



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja.

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA



MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Evaluación de la calidad de desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato. Estudio realizado en el colegio “El Carmen” cantón El Carmen, provincia de Manabí período lectivo 2012-2013

Tesis de grado.

AUTORA:

Barberán Silva, Isabel Cristina

DIRECTORA DE TESIS:

Vivanco Vivanco, María Elena, Mgs

Centro Regional Asociado: Santo Domingo de los Tsáchilas

2013

CERTIFICACIÓN

Magister:

María Elena Vivanco Vivanco

DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: **“Evaluación de la calidad de desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato. Estudio realizado en el colegio “El Carmen” cantón El Carmen, provincia de Manabí período lectivo 2012-2013”**, realizada por el profesional en formación: Barberán Silva Isabel Cristina 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, marzo 2013

f).....

Mgs. María Elena Vivanco Vivanco

DIRECTORA DE TESIS

CESIÓN DE DERECHOS

Yo **Isabel Cristina Barberán Silva**, declaro ser autora de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar las disposiciones del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte textual 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: Isabel Cristina Barberán Silva

CI. 1308011723

DEDICATORIA

El presente trabajo dedico; a mis padres y todos quienes me apoyaron moral y materialmente para culminar mis estudios Universitarios para un futuro mejor y que siempre pondré al servicio del bien, la verdad y la justicia.

Cristina

AGRADECIMIENTO

Al concluir el trabajo de investigación doy gracias primero a Dios por haberme guiado en esta difícil tarea y una expresión de gratitud a la Universidad Técnica Particular de Loja, representada por sus autoridades, catedráticos y personal administrativo, quienes en su conjunto han hecho posible la culminación de mi carrera, en especial a la Mgs. María Elena Vivanco Vivanco

LA AUTORA

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|------|
| PORTADA | i |
| CERTIFICACIÓN | ii |
| ACTA DE CESIÓN | iii |
| DEDICATORIA | iv |
| AGRADECIMIENTO | v |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | vi |
| ÍNDICE DE TABLAS | x |
| ÍNDICE DE CUADROS | xii |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS | xii |
| 1. RESUMEN | xiii |
| 2. INTRODUCCIÓN | 1 |
| 3. MARCO TEÓRICO | 4 |
| 3.1. Calidad de las instituciones educativas | 4 |
| 3.1.1 Concepto de Calidad | 4 |
| 3.1.2 Calidad de la educación | 5 |
| 3.1.3 Importancia de la calidad | 6 |
| 3.1.4 Estándares de calidad en el sistema educativo | 8 |
| 3.1.4.1. Importancia de los estándares | 9 |
| 3.1.4.2. Tipos de los estándares | 11 |
| 3.1.4.3. Finalidad de los estándares | 13 |
| 3.1.4.4. Características de los estándares | 14 |
| 3.2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas | 15 |
| 3.2.1. La evaluación | 15 |
| 3.2.1.1. Concepto | 16 |
| 3.2.1.2. Importancia | 16 |
| 3.2.2. Características de la evaluación | 17 |
| 3.2.2.1. Funciones de la evaluación | 17 |
| 3.2.2.2. Finalidad de la evaluación | 18 |
| 3.2.2.3. Tipos de evaluación | 19 |
| 3.2.2.4. Elementos considerados en la evaluación | 21 |
| 3.3. Evaluación de la calidad del desempeño profesional de los docentes. | 25 |
| 3.3.1. Función docente | 25 |

| | |
|---|----|
| 3.3.2. Evaluación docente en el desempeño profesional..... | 27 |
| 3.3.3. Estándares e indicadores de desempeño..... | 27 |
| 3.3.4. Dimensiones de la evaluación en el desempeño docente | 29 |
| 3.3.5. Evaluación de desempeño al profesor ecuatoriano | 30 |
| 3.3.6. Valoración al desempeño docente..... | 31 |
| 3.4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos | 32 |
| 3.4.1. Antecedentes | 32 |
| 3.4.2. Objetivos de evaluación a directivos | 34 |
| 3.4.3. La evaluación | 35 |
| 3.4.3.1. Facetas | 35 |
| 3.4.3.2. Instrumentos | 35 |
| 3.4.3.3. Niveles | 37 |
| 3.4.4. Evaluación del desempeño de directivos en el Ecuador | 39 |
| 4 METODOLOGÍA..... | 42 |
| 4.1 Participantes | 42 |
| 4.2 Muestra de investigados | 43 |
| 4.3 Técnicas e instrumentos de investigación..... | 44 |
| 4.4.1 Técnicas | 44 |
| 4.4.2 Instrumentos | 45 |
| 4.5. Diseño y procedimiento..... | 48 |
| 4.6. Comprobación de supuestos | 48 |
| 5 RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN | 49 |
| 5.1. RESULTADOS..... | 49 |
| 5.1.1. Autoevaluación de los docentes | 49 |
| 5.1.1.1. Sociabilidad pedagógica..... | 49 |
| 5.1.1.2. Habilidades pedagógicas y didácticas..... | 50 |
| 5.1.1.3. Desarrollo emocional..... | 52 |
| 5.1.1.4. Atención a estudiantes con necesidades especiales..... | 53 |
| 5.1.1.5. Aplicación de normas y reglamentos..... | 54 |
| 5.1.1.6. Relaciones con la comunidad..... | 55 |
| 5.1.1.7. Clima de trabajo | 56 |
| 5.1.2 Coevaluación de los docentes | 59 |
| 5.1.2.1. Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas..... | 59 |

