones

Teniendo como referente las conclusiones, se recomienda:

- ✓ Es necesario dedicar atención a los desempeños: utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación de la dimensión dimensiones habilidades pedagógicas; y, Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes didácticas de la dimensión relaciones con la comunidad que tiene porcentajes de consideración en rara vez y a veces
- ✓ Mantener estas actitudes frente al trabajo docente, el apoyo entre colegas es muy importante. Los desempeños que se ejercen frecuentemente que se ejecuten siempre.
- ✓ La visión que tienen los directivos hacia los colegas es positiva, algunos desempeños que se ejercen frecuentemente que se ejecuten siempre.
- ✓ Tiene que considerarse que los estudiantes, con quienes viven y sienten la realidad en las aulas. Los docentes tienen que ejecutar siempre los desempeños: explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados de la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas; y, agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial de la dimensión atiende a necesidades individuales.
- ✓ En la dimensión de relación con la comunidad tiene que mejorarse el desempeño: colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad; en la dimensión aplica normas y reglamentos, el desempeño: se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.
- ✓ Es importante que los docentes envíen tareas a casa para reforzar los conocimientos en el proceso enseñanza aprendizaje y se controle la disciplina al momento de manejar el ambiente en el aula.

A los directivos

- ✓ Los directivos tienen que ampliar su abanico de acciones ejerciendo el desempeño: delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa, en la dimensión liderazgo en la comunidad.
- ✓ Son aspectos que se deben ejecutar siempre, en las competencias gerenciales el desempeño: hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo; en las competencias pedagógicas, realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes; y, en liderazgo en la comunidad el desempeño: apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, para mejorar la calidad educativa.
- ✓ Los directivos tienen deberán esforzarse por dar atención a los desempeños: actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual, y, el desempeño atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos, que tienen porcentajes de consideración en nunca, rara vez, o a veces
- ✓ La óptica de los padres de familia como parte del Comité Central acerca de las funciones de los directivos es muy alta, algunos desempeños que se ejercen frecuentemente que se ejecuten siempre.
- ✓ Los directivos tienen que mejorar en la dimensión liderazgo en la comunidad, especialmente con el desempeño: promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos, de la ejecución entre “nunca, rara vez o algunas veces, debe ejecutarse siempre.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

1. TÍTULO

CALIDAD EDUCATIVA EN EL COLEGIO TÉCNICO NACIONAL MACAS DURANTE 2013 - 2015

2. JUSTIFICACIÓN

Luego de haber concluido el análisis de los datos en la investigación sobre la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Colegio Nacional Técnico Macas de la ciudad de Macas, se ve la necesidad de iniciar un proceso de mejoramiento en algunas dimensiones en las que los desempeños no se ejecutan con regularidad en el proceso enseñanza aprendizaje, estas dimensiones son: habilidades pedagógicas y didácticas, atención a estudiantes con necesidades individuales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad. En lo que corresponde a los directivos las dimensiones: competencias gerenciales y pedagógicas y liderazgo en la comunidad, situaciones que ameritan actividades para mejorar.

Con el propósito de potenciar la calidad educativa de esta institución educativa y para potenciar la calificación de excelente obtenida en esta investigación se tiene que hacer correctivos con los docentes en la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas y correspondiente a los directivos en las competencias gerencial y liderazgo en la comunidad, en las que algunos de sus desempeños en tenida porcentajes altos en las casillas: nunca, rara vez, o, a veces.

La institución educativa necesita mejorar su liderazgo institucional, gerencial y pedagógico. Para superar estas deficiencias se propone desarrollar un seminario taller con temas que permitan la capacitación al personal docente, directivo, estudiantes y padres de familia quienes al tener conocimiento de sus responsabilidades y derechos podrán aportar de mejor manera a la calidad educativa de la entidad.

7.3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

7.3.1. Objetivo General

- Ejecutar seminarios talleres de liderazgo, gestión y calidad educativos en los tres períodos académicos, para mejorar la calidad educativa del Colegio Nacional Técnico Macas

7.3.2. Objetivos Específicos

- Facilitar un seminario taller de Liderazgo educativo
- Participar un seminario taller de Vinculación institucional con la comunidad
- Facilitar un seminario taller de Gestión educativa y pedagógica Métodos y técnicas en el constructivismo
- Participar un seminario taller de Gestión educativa y pedagógica Tecnologías de la información y la comunicación
- Facilitar un seminario taller de Estándares de desempeño profesional
- Participar un seminario taller de Estándares de aprendizaje

7.4. ACTIVIDADES

7.4.1. Seminario Taller. Liderazgo: Liderazgo educativo. Es la actitud de dinamización in el interior de un centro educativo para emprender acciones encaminadas a lograr la misión y visión de la entidad desde un punto de viste de proyecto compartido.

El liderazgo es entendido como función de llevar adelante a una institución con la participación de todos los miembros de la entidad, quienes apoyan a la persona que tiene iniciativas innovadoras. El líder expone de manera clara sus buenas intenciones a sus compañeros. Tiene facilidad de para crear estrategias y permite a sus colaboradores que expongan sus criterios y valora también sus iniciativas. Los seguidores apoyan el proyecto educativo y se comprometen a trabajar por la causa institucional. El líder requiere el conocimiento y compromiso de todos y cada uno de los miembros de la comunidad educativa (docentes, padres de

familia, estudiantes y la sociedad en general, realizan también tareas que se ejecutan mientras se desarrollan tareas escolares con normalidad. Ante las adversidades, el líder es el llamado a la búsqueda de solución evitando a las partes en conflicto se consideren perdedores y tras la superación de los mismos todos continúan en el empeño de llegar a los objetivos formulados.

Los temas a tratarse son en esta primera actividad son: liderazgo educativo, definición, clases de liderazgo, funciones del liderazgo, el liderazgo institucional, el liderazgo democrático.