| | |
|---|-----|
| 5.1.2.2. Cumplimiento de normas y reglamentos..... | 60 |
| 5.1.2.3. Disposición al cambio en educación | 61 |
| 5.1.2.4. Desarrollo emocional | 62 |
| 5.1.3. Evaluación de los docentes por la Rectora | 64 |
| 5.1.3.1. Sociabilidad pedagógica | 64 |
| 5.1.3.2. Atención a estudiantes con necesidades individuales | 65 |
| 5.1.3.3. Habilidades pedagógicas y didácticas | 66 |
| 5.1.3.4. Aplicación de normas y reglamentos | 67 |
| 5.1.3.5. Relación con la comunidad..... | 68 |
| 5.1.4. Evaluación de los docentes por los estudiantes..... | 70 |
| 5.1.4.1. Habilidades pedagógicas y didácticas | 70 |
| 5.1.4.2. Habilidades de Sociabilidad pedagógica | 71 |
| 5.1.4.3. Atención a estudiantes con necesidades individuales | 72 |
| 5.1.4.4. Relación con los estudiantes | 73 |
| 5.5. Evaluación de los docentes por los padres de familia..... | 75 |
| 5.1.5.1. Relación con la comunidad..... | 75 |
| 5.1.5.2. Normas y Reglamentos | 76 |
| 5.1.5.3. Sociabilidad pedagógica | 77 |
| 5.1.5.4. Atención a estudiantes con necesidades individuales | 78 |
| 5.1.6. Matriz de evaluación: observación de clase..... | 80 |
| 5.1.7. Autoevaluación de los directivos | 83 |
| 5.1.7.1. Competencias gerenciales..... | 85 |
| 5.1.7.2. Competencias pedagógicas..... | 89 |
| 5.1.7.3. Competencias de liderazgo en la comunidad | 90 |
| 5.1.8. Evaluación de los Directivos por parte del Consejo Directivo | 92 |
| 5.1.8.1. Competencias gerenciales..... | 92 |
| 5.1.8.2. Competencias pedagógicas..... | 95 |
| 5.1.8.3. Competencias de liderazgo en la comunidad | 96 |
| 5.1.9. Evaluación de la Rectora por parte del Consejo Estudiantil..... | 98 |
| 5.1.9.1. Competencias gerenciales..... | 98 |
| 5.1.9.2. Competencias pedagógicas..... | 99 |
| 5.1.9.3. Competencias de liderazgo en la comunidad | 100 |

| | |
|--|-----|
| 5.1.10. Evaluación a la Rectora por parte del Comité Central de Padres de familia | 102 |
| 5.1.10.1. Competencias gerenciales | 102 |
| 5.1.10.2. Competencias pedagógicas | 104 |
| 5.1.10.3. Competencias de liderazgo en la comunidad..... | 105 |
| 5.1.11. Evaluación a la Rectora por parte de la Supervisora | 107 |
| 5.1.11.1. Competencias gerenciales | 107 |
| 5.1.11.2. Competencias pedagógicas | 110 |
| 5.1.11.3. Competencias de liderazgo en la comunidad..... | 111 |
| 5.2. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS | 114 |
| 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 123 |
| 6.1 Conclusiones. | 123 |
| 6.2 Recomendaciones | 124 |
| 7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO..... | 125 |
| 7.1 Título de la propuesta..... | 125 |
| 7.2 Justificación..... | 125 |
| 8.3 Objetivos | 126 |
| 8.4 Actividades..... | 127 |
| 8.5 Localización y cobertura espacial | 142 |
| 8.6 Población objetivo | 142 |
| 8.7 Sostenibilidad de la propuesta | 142 |
| 8.8 Presupuesto | 143 |
| 8.9 Cronograma de la propuesta..... | 144 |
| 9. BIBLIOGRAFÍA | 145 |
| 10. WEB GRAFÍA..... | 146 |
| 11 ANEXOS | 149 |

ÍNDICE DE TABLAS

Autoevaluación de los docentes

| | |
|--|----|
| Tabla N°1: Sociabilidad pedagógica | 49 |
| Tabla N°2: Habilidades pedagógicas y didácticas | 50 |
| Tabla N°3: Desarrollo emocional | 52 |
| Tabla N°4: Atención a estudiantes con necesidades especiales | 53 |
| Tabla N°5: Aplicación de normas y reglamentos | 54 |
| Tabla N°6: Relaciones con la comunidad | 55 |
| Tabla N°7: Clima de trabajo | 56 |
| Tabla N°8: Resumen autoevaluación a los docentes..... | 67 |

Coevaluación de los docentes

| | |
|--|----|
| Tabla N°9: Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas..... | 59 |
| Tabla N°10: Cumplimiento de normas y reglamentos..... | 60 |
| Tabla N°11: Disposición al cambio en educación | 61 |
| Tabla N°12: Desarrollo emocional | 62 |
| Tabla N°13: Resumen coevaluación a los docentes | 63 |

Evaluación de los docentes por los directivos

| | |
|---|----|
| Tabla N°14: Sociabilidad pedagógica | 64 |
| Tabla N°15: Atención a los estudiantes con necesidades individuales..... | 65 |
| Tabla N°16: Habilidades pedagógicas y didácticas | 66 |
| Tabla N°17: Aplicación de normas y reglamentos | 67 |
| Tabla N°18: Relación con la comunidad | 68 |
| Tabla N°19: Resumen de la evaluación a los docentes por parte de directivos ... | 69 |

Evaluación de los docentes por los estudiantes

| | |
|--|----|
| Tabla N°20: Habilidades pedagógicas y didácticas | 70 |
| Tabla N°21: Habilidades de sociabilidad pedagógica | 71 |
| Tabla N°22: Atención a los estudiantes con necesidades individuales..... | 72 |
| Tabla N°23: Relaciones con los estudiantes..... | 73 |
| Tabla N°24: Resumen de evaluación a docentes por parte de estudiantes..... | 74 |

Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia

| | |
|--|----|
| Tabla N°25: Relación con la comunidad | 75 |
| Tabla N°26: Normas y reglamentos..... | 76 |
| Tabla N°27: Sociabilidad pedagógica | 77 |
| Tabla N°28: Atención a estudiantes con necesidades individuales | 78 |
| Tabla N°7: Resumen de la evaluación a docentes por los padres de familia | 79 |

Evaluación de la observación de la clase

| | |
|--|----|
| Tabla N°30: Matriz de evaluación: observación de clase | 80 |
| Tabla N° 31: Observación de la clase actividades iniciales..... | 81 |
| Tabla N° 32: Observación de la clase proceso de enseñanza-aprendizaje | 82 |
| Tabla N° 33: Observación de la clase ambiente en el aula | 83 |
| Tabla N°: 34 Resumen de calificaciones desempeño profesional de los docentes por instrumento..... | 84 |

Autoevaluación de los directivos

| | |
|---|----|
| Tabla N°35: Competencias gerenciales | 85 |
| Tabla N°36: Competencias pedagógicas | 89 |
| Tabla N°37: Competencias de liderazgo en la comunidad..... | 90 |
| Tabla N°38: Resumen de la autoevaluación de los directivos..... | 91 |

Evaluación de los directivos por los miembros del consejo directivo

| | |
|---|----|
| Tabla N°39: Competencias gerenciales | 92 |
| Tabla N°40: Competencias pedagógicas | 95 |
| Tabla N°41: Competencias de liderazgo en la comunidad..... | 96 |
| Tabla N°42: Resumen de la evaluación a los directivos por los miembros del Consejo Directivo | 97 |

Evaluación a los directivos por parte del consejo estudiantil

| | |
|---|-----|
| Tabla N°43: Competencias gerenciales | 98 |
| Tabla N°44: Competencias pedagógicas | 99 |
| Tabla N°45: Competencias de liderazgo en la comunidad..... | 100 |
| Tabla N°46: Resumen de la evaluación a los directivos por parte del Consejo Estudiantil..... | 101 |

Evaluación a los directivos por el comité central de padres de familia

| | |
|---|-----|
| Tabla N°47: Competencias gerenciales | 102 |
| Tabla N°48: Competencias pedagógicas | 104 |
| Tabla N°49: Competencias de liderazgo en la comunidad..... | 105 |
| Tabla N°50: Resumen de la evaluación a los directivos por parte del comité Central de padres de familia..... | 106 |

Evaluación a los directivos por parte del supervisor

| | |
|---|-----|
| Tabla N°51: Competencias gerenciales | 107 |
| Tabla N°52: Competencias pedagógicas | 110 |
| Tabla N°53: Competencias de liderazgo en la comunidad | 111 |

| | |
|---|-----|
| Tabla N°54: Resumen de la evaluación a los directivos por parte de la supervisora | 112 |
| Tabla N°55: Resumen de la calificación promedio a los directivos | 113 |
| Tabla N°56: Calificación al desempeño profesional docente, directivo e institucional | 114 |

ÍNDICE DE CUADROS

| | |
|---|----|
| Cuadro N° 1: Población a investigarse | 43 |
|---|----|

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|-----|
| Gráfico N° 1: Calificación al desempeño profesional docente, directivo e institucional | 114 |
|---|-----|

1. RESUMEN

El presente trabajo contiene un informe sobre Evaluación de la calidad de desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato. Estudio realizado en el colegio “El Carmen” cantón El Carmen, provincia de Manabí período lectivo 2012-2013. El objetivo fue evaluar el desempeño profesional docente y directivo; la característica de la investigación es descriptiva; se utilizó la encuesta y observación como instrumentos para la obtención de datos; fue aplicado a 5 directivos, 22 profesores, 304 estudiantes y 217 padres de familia.

El trabajo tiene interés, actualidad y relevancia, colaboraron: directivos, profesores, estudiantes y padres de familia. La conclusión a la que se llegó es que el desempeño profesional docente y directivo en forma general es excelente los profesores muestran poca preocupación cuando sus estudiantes faltan a clases, rara vez recuerdan los temas tratados en la clase anterior, es decir hace falta liderazgo creativo sin embargo es necesario fortalecer el desempeño profesional, por lo cual se plantea la propuesta de “Talleres de capacitación sobre liderazgo, creatividad y calidad educativa para fortalecer el desempeño profesional docente y directivo”.

2. INTRODUCCIÓN

El desempeño profesional docente y directivo de las instituciones educativas en el nivel básico y bachillerato es un tema que ha llamado la atención en todas las latitudes del planeta Tierra y por lo mismo se han llevado a efecto estudios sobre el particular, el Ecuador no puede quedarse al margen de conocer la realidad sobre el desempeño directivo y docente y es así que en el año 2009 ya inició con la evaluación el Ministerio de Educación no con la finalidad de fastidiar a los profesores sino más bien con el propósito de conocer las debilidades en aspectos puntuales como habilidades pedagógicas, didácticas, atención a estudiantes con necesidades individuales, disposición al cambio, desarrollo emocional, relación con la comunidad normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica, en cuanto a los directivos se evaluó competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad.

Sobre el tema no existen investigaciones realizadas en ningún establecimiento educativo de El Carmen tampoco en el colegio seleccionado por la investigadora.

La importancia de investigar este tema radica precisamente en la preocupación de la investigadora como maestrante en Pedagogía, así como de la UTPL, agente formador de profesores, ya que es el ente gestor de este proyecto.

La utilidad científica del trabajo investigativo, se da precisamente en el aporte de la experiencia que puedan lograrse con las evidencias sobre la Evaluación de la calidad de desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato. Estudio realizado en el colegio “El Carmen” cantón El Carmen, provincia de Manabí.

La utilidad educativa y social se basa en que se pueda difundir los hallazgos sobre el actual desempeño profesional docente y directivo en el colegio “El Carmen” jornada nocturna.

Los beneficiarios de los resultados de la investigación, serán; la UTPL, padres de familia y los estudiantes del colegio “El Carmen”.

El inconveniente más grande fue el no poder contar con el tiempo suficiente debido a lo extenso del trabajo.

Se debe destacar que la investigación fue factible llevar adelante por haber contado con los conocimientos teóricos – científicos adquiridos como universitaria, pero no hubiera sido posible llegar a feliz término sin la participación activa de los directivos, profesores, estudiantes y padres de familia que colaboraron respondiendo las preguntas de la encuesta.

Los objetivos que guiaron la investigación fueron:

Objetivo general

Desarrollar un diagnóstico sobre la evaluación de la calidad de desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato. Estudio realizado en el colegio “El Carmen” cantón El Carmen, provincia de Manabí período lectivo 2012-2013

Objetivos específicos

Investigar el marco teórico conceptual sobre evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.

Objetivo que se logró con la redacción del marco teórico de acuerdo al tema de investigación.

Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.

Se verifica dicho objetivo, cuando se conoció que el desempeño profesional de los docentes del colegio “El Carmen” tiene como puntaje 82,016/100 siendo excelente.

Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.

El presente objetivo se verifica por cuanto los directivos del colegio “El Carmen”, según la investigación, su nivel de desempeño es excelente; teniendo 78,553/100 puntos en sus diferentes competencias.

Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.

Este objetivo se cumple al momento en que se ha logrado estructurar el informe de investigación de acuerdo a las normas establecidas por la Universidad.

Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato.

El presente objetivo se cumplió al obtener las conclusiones a las que se llegó en la investigación; se estructuró una propuesta de capacitación sobre liderazgo, creatividad y calidad educativa para fortalecer el desempeño profesional docente y directivo del colegio “El Carmen”.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. Calidad de las instituciones educativas

3.1.1. Concepto de Calidad

“La calidad es la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo que permiten juzgar su valor” (Gispert, C., 2001, citado por Marqués Graells, P., 2002).

Partiendo de esta definición puede decirse que la calidad es una propiedad o característica propia de una cosa que le permite dar un valor y puede ser comparada con cualquier otra de su misma clase o tipo. Pues la buena o mala calidad es consecuencia de la comparación y que según la apreciación personal o colectiva se establece la diferencia dando como resultado final la calidad.