La bibliografía a utilizar es de Lussier, R y Achua, C. (2008), el texto: Liderazgo: Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades, de Cengage. México.

7.4.2. Seminario Taller. Liderazgo: Vinculación institucional con la comunidad. En la segunda etapa de liderazgo, la vinculación de la institución con la comunidad es en los últimos años considerada como una extensión de la escuela o el colegio hacia la comunidad.

La institución educativa surge a partir de las necesidades de la comunidad, fue creada para solucionar las necesidades sociales culturales, económicas de la población que deseaba nuevos derroteros para las nuevas generaciones. una vez instalada la institución y para que su funcionamiento sea productivo en beneficio de la colectividad a la que presta sus servicios es que tiene que conocer a la sociedad y apoyar en las múltiples necesidades colectivas y convertirse en el motor de desarrollo social de la localidad.

En este seminario taller se tratarán temas importantes como: la comunidad, escuela y comunidad, relaciones entre el centro educativo y la sociedad, aspectos que la institución educativa aporta a la sociedad. Aporte de la sociedad a la institución educativa, entre otros.

7.4.3. Facilitar un seminario taller de Gestión en la educación: Gestión Educativa y pedagógica en Métodos y técnicas en el constructivismo. La gestión está ligada a las teorías organizacionales, se entiende como conjunto de procesos

teórico-prácticos desde un punto de vista horizontal y vertical en el sistema educativo, su ejercicio permite cumplir los mandatos sociales.

Gestión educativa y pedagógica dirigida a directivos institucionales, docentes y dirigentes de organismos de la institución. Se trata de exponer temas como los métodos en el paradigma constructivista: la gestión educativa, concepto, tipos de gestión, gestión administrativa, gestión del aprendizaje, gestión de proyectos, gestión pedagógica, gestión educativa. trabajo en grupo, trabajo cooperativo, seminario taller, la evaluación, instrumentos de evaluación, etc.

La bibliografía a utilizar es la de Ramírez, S. (2011), su texto Fundamentos Teóricos Metodológicos de la Gestión educativa. Planificación y Desarrollo Comunitario. Editado en la ciudad de Loja. Los subtemas a tratarse son:

7.4.4. Participar un seminario taller de Gestión educativa y pedagógica en: Tecnologías de la información y la comunicación. En la actualidad el rol del personal docente también cambia a un ambiente moderno en TIC. El profesor deja de ser fuente de todo conocimiento y actúa como guía de los estudiantes, les facilita y capacita en el uso de recursos y herramientas que les permiten explorar y elaborar conocimientos nuevos y desarrollar destrezas, el docente actúa como generador de recursos para ampliar el aprendizaje ganándose el rol de orientador y mediador de aprendizajes significativos.

La bibliografía a utilizarse será: Manuales de Microsoft: Word, Excel y el laboratorio de computación para las prácticas.

7.4.5. Seminario taller: calidad educativa en: Estándares de desempeño profesional. Los estándares de desempeño profesional orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos en las instituciones educativas en nuestro país. El uso de los estándares de desempeño profesional se usan para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar; los procesos enseñanza aprendizaje; diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento; para tomar decisiones en cuanto a: evaluación, apoyo y asesoría, entro otros aspectos.

Los estándares que deben caracterizar a un docente que se interesa en realizar un trabajo de calidad en la entidad educativa cuando “provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país” (Ministerio de Educación del Ecuador 2010).

El propósito de los Estándares de Desempeño Docente, según el Ministerio de Educación del Ecuador (2010), 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”. Se convierten en la carta de presentación de una persona ante la sociedad como resultados de los procesos de aprendizaje a su paso por el, o los, centros educativos ya que los Estándares de Desempeño Profesional Docente constituyen “las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad” (Ministerio de Educación del Ecuador 2010).

En este mismo sentido están también los Estándares de Desempeño Directivo que “hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar” (Ministerio de Educación del Ecuador 2010). De esta manera, el Estado quiere asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad. Por ello, un directivo de calidad “busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana” (Ministerio de Educación del Ecuador 2010).

La bibliografía utilizada para este taller será la que dispone el Ministerio de Educación en sus páginas electrónicas y otros recursos de internet.

7.4.6. Participar un seminario taller de calidad educativa en: Estándares de aprendizaje. Los Estándares de Aprendizaje son “descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde el primer grado de Educación General Básica hasta el tercer año de Bachillerato, (Ministerio de Educación del Ecuador 2010).

Los estándares aprendizaje corresponden a cuatro áreas básicas del conocimiento: “Lengua y Literatura, Matemática, Ciencias Sociales y Ciencias Naturales”. Estos estándares están establecidos en cinco niveles para la visualización el progreso del aprendizaje. A los colegios, les corresponden los estándares de aprendizaje de cuarto y quinto nivel. Los estándares de aprendizaje de cuarto nivel comprenden los aprendizajes de octavo, noveno y décimo año de Educación General Básica y el quinto nivel a los aprendizajes en el bachillerato General Unificado.

Cada uno de los estándares en cada área, comprende “dominios de conocimiento, los cuales expresan los núcleos de aprendizaje y destrezas centrales del área curricular” (Ministerio de Educación del Ecuador 2010). Estos dominios y destrezas, por su parte, desarrollan procesos de pensamiento, comprensión y aplicación de los conocimientos considerados esenciales.

La bibliografía utilizada para este taller será la que dispone el Ministerio de Educación en sus páginas electrónicas y otros recursos de internet.

5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

Esta propuesta funcionará en el colegio Nacional Técnico Macas que se encuentra ubicado en la ciudad de Macas, en las calles Hernando de Benavente y Pedro Noguera, barrio La Loma.

Tiempo estimado para la ejecución: 3 períodos académicos (6 quimestres)

Inicio: marzo del 2013

Finalización: diciembre del 2015

Equipo técnico responsable

Maestrante

Facilitador de seminarios

Rector del Colegio Nacional Técnico Macas

6. POBLACIÓN OBJETIVO

Esta propuesta está diseñada para 1300 estudiantes, 57 docentes, autoridades y directivos y para padres de familia del establecimiento; de los entes se sacará una muestra de jefes área, directivos, Consejo estudiantil y gobiernos escolar, comité de padres de familia de 20 a 30 personas.