En todo caso la calidad “es la capacidad de un conjunto de características intrínsecas para satisfacer requisitos.” Capacidad porque está apto con sus características o cualidades para satisfacer necesidades propias de sí mismo en lo que se desempeña o realiza. Conjunto de características intrínsecas porque son propias, básicas y esenciales. La propiedad de un objeto le permite satisfacer necesidades implícitas o explícitas”. (Vázquez, G. et al., 2008).

Así, para medir la calidad, el cliente es quien reconoce lo bueno o lo malo de un producto y le asigna un rango o valor comparado con otro producto de la misma clase. De allí que la calidad es una cualidad de valor asignada a un objeto sobre otros iguales o semejantes.

Dentro de la investigación en el campo educativo conforme al Ministerio de Cultura (2011), “la importancia de la calidad se encuentra en el producto, el mismo que es el resultado de bachilleres que se está incorporando año tras año luego de cursar un proceso de estudios y preparación en cuanto a destrezas, habilidades, conocimientos, valores que el estudiante ha logrado adquirir para enriquecer su persona”. Partiendo de este criterio es obvio que la responsabilidad de los que ofertan el producto en sí, están desde arriba: el sistema educativo nacional, las direcciones provinciales de educación, la institución educativa, donde pertenece el

estudiante, y recayendo la responsabilidad sobre los docentes de la institución, quienes de manera directa elaboran el producto mediante la impartición de todo lo que transmiten a los estudiantes.

Lo analizado se complementa con lo expresado por Marqués: "La escuela de calidad es la que promueve el progreso de sus estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo. Un sistema escolar eficaz es el que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados." (Marqués Graells, P., 2002).

Analizando brevemente lo expuesto se puede decir qué, si la escuela promueve que los estudiantes tengan logros intelectuales entonces los bachilleres son el producto de la gestión de calidad, los clientes, son los padres de familia, la sociedad misma, el sistema educativo nacional, así como también los estándares de calidad del sistema de educación, quienes están interesados en obtener las mejores características y resultados al final del proceso del producto ya elaborado, el mismo que debe tener como misión satisfacer las necesidades que requiere la sociedad a la cual pertenece la institución.

Es decir la calidad del producto en el caso del presente estudio es el logro alcanzado en el nivel de implicación entre docentes, directivos, padres de familia y estudiantes.

3.1.2. Calidad de la educación

La calidad educativa se verá reflejada por el producto y resultado del estudiante y persona que al final de los 10 años de educación básica y 3 de bachillerato produce una institución educativa; en otros casos continúa el proceso con la preparación y especialización de estudios superiores de tercer y cuarto nivel. (Norma ISO, 9000., 2000)

La (UNESCO 2007), plantea lo que ha de entenderse por una Educación de Calidad: Desde el punto de vista de sus finalidades, "la Educación ha de ser relevante (debe

habilitar a las personas para un ejercicio competente de su libertad y condición ciudadana)".

Es por ello que después de ciertos años de estudio y preparación y ante la variedad de productos transformados en profesionales permite la comparación y medición de las características propias de los egresados como son: contenidos, valores, desempeños, destrezas etc., que el joven bachiller posee y cuenta para utilizarlo en función de satisfacer su necesidad de trabajo dentro de la sociedad a la que pertenece. Al ser comparado le permite tener un igual o mejor rango de resultado bajo ciertos parámetros de evaluación.

3.1.2. Importancia de la calidad

El término calidad no se inicia en el campo de la didáctica o pedagogía, sino que aparece en campo industrial especialmente en la elaboración de productos y servicios, los mismos que deben cumplir requisitos, necesidades y expectativas de los clientes y sectores interesados. Pues si el producto cumple las expectativas del comprador estamos hablando de calidad.

Hoy en día, lo primero que el cliente busca es calidad en todos los aspectos, ya sea en los productos como en los servicios. Siempre busca y buscará que sea bueno, seguro y garantizado.

El área de educación no es la excepción, siempre se está buscando matricular a los representados en las instituciones de mejor calidad y prestigio, donde preste los servicios de conocimientos, valores, destrezas y competencias garantizadas según el perfil que los diversos clientes requieran para lo que la sociedad necesite.

La calidad es importante porque sin ella no hay futuro, visión ni misión. La calidad permite que se busque siempre ser mejor, por ello al relacionar calidad con la educación debe darse este proceso para valorar y formar seres con conocimiento, valor y juicio propio, que aporten para el desarrollo de nuestras sociedades.

Al no mejorar la calidad de la educación, el pronóstico sería retroceder al pasado donde la educación permanecía secuestrada y orientada a ser país consumista, por

lo tanto la calidad educativa en el Ecuador debe considerar aspectos que se citan en la Guía de Interpretación de la Norma IRAM-ISO 9001 para la Educación- IRAM 300 (2001) tales como:

“1. Entender a la Educación como un producto.- si bien es cierto la educación es una inversión, también es el resultado de un proceso y luego es un producto, entendido como la mejora en los conocimientos, las aptitudes intelectuales, competencias, hábitos y actitudes del educando.

Así, la calidad de un producto educativo es importante por tratarse de seres humanos porque al final de un proceso educativo se observan cambios en la preparación y por tanto está listo para asumir un rol en la sociedad.

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

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

Por lo visto la calidad de la educación es un requisito para dejar de ser un país dependiente y consumista.

3.1.4. Estándares de calidad en el sistema educativo

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. (Constitución Política, 2008).

Así, 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

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 su permanencia y culminación en dichos servicios. (Solvella, 2011).

El estándar de calidad en la educación se define como: “Señalamiento de lo que la comunidad especializada considera que son las condiciones básicas para que se merezca una investidura o título. A estas condiciones básicas se les ha denominado estándares de calidad”. (Ministerio de Cultura, 2011).

Analizando brevemente se puede decir que el proceso de determinación de estándares de calidad en educación se encuadra dentro de una estructura jerárquica de tres niveles: 1) criterio, 2) estándar, 3) indicador.

El criterio es un factor crítico para el buen funcionamiento de una organización; mientras que el indicador de calidad es una dimensión operativa que permite identificar el cumplimiento de un estándar, por lo que actúa como variable de control.

No obstante, a cada estándar sería necesario asignarle un grado de cumplimiento cuantitativo, el que debería ser fijado por cada institución ateniéndose a su propia realidad.