7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Para poder realizar esta propuesta se requieren los estudiantes, padres de familia, docentes y directivos del Colegio Nacional Técnico Macas. Los recursos a ser utilizados son los siguientes:

Humanos

- Facilitadores
- Rector
- Vicerrector
- Docentes
- Estudiantes
- Padres de familia

Tecnológicos

- Proyector
- Internet
- Computadoras

Materiales

- Papel bon
- Copias
- Marcadores acrílicos
- Pliegos de papel periódico
- Diplomas
- Lápices
- Carpetas

Físicos

- Aulas y el salón de actos del colegio Técnico Nacional Macas.

Económicos

- Serán financiados por autogestión de los participantes.

8. PRESUPUESTO

Rubro de gastos humanos	Costo
Conferencista	500
Material didáctico	400
Asesor estadístico	200
Subtotal 1	1100

Rubro de gastos materiales	Costo
Material de escritorio	300
Computador	500
Internet	100
Transporte	100
Flash memory	20
Impresiones encuestas	50
Copias	100
Subtotal 2	1170

RUBRO DE GASTOS	CANTIDADES
Subtotal 1	1100
Subtotal 2	1170
Total	2270

Seminario educativa aprendizaje	Taller: Calidad Estándares de																																	X	
Evaluación global																																		x	

8. BIBLIOGRAFÍA.

- Aguerro I. (s. f.). Calidad y equidad en educación. Organización de Estados Iberoamericano. <http://www.campus-oei.org/calidad/aguerro.htm>
- Andere M.(2003) La educación en México: un fracaso monumental. ¿Está México en riesgo? Editorial Planeta, México.
- Andrade M, Víctor M. (2000) Representaciones sociales de la calidad educativa en alumnos y profesores de postgrado. México. 155 p. Tesis Maestría (Maestría en Psicología Educativa)-UNAM, Facultad de Psicología. Aguilar Villalobos, Javier, asesor Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Psicología. Clasificación
- Babbie, Earl. (2000) Fundamentos de la Investigación Social. Editorial Thomsom, México, pp. 473. H62 B 31618.
- Becerril E. (2008) Adecuación de los sistemas de aseguramiento de calidad a la escuela, como alternativa para evaluar la calidad educativa en México. México. Tesis de Licenciatura de Pedagogía -Universidad Panamericana. Asesor Mendoza Buenrostro, Gabriel Jorge. Clasificación: 014-308923-B2-1999-1
- Bravo, J. (1990). Aspectos básicos de evaluación educativa. Primera Ed. Loja – Ecuador.
- Cano, E. (2007), Evaluación de la Calidad Educativa. Editorial la Muralla, Madrid, Col. Aula Abierta. LB2822.75 C355
- Casanova, M. (2007) LA Evaluación, Garantía de Calidad para el Centro Educativo. Editorial EDELVIVES, España.
- Coromoto X. (2010), El sistema de gestión de la calidad como herramienta para las organizaciones educativas del siglo XXI. Gestión de la calidad. Formación y capacitación
- Ferrández, A. (2009), Las paradojas de la calidad educativa, en Miguel Pérez Ferra y José Antonio Torres González (coord.) La calidad en los procesos educativos. Editorial Oikos-tau, Barcelona, Práctica en educación 2. LB3056 E7 C35
- Flórez, RI, Alonso Tobón R. (2003), Investigación Educativa y Pedagógica. Editorial Mac Graw Hill, Colombia,

- García, J. “La calidad de las instituciones educativas y algunas de sus dimensiones básicas” en Revista de Educación (España), No. 329, Mes SEP-DIC, Año 2002, P. 105-125
- Gómez, J. (2003), “Calidad Educativa: Enseñanza o Desarrollo”, en Educación, Pág. 16-21.
- Gómez, A, Francisco y Nicolás P. (2009) El Diseño de la Investigación Social, Onceava Edición, Editorial Fontamara, México
- González, J. y otros (2004).
-
- Haim G, Mac W Cantón M. (2000) LA calidad en los centros docentes del Siglo XXI. Editorial La Muralla, S.A., España.
- I.N.E.T (2003). Herramientas para la evaluación institucional. Equipo del Área Agropecuaria
- Kenneth, D. (2008) Evaluación y Calidad de la Educación. Segunda Edición, Editorial LOGO, Perú, 1997, p. 29-43 LB2822.75 D45
- Malo, S. y Arturo V. (coords.) (1998), La calidad en la educación superior en México. Una comparación internacional .Porrúa/Coordinación de Humanidades-UNAM, México, pág13-3.
- Marchesi, Á. (2000). Calidad de la Enseñanza en tiempos de cambio. Segunda Edición, Editorial Alianza, España, Pág. 30-40.
- Pardinás, F. (1998). Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales. Editorial Siglo XXI, México.
- Pescador O, José Á. (1994). Aportaciones para la Modernización Educativa. Segunda Edición, Universidad Pedagógica Nacional, México.
- Santos (2011). Evaluación Educativa 2 Un enfoque práctico de la evaluación de alumnos, profesores, centros educativos, y materiales didácticos,. Editorial Magisterio del Río de la Plata, Buenos Aires
- Schmelkes, S. (1996). La calidad en la educación primaria. Segunda edición, Editorial Fondo de Cultura Económica, México.
- Suzanne, Mollo (2004). Representación e imágenes perspectivas que se hacen de los otros dos interlocutores. los niños, los padres, los maestros. Editorial Oikos-tau, España.
- Zorrilla F, Margarita, L. Villa, L. Políticas Educativas. Educación básica. Educación Media Superior. (COMIE) Edición Grupo deogramas Editores, México, 2003

(Murillo, 2007). Sistemas de Evaluación Docente a nivel Internacional Santiago. Chile

- Educación, M. d. (2011). Estándares de Calidad Educativa. Retrieved 08 05, 2012, from <http://www.educarecuador.ec/generalidades-pes.html>
- Educación, M. d. (2011, 10). Ministerio de Educación. Retrieved 07 01, 2012, from <http://www.educarecuador.ec/estandares-de-aprendizaje/caracteristicas-pes.html>
- Educación, M. d. (2011, 11 20). Ministerio de Educación. Retrieved 08 04, 2012, from <http://www.educarecuador.ec/estandares-de-desempeno-profesional/estandares-desempeno-directivo-pes.html>
- Torrecilla, J. M. (2007). Investigación Iberoamericana sobre Eficacia Escolar. recuperado en http://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/documentos/IIEE.pdf: Edición digital .