¿Qué son los estándares de calidad? A decir de los expertos, un estándar constituye el conjunto de criterios o parámetros que se le da a un producto con la intención de determinar si es de calidad o seguro para los consumidores. Se les puede conocer también como descriptores o características que al cumplirlo o poseerlo se convierten en logros que demuestran que son confiables, buenos y de mejor valor que otro de su misma clase.

En el campo educativo, los estándares son descriptores de los logros esperados y alcanzados por los diferentes actores en cada uno de los establecimientos educativos, siendo así, son orientaciones de carácter público que indican el camino a seguir para alcanzar una educación de calidad.

Por lo tanto, “Los estándares son enunciados que establecen criterios claros, sencillos y medibles, que los maestros y maestras deben considerar como meta del aprendizaje de sus estudiantes, y de lo que deben saber y saber hacer.” (Ministerio de Educación, 2012).

Visto de otro modo los estándares en la educación son fortalezas que le dan seguridad y confianza al docente para poder encauzar su trabajo en el quehacer educativo. Entonces la calidad dependerá de la confianza que tienen los profesores en cada una de sus actividades pues el producto de sus servicios profesionales son los estudiantes, el conocimiento y desempeño de los mismos permitirán medir los logros docentes y directivos.

3.1.4.1. Importancia de los estándares

Los estándares de calidad en el sistema educativo son de mucha importancia porque permiten verificar en estudiantes, docentes y directivos los conocimientos, habilidades y actitudes en cada uno de los sectores.

Según Esquivel (1998), la importancia de los estándares se reafirma en los siguientes argumentos:

- 1.- Permiten a los estudiantes, profesores, padres de familia y a la sociedad conocer claramente qué es lo que se espera que los estudiantes aprendan en la escuela.
- 2.- Sirven para orientar las reformas de las pruebas que se aplican a los estudiantes, de los textos de estudios, del currículum y de la formación y capacitación de los educadores.
- 3.- Cumplen una función coordinadora de las diferentes áreas del sistema educativo, pues logran que los variados elementos del sistema se centren en la misma meta: ayudar a que los alumnos logren los estándares.
- 4.- Son necesarios para ofrecer igualdad de oportunidades, pues en su establecimiento está implícito el principio de que todos los estudiantes deben contar con las mismas oportunidades de aprender. (Esquivel, 1998).

Por otro lado la importancia de los estándares de la calidad educativa se evidencia en acciones y desempeños que pueden ser observados y evaluados en los contextos en lo que estos se desenvuelven. Por un lado son objetivos ya que se proponen alcanzarlos y por otro, metas que deben ser logradas en un cierto plazo de tiempo.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2010) da importancia a los estándares, manifestando que el propósito es “orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia un mejoramiento continuo, a los docentes y autoridades de las instituciones educativas los estándares les ayuda a precisar aspectos prioritarios para organizar su trabajo cotidiano. Indican lo que se espera que aprendan los estudiantes. Les permite observar si los estudiantes están logrando los aprendizajes esperados y la implementación de rectificaciones necesarias. Ofrecen un referente de los logros de aprendizajes”.

¿Por qué son importantes los estándares? Es la pregunta que tiene su respuesta cuando se sabe que a través de ellos existe una relación entre el sistema educativo

y la sociedad, ésta última pide cuentas del accionar educativo por ser los usuarios del sistema educativo el mismo que educa y forma a la niñez y juventud en conocimiento científico y desarrollo de valores.

Si se establece una relación entre calidad educativa, gestión y estándares, éstos tienen gran impacto en los demás actores de la sociedad y por lo visto cada sector educativo tiene conocimiento de sus obligaciones y responsabilidades en la educación del niño quien para pasar de un nivel a otro debe acreditar calidad de conocimientos y demostrar en la práctica su aprendizaje logrado en la escuela.

Hay que señalar también que la importancia de los estándares educativos favorece a las autoridades en la toma de decisiones para tener una base común de aprendizaje que garantice el sistema educativo a todo el estudiantado. Así como también evaluar y ajustar el material didáctico de uso en el aula con el fin de llegar hacia la meta propuesta en el proceso de enseñanza aprendizaje y considerar su función eficiente y de calidad, a través de referentes claros con relación al apoyo y acompañamiento técnico a docentes y directivos.

3.1.4.2. Tipos de los estándares

Los principales tipos de estándares a juicio de Ravitch, D. (1995), son:

1. Estándares de contenido

Los estándares de contenido definen lo que los docentes deben enseñar y lo que se espera que los estudiantes aprendan, por lo que son descripciones claras de los conocimientos y destrezas que debieran enseñarse. En esta clasificación se considera la disponibilidad de profesores, material, personal, infraestructura que los gobiernos o entidades privadas proporcionan a las instituciones educativas.

2. Estándares de oportunidades para aprender

Definen los grados de dominio o niveles de logro, describiendo de forma específica que clase de desempeño representa un logro inadecuado, aceptable o sobresaliente.

3. Estándares de desempeño

Indican la naturaleza de las evidencias mediante ensayo, prueba matemática, experimento, demostración, etc., y la especificación de la calidad a través de sistemas de calificaciones.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2010), clasifica a los estándares en cuatro tipos: de aprendizaje, de desempeño directivo, de desempeño docente y de gestión escolar.

“1. Estándares de aprendizaje

Estos estándares responden a la pregunta ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante? A lo que responde que 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. Los estándares de Educación General Básica y Bachillerato están definidos en los aprendizajes deseados de cuatro áreas del currículo nacional (Lengua, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales)

2. 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. Estándares de desempeño docente

Buscan contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de enseñanza de la docencia ecuatoriana, cuyo propósito 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 General Unificado.

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, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal”.

3.1.4.3. Finalidad de los estándares

Según (Ravitch, D., 1995), Las principales finalidades de los estándares son:

- . Propiciar seguridad en el accionar de quien desempeña una labor o responsabilidad, puesto que los estándares indican los objetivos y las metas a donde se quiere llegar.
- . Mide y eleva el rendimiento académico de los alumnos. Al medir el rendimiento académico de los alumnos se conoce el logro de los estándares y se detectan las falencias para corregirlos.
- . Indica el tipo de logro que es posible obtener con esfuerzo
- . Enfatiza el valor de la educación en el éxito futuro de los estudios superiores
- . Estimula la cooperación entre profesores
- . Cuenta con un parámetro que permite juzgar la calidad de los aprendizajes alcanzados
- . Evita que los docentes bajen su nivel de expectativas y su propia exigencia como enseñantes.
- . Formula juicios en el ámbito en que se requiere operar, es decir predecir posibles resultados a obtener con la aplicación de los estándares.