9. ANEXOS

APÉNDICES

Apéndice Nro. 1

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO

Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.
--

INSTRUCCIONES

a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.

b. Utilice la siguiente tabla de valoración:
--

TABLA DE VALORACIÓN				
---------------------	--	--	--	--

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN
--	------------

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.					
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las					

habilidades en las que presentan problemas.					
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.					
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.					
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.					
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.					
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre 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 cumpro las normas académicas e institucionales.					
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.					
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.					
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.					
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.					
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.					

5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.					
--	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.					
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.					
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.					
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Apéndice Nro. 2

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.					

1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.					
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.					
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.					

3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.					
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.					
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Apéndice Nro. 3

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.2. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.					
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.					
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS En promedio, el <i>docente</i> de su institución:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

--	--

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Apéndice Nro.4
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.					

1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.					
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
1.5. Ejemplifica los temas tratados.					
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.					
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:					
1.8.1. Analizar.					
1.8.2. Sintetizar.					
1.8.3. Reflexionar.					
1.8.4. Observar.					
1.8.5. Descubrir.					
1.8.6. Redactar con claridad.					
1.8.7. Escribir correctamente.					
1.8.8. Leer comprensivamente.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Apéndice Nro. 5
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.					
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la					

comunidad.					
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES					
	1	2	3	4	5

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Apéndice Nro. 6

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

Matemática

Lenguaje

Ciencias Naturales

Ciencias Sociales

Historia

Literatura

Biología

Física

Química

Informática

Inglés

Otras (especifique).....

Educación especial para niños y niñas.

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

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

Bachillerato

() 1° Bach () 2° Bach () 3° Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

Apéndice Nro. 7
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. COMPETENCIAS GERENCIALES					
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					

1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.26. Lidero el Consejo Técnico.					
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					

1.33.Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34.Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35.Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36.Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37.Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38.Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39.Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40.Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41.Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42.Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43.Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.44.Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45.Promuevo la innovación pedagógica.					
1.46.Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.47.Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48.Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49.Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50.Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51.Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52.Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.53.Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					
1.54.Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55.Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					
1.56.Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					
1.57.Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58.Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.59.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.60.Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61.Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					

1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos					
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Apéndice Nro. 8
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

ENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios					

establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					

1.36.Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37.Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39.Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40.Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41.Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42.Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43.Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44.Promueve la investigación pedagógica.					
1.45.Promueve la innovación pedagógica.					
1.46.Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48.Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50.Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51.Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52.Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53.Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.54.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.55.Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57.Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59.Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60.Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61.Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					

3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Apéndice Nro. 9
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. COMPETENCIAS GERENCIALES					
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					

1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACION				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Apéndice Nro. 10
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

OMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. COMPETENCIAS GERENCIALES					
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					

1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.7. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					

2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					
--	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Apéndice 11
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. COMPETENCIAS GERENCIALES					
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					

1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
3.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
3.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
3.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
3.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
3.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
3.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
3.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
3.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
3.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
3.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
3.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
3.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
3.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
3.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
3.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
3.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					

3.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
3.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
3.35. Lidera el Consejo Técnico.					
3.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
3.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
3.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
3.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
3.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
3.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
3.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
3.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
3.44. Promueve la investigación pedagógica.					
3.45. Promueve la innovación pedagógica					
3.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
3.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
3.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
3.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
3.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
3.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
3.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
3.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
3.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
3.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
3.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
3.57. 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.					
3.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
3.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
3.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					

3.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
3.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
3.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
3.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
3.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Apéndice 12
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0	58	58	58	5,800
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0	58	58	58	5,800
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0	0	58	58	58	5,800
TOTAL	---	---	---	---	---	---	406	40,600

0,499

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	40	18	58	58	5,800
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	10	35	13	58	58	5,800
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	15	43	58	58	5,800
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0	58	48	58	5,800
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0	2	56	58	58	5,800

2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	1	57	58	58	5,800
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	29	15	5	9	58	58	5,800
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:	0	0	0	0	58	58		
2.24.1. Analizar	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.24.4. Observar.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0	58	58	58	5,800

2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.24.17. Generalizar.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2378	237,800

3,060

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0	0	58	58	58	5,800

6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0	0	58	58	58	5,800
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	7	15	10	32	58	64	6,400
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	1	12	15	30	58	58	5,800
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0	58	58		
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
TOTAL	---	---	---	---	---	---	470	47,000

0,628

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0	58	58	58	5,800

7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0	58	58	58	5,800	
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	58	58	58	5,800	
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0	58	58	58	5,800	
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0	0	58	58	58	5,800	
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0	58	58	58	5,800	
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0	58	58	58	5,800	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	522	52,200	0,699
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								7,273	

Apéndice 13
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

COEVALUACIÓN DE DOCENTES (POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA) (10 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	58	58	58	1,160
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	0	58	58	58	1,160
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	58	58	58	1,160
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	2	0	10	25	11	58	48	0,960
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0	58	58	58	1,160
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	23	12	23	58	58	1,160
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	10	19	29	58	58	1,160
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	5	11	13	29	58	58	1,160
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	10	18	30	58	58	1,160

TOTAL	---	---	---	---	---	---	512	10,240	2,541
--------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	---------------	-------

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
El docente:									
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	58	58	58	1,160	
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	58	58	58	1,160	
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	0	58	58	58	1,160	
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0	58	58	58	1,160	
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	5	0	4	10	39	58	58	1,160	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	290	5,800	1,501

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	0	58	58	58	1,160
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	0	58	58	58	1,160
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0	58	58	58	1,160
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0	58	58	58	1,160

TOTAL	---	---	---	---	---	---	232	4,640	1,347
--------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	--------------	-------

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
El docente:									
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0	58	58	58	1,160	
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	58	58	58	1,160	
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	58	58	58	1,160	
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0	58	58	58	1,160	
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0	58	58	58	1,160	
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0	58	58	58	1,160	
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	0	58	58	58	1,160	
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	58	58	58	1,160	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	464,000	9,280	2,599
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								5,389	

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

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	2	10	17	20	9	58	58	5,800
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
TOTAL	---	---	---	---	---	---	464	46,400

1,881

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
TOTAL	---	---	---	---	---	---	406	40,600

1,608

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	58	58	58	5,800

3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	58	58	58	5,800	
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	58	58	58	5,800	
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0	58	58	58	5,800	
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	58	58	58	5,800	
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	58	58	58	5,800	
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0	58	58	58	5,800	
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.	1	3	10	18	26	58	58	5,800	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	580	58,000	2,228

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
En promedio, el docente de su institución:									
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	58	58	58	5,800	
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	58	58	58	5,800	
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0	58	58	58	5,800	
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0	58	58	58	5,800	
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0	58	58	58	5,800	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	290,000	29,000	1,188

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0	0	58	58	58	5,800
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunmitario.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
TOTAL	---	---	---	---	---	---	232,000	23,200
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								7,842

0,937

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL VICERECTOR O SUBDIRECTOR (10 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	0	58,0	58	58	5,800
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	58,0	58	58	5,800

1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0	58,0	58	58	5,800
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0	58,0	58	58	5,800
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	58,0	58	58	5,800
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	58,0	58	58	5,800
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0	58,0	58	58	5,800
TOTAL	---	---	---	---	---	---	464	46,400

1,881

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	0	58	58	58	5,800

TOTAL	---	---	---	---	---	---	406	40,600	1,608
-------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	---------------	-------

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
En promedio, el docente de su institución:									
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	58	58	58	5,800	
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	58	58	58	5,800	
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	58	58	58	5,800	
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	58	58	58	5,800	
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	58	58	58	5,800	
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0	58	58	58	5,800	
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	58	58	58	5,800	
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	58	58	58	5,800	
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0	58	58	58	5,800	
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0	58	58	58	5,800	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	580	58,000	2,228

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			

En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
TOTAL	---	---	---	---	---	---	290,000	29,000

1,188

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0	0	58	58	58	5,800
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunmitario.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	58	58	58	5,800
TOTAL	---	---	---	---	---	---	232,000	23,200
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								7,842

0,937

2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	3	3	3	0,100
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	3	3	3	0,100
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0	3	3	3	0,100
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	3	3	3	0,100
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	3	3	3	0,100
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0	0	3	3	3	0,100
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	0	3	3	3	0,100
TOTAL	---	---	---	---	---	---	21	0,700

1,608

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	3	3	3	0,100
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	3	3	3	0,100
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	3	3	3	0,100
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	3	3	3	0,100
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	3	3	3	0,100
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0	3	3	3	0,100

5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	3	3	3	0,100	
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0	0	3	3	3	0,100	
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunmitario.	0	0	0	0	3	3	3	0,100	
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	3	3	3	0,100	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,000	0,400	0,937
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								7,706	
CALIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN PROMEDIO	Rector =	Vicerector =	Consejo Directivo =	tivo	PROMEDIO;				
	7,842	7,842	7,706		7,797				

Apéndice 15
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	10	20	42	90	320	482	482	48,200
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	15	14	32	120	301	482	482	48,200
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	20	25	70	108	259	482	482	48,200
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	7	11	40	303	121	482	482	48,200
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	8	10	4	238	222	482	482	48,200
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	25	107	235	115	482	482	964	96,400
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	108	172	125	77	482	482	964	96,400
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:	0	0	0	0	0	0		
1.8.1. Analizar.	5	27	41	102	107	482	282	28,200
1.8.2. Sintetizar.	6	19	108	200	40	482	373	37,300
1.8.3. Reflexionar.	2	7	66	177	230	482	482	48,200
1.8.4. Observar.	9	11	60	230	272	482	582	58,200
1.8.5. Descubrir.	7	12	45	308	210	482	582	58,200
1.8.6. Redactar con claridad.	4	20	48	203	207	482	482	48,200

3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	5	10	78	164	225	482	482,000	48,200	
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	11	13	76	175	207	482	482,000	48,200	
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	15	17	93	186	171	482	482,000	48,200	
3.4. Envía tareas extras a la casa.	9	14	72	198	189	482	482,000	48,200	
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	12	17	20	176	257	482	482,000	48,200	
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	11	19	31	153	268	482	482,000	48,200	
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	20	29	178	150	105	482	482,000	48,200	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3374,000	337,400	3,944

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
El docente:									
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	7	12	25	201	237	482	482	48,200	
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	5	8	13	196	260	482	482	48,200	
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	9	11	16	179	267	482	482	48,200	
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	18	10	19	167	268	482	482	48,200	
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	2	8	26	204	242	482	482	48,200	
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	6	9	14	219	234	482	482	48,200	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2892,000	289,200	3,258
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS								18,500	

Apéndice 16
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	19	28	100	150	183	482	480	48,000
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	1	5	53	210	211	482	480	48,000
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	7	4	94	142	235	482	482	48,200
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1442,000	144,200 2,361

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	2	6	70	156	248	482	482	48,200
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	3	8	31	201	239	482	482	48,200
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	1	5	29	209	238	482	482	48,200