3.1.4.4. Características de los estándares

Las características de mayor importancia en los estándares son:

- Deben ser realizados y elaborados muy cuidadosamente por el resultado de consensos y socializaciones.
- Deben ser claros, directos, prácticos, medibles, aptos de ser evaluados en cuanto al grado de su cumplimiento.
- Son informaciones para ser utilizadas como referencias.
- Permiten actuar con mayor seguridad.
- Informan acerca de lo que se espera sea el resultado del proceso, producto o servicio que se quiere utilizar.
- Deben estar disponibles públicamente.
- Indican y delimitan responsabilidades.
- Están sujetos a la rendición de cuentas.
- Son indicadores del nivel de calidad de la acción de desempeño.
- Están inspirados en los ideales educativos enunciados por la Constitución.
- Están elaborados siguiendo las definiciones del currículo nacional.
- Proponen aprendizajes básicos comunes que todo sistema educativo ecuatoriano debe lograr.
- Plantea metas que representan aprendizajes exigentes y alcanzables, de manera que sirvan como estímulo al mejoramiento de la calidad educativa. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010)

3.2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.

3.2.1. La evaluación

Revisando las definiciones de autores como Díaz Barriga, el MEC_DINAMEP y Guerra, existe cierta coincidencia al definir el tema así este último define a la evaluación como “un proceso continuo que sirviéndose de la medición, permite formular juicios de valor, al comparar la realidad educativa con los objetivos propuestos en el sistema para tomar decisiones en beneficio de los alumnos y el sistema educativo” (Guerra Toledo, C., 1998).

De acuerdo al análisis de la observación bibliográfica la mayoría de las definiciones, dan un mismo enfoque; refiriéndose a la evaluación como; a un conjunto de mecanismos que permitirán definir el grado en que las personas contribuirán a lograr los estándares que se requieren para su cargo dentro de la organización, misión y visión institucional. "Posee un carácter formativo orientado a mejorar la labor pedagógica de los educadores y a promover su desarrollo profesional continuo.

“Si tomamos en cuenta el uso de la evaluación como brújula que orienta el camino hacia la calidad de una institución escolar, los planes de evaluación deberán cumplir con ciertas pautas de organización que permitan transitar ese camino del mejoramiento.

Para evaluar la calidad educativa existen diferentes métodos y modos pero al final nos permiten concebir a la evaluación desde una filosofía y una ética en la cual se la entiende como actividad comprometida moral y socialmente con el proceso educativo, de manera tal que sirva para transformar allí en dónde lo que aparece como bueno para algunos no resulta justo para todos”. (Guerra Toledo, C.,1998).

En todo caso la evaluación a las instituciones educativas es un tema que causa polémica en diferentes grupos pero de acuerdo al Ministerio de Educación la finalidad es orientar a los establecimientos educativos para que éstos sean capaces de autoevaluarse. Los criterios, procedimientos, instrumentos y fines de la evaluación responden a concepciones y prácticas educativas en las que se valora de

manera sesgada el esfuerzo individual, el proceso mismo de aprender, los resultados obtenidos y la experiencia que todo alumno vive en el aula.

3.2.1.1. Concepto

“Toda institución educativa se plantea como una de sus tareas prioritarias, la realización de acciones que le lleven a conocer el resultado de su esfuerzo, y con ello establecer el grado de acercamiento entre lo planificado y lo realizado. A esta acción verificadora se le llama generalmente evaluación”. (Rodríguez, 1999, citado por Morán Oviedo, P., 1985)

De allí que es evidente que la evaluación educativa es un proceso sistemático continuo e integral destinado a determinar hasta qué punto fueron logrados los objetivos y metas educacionales.

Por otro lado se dice que “La evaluación constituye un proceso amplio, complejo y profundo, que abarca todo el acontecer de un grupo: sus problemas, miedos, evasiones, ansiedades, satisfacciones, etc., que le hacen ser una realidad distinta a las demás, la acreditación se refiere a aspectos más concretos relacionados con ciertos aprendizajes importantes planteados en los planes y programas de estudio”. (Moran, 1985)

3.2.1.2. Importancia

Siendo la evaluación una forma de conocer la calidad de la enseñanza y aprendizaje la importancia radica en que a través de ella se puede expresar un juicio de valor.

Así, se manifiesta que: “una actividad científica cuyo resultado se expresa como un juicio sobre el mérito o valor de un objeto o servicio” (Garduño Estrada, L., 1999).

Pero la importancia de la evaluación de calidad de las instituciones educativas es que la probidad en el desempeño laboral de un profesional permite dar una calificación de bueno, malo, superior, inferior, etc., es decir podemos expresar un juicio de valor sobre uno o un conjunto de atributos. Es decir la importancia de la

evaluación de calidad requiere de un juicio valorativo para calificar lo bueno o lo malo en un campo descriptivo.

Sobre la importancia de la calidad de las instituciones educativas se puede hablar de manera muy extensa, pues la calidad permite elevar el nivel de educación a futuro, pues la educación responde a las necesidades de producción empresarial, y como son las empresas las que crean fuentes de trabajo también exige de sus colaboradores eficiencia y ésta es sinónimo de calidad en donde las instituciones educativas responden ante las expectativas sociales.

Por lo tanto “Nadie puede negar que la evaluación educativa es una actividad compleja pero al mismo tiempo constituye una tarea necesaria y fundamental toda vez que por medio de la evaluación se recoge información en forma continua y permanente sobre los avances, dificultades y logros“. (Díaz Barriga, F., 1998).

Así queda demostrado que la importancia de la evaluación de la calidad de las instituciones educativas radica principalmente en que por medio de la evaluación se logra formular juicios de valor sobre la realidad educativa y comprobar si se cumplen o no los objetivos propuestos en el sistema educativo.

3.2.2. Características de la evaluación

3.2.2.1. Funciones de la evaluación

Sobre el tema encontramos que:

- La evaluación genera información buscando intencionalmente.
- La información recogida es retroalimentadora aportando mayor conocimiento de la evaluación para la toma de decisiones acertadas.
- La evaluación pone de manifiesto aspectos o procesos que permanecían ocultos.
- Mediante la evaluación se aproxima a la naturaleza de los procesos organizando, utilizando, buscando consecuencias.

- La evaluación otorga procesos y resultados, involucrando procesos a seguir para alcanzar resultados acertados. (MEC-DINAMEP, 2004).