2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.									
	10	28	75	210	159	482	482	48,200	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1928,000	192,800	3,605

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
El docente:									
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	1	30	84	115	219	482	449	44,900	
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	5	45	31	206	195	482	482	48,200	
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	7	8	10	216	241	482	482	48,200	
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	3	7	9	233	230	482	482	48,200	
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	9	23	19	240	210	482	501	50,100	
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	8	15	17	213	229	482	482	48,200	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2878,000	287,800	4,575

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			

El docente:									
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	6	26	10	219	221	482	482	48,200	
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	7	29	78	206	162	482	482	48,200	
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	6	70	128	193	85	482	482	48,200	
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	10	15	131	188	138	482	482	48,200	
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	5	25	18	236	198	482	482	48,200	
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	7	11	16	205	243	482	482	48,200	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2892,000	289,200	5,186
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS								15,727	

Apéndice 17
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE

A. ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORA-CIÓN	
	SÍ	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	58	0
2. Inicia su clase puntualmente.	58	0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	58	0
4. Da a conocer los <i>objetivos de la</i> clase a los estudiantes.	58	0
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	58	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	58	0
Total respuestas	348	0
Puntaje total.	435,00	0,00
Puntaje promedio.	43,50	0,00

Al total de res
Igual al total d
0.0.

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORA- CIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	58	0
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos</i> , <i>experiencias</i> o <i>demostraciones</i> .	58	0
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	58	0
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	58	0
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	55	5
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	58	0
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	56	4
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	58	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	58	0
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	58	0
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	57	3
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	56	2
13. Envía tareas	40	18

Total respuestas	728	32
Puntaje total.	910	0
Puntaje promedio.	91,00	0,00

C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VA-LO-RA-CIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	55	5
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	58	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	58	0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	53	5
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	56	3
Total respuestas	280	13
Puntaje total.	350,0	16,3
Puntaje promedio.	35,00	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	169,5	0,00

Calificación de la Observación de la Clase impartida 23.75/30

Apéndice 18

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:

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

Apéndice 19

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR, VICERECTOR O SUBDIRECTOR Y MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	5	5	5,000	1,000
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	5	5	5,000	1,000
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	5	5	5	1,000

1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	5	5	5	1,000

1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
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	5	5	5	1,000
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.34. Coordinó la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.36. Coordinó la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	5	5	5	1,000

1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
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	5	5	5	1,000
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	5	5	5	1,000

1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	5	5	5	1,000
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
TOTAL	---	---	---	---	---	---	311,049	62,210

11,613

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo	0	0	0	0	5	5	5	1,000

curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	5	5	5,000	1,000
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	5	5	5,000	1,000
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	5	5	5,000	1,000
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	5	5	5,000	1,000
TOTAL	---	---	---	---	---	---	75,000	15,000

2,772

	VALORACIÓN	TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
--	------------	-------	------------	------------

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	5	5	5,000	1,000
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	5	5	5,000	1,000
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	5	5	5,000	1,000
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	5	5	5,000	1,000
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	5	5	5	1,000
TOTAL	---	---	---	---	---	---	45,000	9,000
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								16,086

1,701

Apéndice 20
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	1	2	3	3	1,000
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	3	3	3	1,000

1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	3	3	3	1,000

1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
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	3	3	3	1,000
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	3	3	3	1,000

1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
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	3	3	3	1,000

1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
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	3	3	3	1,000
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
TOTAL	---	---	---	---	---	---	186,000	62,000

11,854

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	3	3	3	1,000

2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0	3	3	3	1,000
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
TOTAL	---	---	---	---	---	---	42,000	14,000

2,536

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN	TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
---	------------	-------	------------	------------

(2.12 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	3	3	3	0,600
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	3	3	3	0,600
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	3	3	3	0,600
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	3	3	3	0,600
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	3	3	3	0,600
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	3	3	3	0,600
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	3	3	3,000	0,600
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	3	3	3,000	0,600
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	3	3	3	0,600
TOTAL	---	---	---	---	---	---	27,000	5,400
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								15,440

1,050

Apéndice 21
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

EVALUACIÓN DEL VICERECTOR O SUB DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (20.00 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	3	3	3	1,000

1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	3	3	3	1,000

1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
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	3	3	3	1,000
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	3	3	3	1,000

1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.51. Realiza arcos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	3	3		
	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	3	3	3	1,000

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	3	3	3	1,000
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
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	3	3	3	1,000
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
TOTAL	---	---	---	---	---	---	186,000	62,000

11,854

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	3	3	3	1,000

2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0	3	3	3	1,000
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
TOTAL	---	---	---	---	---	---	42,000	14,000

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	3	3	3	0,600
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	3	3	3	0,600
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	3	3	3	0,600
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	3	3	3	0,600
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	3	3	3	0,600
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	3	3	3	0,600
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	3	3	3,000	0,600
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	3	3	3,000	0,600
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	3	3	3	0,600
TOTAL	---	---	---	---	---	---	27,000	5,400
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								15,499

1,109

Calificación promedio del Rector y Vicerector

$$(15.440 + 15.499) / 2 = 15.469$$

Apéndice 22
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	7	7	0	14	2,000
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	7	7	0	14	2,000
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	7	7	0	14	2,000
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	7	7	0	14	2,000
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	7	7	0	14,000	2,000
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	7	7	0	14	2,000
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	1	6	7	0	14	2,000
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	7	7	0	14	2,000
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	7	7	0	14	2,000
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	7	7	0	14	2,000
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	1	1	5	7	0	14	2,000

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	0	0	5	7	0	12	1,714
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	3	4	7	0	14	2,000
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	1	2	4	7	0	14	2,000
TOTAL	---	---	---	---	---	---	194,000	27,714
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	7	7	0	14	2,000
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	2	5	7	0	14	2,000
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	7	7	0	14	2,000
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	7	7	0	14	2,000
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	7	7	0	14,000	2,000
TOTAL	---	---	---	---	---	---	70,000	10,000