Así, la evaluación se caracteriza por ser continua, ya que se la realiza a lo largo de todo el proceso educativo. La evaluación es formativa toda vez que apoya a orientar y perfeccionar el proceso docente.

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

Hay que destacar que un aspecto muy importante es evaluar al docente con el docente, no contra el docente, donde se encuentre implicado en el proceso y los resultados; el cual permite plantearse retos de evaluación con empeño de mejora. Tampoco es punitiva, ni sancionadora, sino focaliza las debilidades y fortalezas.

En todo caso la evaluación del desempeño docente trae como meta fijarse metas alcanzables en cuanto a superación profesional se refiere porque al ser evaluado el docente hace que éste se prepare y mejore su conocimiento favoreciendo el estímulo y el interés por el desarrollo profesional.

3.2.2.2. Finalidad de la evaluación

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

“En todo caso la finalidad misma de la evaluación es poder emitir juicios de valor para tomar las decisiones pertinentes sobre el proceso de aprendizaje, proceso por medio del cual cada docente recoge información de manera continua y permanente a fin de que en lo posterior corregir errores”. (Díaz Barriga, F., 1998).

A lo dicho podemos acotar que la finalidad de la evaluación depende de otros factores como el tipo y los elementos considerados en ella.

Para el Ministerio de Educación (2010), “la Finalidad de la evaluación está inmersa en la calidad educativa y la rendición de cuentas, la misma que debe ser usada por las autoridades educativas como medio para determinar las falencias y fortalezas a ser detectadas y corregirlas a fin de llevar a cumplimiento una educación de calidad, dinámica e integral y no como medio de instrumento para controlar el nivel del desempeño estudiantil, docente o directivo”.

3.2.2.3. Tipos de evaluación

Según Castillo Arredondo, S. y Cabrerizo Diago, J. (2003), la evaluación se clasifica según la función, modalidad, momento, finalidad, extensión, sus agentes, la procedencia de los agentes evaluadores.

Según su finalidad es diagnóstica, formativa, sumativa y según su función se clasifica en diagnóstica, reguladora, previsor, retro alimentadora y de control.

“Evaluación diagnóstica.- es aquella que se utiliza como estrategia de mejora y para hacer ajustes sobre la marcha de los procesos educativos, para conseguir las metas u objetivos previstos y tomar en cuenta desde donde se parte.

Evaluación formativa.- es aquella que se emplea durante el proceso de una actividad, tiempo, etc., con el propósito de dar un seguimiento a lo que se está realizando.

Evaluación sumativa.- aquella que se realiza al final de un proceso y abarca todos los componentes o dimensiones de los alumnos, centro educativo, del programa, etc. Se considera de una forma holística o total.

Por su extensión, la evaluación es global y parcial.

La **evaluación global** considera determinados componentes o dimensiones de un centro, de un programa educativo, de rendimiento, de desempeño profesional docente, administrativo, etc.

La **evaluación parcial** es llevada a cabo y promovida por los propios integrantes de un centro, un programa educativo, etc.

Por la procedencia de los agentes evaluadores la evaluación es interna o externa.

Evaluación Interna cuando es realizada por los propios integrantes de un centro, programa educativo, etc. Se subdivide en autoevaluación ya que los evaluadores evalúan su propio trabajo, es decir es evaluador y evaluado; en heteroevaluación cuando los evaluadores son distintos de los evaluados y en coevaluación cuando evaluadores y evaluados intercambian su papel mutuamente.

La **evaluación externa** se da cuando agentes no integrantes de un centro escolar evalúan su funcionamiento o desempeño.

Según el momento de aplicación, la evaluación puede ser inicial, procesual y final.

Evaluación Inicial cuando se realiza al comienzo del curso académico, programa educativo, de una institución escolar. Este tipo de evaluación es importante para iniciar cualquier cambio educativo, para decidir los objetivos que se pueden y deben conseguir y para valorar si al final del proceso los resultados son satisfactorios o insatisfactorios.

La **evaluación procesual** cuando se valora a través de la recolección de datos continúa y sistemática del funcionamiento de un centro, programa educativo, eficacia de un profesor, etc. a lo largo del periodo de tiempo fijado para la consecución de metas. Es de gran ayuda dentro de la concepción formativa, ya que permite tomar decisiones de mejora. La evaluación final recoge y valora los datos al finalizar un

periodo de tiempo de aprendizaje, programa, curso, etc., para la consecución de unos objetivos”.

En todo caso la evaluación supone, en este caso una valoración de la actividad de los diferentes individuos que participan en el proceso educativo.

3.2.2.4. Elementos considerados en la evaluación

Los elementos considerados en la evaluación educativa tenemos a la eficiencia, eficacia, efectividad y calidad.

Eficiencia

La eficiencia en el campo educativo no es otra cosa que la capacidad de enseñar con calidad para conseguir un efecto satisfactorio al sistema educativo y las exigencias de la sociedad.

Así, la eficiencia en la educación puede definirse como el hecho de alcanzar metas y objetivos tanto en el aprendizaje de los estudiantes como en el desempeño de los docentes, con el uso adecuado y responsable de los recursos y medios destinados a esta actividad.

De allí que Hernández, P., (2011) Manifiesta “Alcanzar la eficiencia en la educación es un objetivo actual de la mayoría de los estados debido a que el futuro desarrollo del país depende de la calidad y cantidad de personal calificado con que cuente el país, siendo el proceso de formación de profesionales un proceso largo, costoso y sin garantías de éxito, por lo que es imprescindible para estos países instaurar estrategias y métodos que posibiliten la educación y por ende la formación de profesionales con calidad pero de forma económica y un periodo de tiempo relativamente corto.

Dentro de la relación economía y educación, al hablar de eficiencia nos podemos referir a dos campos distintos.

1. Eficiencia externa, que trata de maximizar el beneficio que la educación reporta a la sociedad (Effectiveness).

2. Eficiencia interna, que trata de producir el output al menor coste posible (Efficiency)".

De otro punto de vista se expresa que la eficiencia "promueve de forma duradera el progreso de todos los estudiantes más allá de lo esperado teniendo en cuenta su rendimiento inicial y su situación de entrada, y asegura que cada uno de ellos adquiere los niveles más altos posibles y mejora todos los aspectos del rendimiento y del desarrollo del alumnado". (Stoll&Fink., 1996, Citado por González García, E., 2012)

De acuerdo a esta última definición se determina tres situaciones importantes: primero que en la eficacia escolar todos los estudiantes logran metas más allá de lo propuesto.