8,042

2,859

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	7	7	0	14	2,000

3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	7	7	0	14,000	2,000
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	7	7	0	14	2,000
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	7	7	0	14	2,000
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	7	7	0	14,000	2,000
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	7	7	0	14,000	2,000
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	7	7	0	14,000	2,000
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	7	7	0	14,000	2,000
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	1	6	7	0	14,000	2,000
TOTAL	---	---	---	---	---	---	126,000	18,000
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								16,083

5,182

EVALUACIÓN DEL VICERECTOR O SUB DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	7	7	7	1,000
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	7	7	7	1,000

1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	7	7	7	1,000
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	7	7	7	1,000
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	7	7	7,000	1,000
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	7	7	7	1,000
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	7	7	7	1,000
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	7	7	7	1,000
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	7	7	7	1,000
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	7	7	7	1,000
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	7	7	7	1,000
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	0	0	0	7	7	7	1,000
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	7	7	7	1,000
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	7	7	7	1,000
TOTAL	---	---	---	---	---	---	98,000	14,000
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	7	7	7	1,000
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0	7	7	7	1,000

8,042

2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	7	7	7	1,000
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	7	7	7	1,000
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	7	7	7,000	1,000
TOTAL	---	---	---	---	---	---	35,000	5,000

2,859

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	7	7	7	1,000
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	7	7	7,000	1,000
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	7	7	7	1,000
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	7	7	7	1,000
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	7	7	7,000	1,000
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	7	7	7,000	1,000
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	7	7	7,000	1,000
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	7	7	7,000	1,000

3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.		0	0	0	0	7		7	7,000	1,000
TOTAL	---	---	---	---	---	---	---	63,000	9,000	16,007
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS										16,007

5,106

Apéndice 23
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

EVALUACIÓN DE LOS 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO DIRECTIVO POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (20.00 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	58	58	58	2,762
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	58	58	58	2,762
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	58	58	58	2,762
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	58	58	58	2,762
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	58	58	58,000	2,762
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	58	58	58	2,762
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	58	58	58	2,762
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	58	58	58	2,762
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	58	58	58	2,762

1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	58	58	58	2,762
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	58	58	58	2,762
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	58	58	58	2,762
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	58	58	58	2,762
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	58	58	58	2,762
TOTAL	---	---	---	---	---	---	812,000	38,667
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	58	58	58	2,762
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0	58	58	58	2,762
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	58	58	58	2,762
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	58	58	58	2,762
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	58	58	58,000	2,762
TOTAL	---	---	---	---	---	---	290,000	13,810

7,15

2,306

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO

(6.43 PTOS)	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0		0 58	58	58	2,762
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0		0 58	58	58,000	2,762
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0		0 58	58	58	2,762
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0		0 58	58	58	2,762
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0		0 58	58	58,000	2,762
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0		0 58	58	58,000	2,762
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0		0 58	58	58,000	2,762
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0		0 58	58	58,000	2,762
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0		0 58	58	58,000	2,762
TOTAL	---	---	---	---	---	---	522,000	24,857
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				13,913

4,451

Calificación promedio del Rector, Vicerector y otros miembros del Consejo Directivo por el Consejo Estudiantil
 Ç

$$(16.083 + 16.007 + 13.913) / 3 = 15.334$$

Apéndice 23
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

EVALUACIÓN DEL VICERECTOR O SUBDIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	5	5	5	0,714
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	5	5	5	0,714
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	5	5	5	0,714
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	5	5	5	0,714
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	5	5	5,000	0,714
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0	5	5	5	0,714
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	5	5	5	0,714
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	5	5	5	0,714
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	5	5	5	0,714

1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	5	5	5	0,714
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	5	5	5	0,714
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	5	5	5	0,714
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	5	5	5	0,714
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0	5	5	5	0,714
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	5	5	5	0,714
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	5	5	5	0,714
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	5	5	5	0,714
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	5	5	5	0,714
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	5	5	5	0,714
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	5	5	5	0,714
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	5	5	5,000	0,714
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	5	5	5,000	0,714
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	5	5	5,000	0,714
TOTAL	---	---	---	---	---	---	115,000	16,429

8,946

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN	TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
--	-------------------	-------------------	-----------------------------	--------------------------------

	1	2	3	4	5				
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0		0	5	5	5	0,714
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0		0	5	5	5	0,714
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0		0	5	5	5	0,714
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0		0	5	5	5	0,714
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0		0	5	5	5,000	0,714
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0		0	5	5	5,000	0,714
TOTAL	---	---	---	---	---	---	---	30,000	4,286

2,330

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO	
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0		0	5	5	5	0,714
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0		0	5	5	5	0,714
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0		0	5	5	5	0,714
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0		0	5	5	5	0,714

3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	5	5	5,000	0,714
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	5	5	5,000	0,714
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	5	5	5	0,714
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	5	5	5	0,714
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	5	5	5,000	0,714
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	5	5	5,000	0,714
TOTAL	---	---	---	---	---	---	50,000	7,143
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								15,448

4,172

EVALUACIÓN DE LOS 3 VOCALES DEL CONSEJO DIRECTIVO POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	15	15	15	0,714
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	15	15	15	0,714
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	15	15	15	0,714

1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	15	15	15	0,714
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	15	15	15,000	0,714
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0	15	15	15	0,714
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	15	15	15	0,714
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	15	15	15	0,714
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	15	15	15	0,714
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	15	15	15	0,714
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	15	15	15	0,714
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	15	15	15	0,714
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	15	15	15	0,714
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0	15	15	15	0,714
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	15	15	15	0,714
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	15	15	15	0,714
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	15	15	15	0,714
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	15	15	15	0,714
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	15	15	15,000	0,714

1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	15	15	15	0,714
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	15	15	15,000	0,714
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	15	15	15,000	0,714
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	15	15	15,000	0,714
TOTAL	---	---	---	---	---	---	345,000	16,429

10,722

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	15	15	15	0,714
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	15	15	15	0,714
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	15	15	15	0,714
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	15	15	15	0,714
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	15	15	15,000	0,714
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	15	15	15,000	0,714
TOTAL	---	---	---	---	---	---	90,000	4,286

2,240

	VALORACIÓN	TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
--	------------	-------	------------	------------

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0		0	15	15	0,714
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0		0	15	15	0,714
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0		0	15	15	0,714
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0		0	15	15	0,714
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0		0	15	15,000	0,714
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0		0	15	15,000	0,714
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0		0	15	15	0,714
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0		0	15	15	0,714
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0		0	15	15,000	0,714
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0		0	15	15,000	0,714
TOTAL	---	---	---	---	---	---	150,000	7,143
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				17,001

4,039

Calificación promedio del Rector, Vicerector y otros miembros del Consejo Directivo por el Comité Central de Padres de Familia

$$(15.391 + 15.448 + 17.001) / 3 = 15.947$$

Apéndice 24
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR (20 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	1	4	5	5	5,000
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	5	5	5,000	5,000
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	5	5	5	5,000

1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	2	3	5	5	10	10,000
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	5	5	5,000	5,000
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	5	5	5,000	5,000
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	5	5	5,000	5,000
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	5	5	5	5,000

1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	5	5	5,000	5,000
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	3	2	5	5	5,000
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	5	5	5	5,000

1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	5	5	5,000	5,000
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	5	5	5,000	5,000
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	5	5	5,000	5,000
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	5	5	5,000	5,000
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	5	5	5,000	5,000
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	5	5	5,000	5,000
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	5	5	5,000	5,000
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	5	5	5,000	5,000
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	5	5	5,000	5,000
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	5	5	5,000	5,000

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	5	5	5,000	5,000
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0	5	5	5,000	5,000
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	5	5	5,000	5,000
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	5	5	5,000	5,000
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	5	5	5,000	5,000
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	5	5	5,000	5,000
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	5	5	5,000	5,000
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	5	5	5,000	5,000
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	5	5	5,000	5,000
TOTAL	---	---	---	---	---	---	330,000	330,000

9,924

	VALORACIÓN	TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
--	------------	-------	------------	------------

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
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	0	5	5	5,000	5,000
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	5	5	5	5,000

2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
TOTAL	---	---	---	---	---	---	70,000	70,000

2,228

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	5	5	5,000	5,000
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	1	3	5	5	9	9,000
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	5	5	5	5,000
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	1	0	0	0	5	5	6	6,000
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	5	5	5	5,000

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	5	5	5	5,000
TOTAL	---	---	---	---	---	---	60,000	60,000
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				14,157

2,005

EVALUACIÓN DEL VICERECTOR O SUB DIRECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR (20 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	1	1	1,000	1,000
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	1	1	1	1,000

1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	1	1	1,000	1,000
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	1	1	1,000	1,000
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	1	1	1,000	1,000
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	1	1	1	1,000

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

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

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	1	1	1,000	1,000
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	1	1	1,000	1,000
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0	1	1	1,000	1,000
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	1	1	1,000	1,000
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	1	1	1,000	1,000
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	1	1	1,000	1,000
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	1	1	1,000	1,000
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	1	1	1,000	1,000
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	1	1	1,000	1,000
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	1	1	1,000	1,000
TOTAL	---	---	---	---	---	---	65,000	65,000

9,224

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
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	0	1	1	1,000	1,000
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	1	1	1	1,000

2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,000	14,000

2,228

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	1	1,000	1,000
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	1	1	1	1,000

3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	1	1	1	1,000
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,000	11,000
				PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS				13,457

2,005

EVALUACIÓN DE LOS 3 VOCALES DEL CONSEJO DIRECTIVO POR EL SUPERVISOR ESCOLAR

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	3	3	3	1,000

1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	3	3	3	1,000

1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	3	3	3	1,000

1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	1	1	1	3	3	1,000
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
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	3	3	3,000	1,000
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	3	3	3,000	1,000

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	3	3	3,000	1,000
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
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	3	3	3,000	1,000
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
TOTAL	---	---	---	---	---	---	195,000	65,000

10,460

	VALORACIÓN	TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
--	------------	-------	------------	------------

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0		0	3	3	1,000
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0		0	3	3	1,000
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0		0	3	3	1,000
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0		0	3	3	1,000
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		0	3	3,000	1,000
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0		0	3	3	1,000
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0		0	3	3	1,000
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0		0	3	3	1,000
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0		0	3	3	1,000
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0		0	3	3	1,000
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0		0	3	3	1,000
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0		0	3	3	1,000

2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
TOTAL	---	---	---	---	---	---	42,000	14,000

2,286

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	3	3	3,000	1,000
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	3	3	3	1,000
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	3	3	3	1,000

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	3	3	3	1,000
TOTAL	---	---	---	---	---	---	33,000	11,000
				PUNTAJE TOTAL/ 10				14,752
				PUNTOS				

2,006

Calificación promedio del Rector, Vicerector y otros miembros del Consejo Directivo por el Supervisor Escolar

$$(14.157 + 13.457 + 14.752) / 3 = 14.122$$

Apéndice 25
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo (Promedio)	16,086		
Evaluación del Rector y Vicerrector por el Consejo Directivo (Promedio)	15,469		
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Consejo Estudiantil (Promedio)	15,334		
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Comité Central de Padres de Familia (Promedio)	15,947		
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Supervisor Escolar (Promedio)	14,122		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	76.958/100	A	EXCELENTE

Apéndice 26
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	78.636/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	76.958/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	77.797/100	A	EXCELENTE

Apéndice 24
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Fotografías

Rector del Colegio Nacional Macas



Vicerrector del Colegio Nacional Macas, contestando las encuestas



Estudiante del Colegio Nacional Macas Llenando las encuestas



Estudiantes del Colegio Nacional Macas, en las encuestas