Segundo, que los alumnos "alcanzan los niveles más altos posibles, teniendo en cuenta su situación de entrada". Se reconoce en esta definición que es necesario conocer el "estado inicial" o los "conocimientos previos" para poder determinar la distancia que separa estos de lo aprendido.

Tercero, es una definición que va más allá de lo meramente cognitivo al afirmar que la eficacia busca "mejorar todos los aspectos de rendimiento y del desarrollo del alumnado", valga decir, lo que hoy llamamos "educación integral". (Serendipi, T., 2009, Citado por González García, E., 2012)

Otros estudiosos de la materia como Scheerens, 2000, Citado por González García, E., (2012), "enfoca la eficacia hacia las salidas o resultados, medidos a partir de los promedios de los estudiantes al final de un periodo escolar. Considera que al comparar los resultados de las escuelas es posible determinar el valor añadido que ellas aportan".

Lo expuesto ayuda a sustentar las posiciones de los gobiernos, que se apropian de variables como: el gasto por estudiante frente a resultados en pruebas nacionales o

internacionales o el valor de los insumos escolares frente a los logros de los alumnos. Indudablemente, que la percepción de la eficacia desde el lado económico ha contribuido, negativamente, en la inversión en el sector, esperando que sea el sistema quien genere buenos resultados para mejorar los presupuestos escolares, cuando debe ser todo lo contrario.

La eficiencia es definida desde todo punto de vista así, Bollen, 2001, Citado por González García, E., (2012), define la eficacia como aquello “que hacen las escuelas para que los alumnos aprendan”, esta percepción de la eficacia tiene que ver con los procesos internos y los resultados de esos procesos en la escuela; es decir, Bollen considera que los resultados son efectos de los procesos en el aula y en la institución, no dice nada acerca de las condiciones del alumno a su ingreso al sistema”.

Más la eficiencia también es considerada como una medida del logro de resultados, y en tanto que otros la definen como “el cumplimiento de objetivos previstos”. El mismo Thompson, hace su propia definición de eficacia indicando que es “hacer lo necesario para alcanzar a lograr los objetivos deseados o propuestos”. (Gardner, 1995, Citado por González García, E., 2012)

Hablando de la eficacia escolar esta se la considera como: “aquella que consigue un desarrollo integral de todos y cada uno de sus alumnos mayor de lo que sería esperable teniendo en cuenta su rendimiento previo y la situación social, económica y cultural de las familias”. Murillo rescata lo mejor de las tres definiciones anteriores e incluye conceptos como “desarrollo integral”, “rendimiento previo” y la situación socio-económica de las familias. (Murillo, 2005, Citado por González García, E., 2012)

Analizando brevemente lo expuesto se puede decir que la eficiencia o eficacia es la que permite alcanzar los objetivos y, el logro de resultados obtenidos nos da la calificación sobre la calidad educativa.

Efectividad

De acuerdo al Diccionario de la Lengua Española (2012), se define a la efectividad como: “la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera”.

En el campo pedagógico la efectividad es el parámetro que nos permite medir la cantidad y calidad de conocimiento que ha sido transferido a los estudiantes, la misma presenta varios indicadores que varían según la asignatura abordada destacándose entre ellos la retentiva, el desenvolvimiento, el razonamiento y la innovación.

De allí que dichos parámetros sólo pueden ser alcanzados de forma satisfactoria producto de un trabajo dedicado, profesional y laborioso por parte de los docentes, es decir la importancia de los resultados depende del interés que como profesionales pongan los profesores en un franco compromiso por alcanzar la calidad educativa y su excelencia.

Estándares de calidad educativa

Entendiendo al estándar como un modelo tipo que sirve de patrón y referencia, los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo.

Si se habla de calidad educativa, los estándares, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

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 lo visto se está dando cumplimiento a lo estipulado en los Artículos 69 al 75 de la conformación y función del INE. En donde se manifiesta que estándares de calidad que el Ecuador debe cumplir ante el compromiso de las Naciones Unidas, países iberoamericanos y las metas educativas 2021.

Lograr que los alumnos estudien, durante más tiempo, con una oferta de calidad reconocida, equitativa e inclusiva y en la que participe la gran mayoría de las instituciones y sectores de la sociedad.

Abundando un poco más sobre el tema diremos que si 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.

En tanto que cuando se habla de los estándares aplicados a las escuela, se entiende que se trata de proceso de gestión que bien podría encajar con la siguiente afirmación, el estándar de calidad en la educación se define como: “Señalamiento de lo que la comunidad especializada considera que son las condiciones básicas para que se merezca una investidura o título. A estas condiciones básicas se les ha denominado estándares de calidad” (Pulido, 2004, citado por Solvela, 2011)

3.3. Evaluación de la calidad del desempeño profesional de los docentes.

3.3.1. Función docente

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

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

lo que corresponde al adelanto y bien común de la institución como de los educandos.

Así, para realizar la evaluación del desempeño profesional docente se debe “considerar el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediciones socioculturales y lingüísticas”. (Ministerio de Educación, 2010)

Analizando lo expuesto tenemos que la evaluación del desempeño profesional docente se refiere a cuan bueno es el desarrollo del docente dentro del aula clase como fuera de ella en su actuar diario. Significa también evaluar el grado de conocimientos que tiene el docente, adquirido durante la preparación de su vida profesional, los cuales serán aplicados en el aula.

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

La evaluación profesional docente ya se inició en el año 2009 y los resultados son buenos, pero queda por cumplir con todo el proceso de evaluación para mejorar la calidad de la educación.

Lo que el Ministerio de Educación buscó a través de la evaluación fue el promocionar las acciones didácticas pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes en base a los resultados encontrados. Ello quiere decir que la evaluación favorece a la capacitación, mejoramiento y desarrollo profesional docente; lo cual sirve de instrumento para mejorar la calidad de la docencia.

Hay que destacar que las autoevaluaciones institucionales corresponde a la segunda parte de la evaluación parte realizar un informe de auto mejoramiento, lo cual parece ser una forma no tan dura para los docentes de ser evaluados y así mejorar el desempeño profesional.

En todo caso el propósito de la evaluación, es, la medición de logros de los docentes y directivos en el desempeño profesional acuerdo a los estándares de calidad para emprender acciones que permitan la consecución de los logros educativos.

3.3.2. Evaluación docente en el desempeño profesional

El desempeño profesional docente puede ser evaluado desde diferentes puntos de vista o apegados a un estándar de calidad. De allí “toda acción realizada o ejecutada, por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución”. (Peña González, 2002, citado por Reyes, I., (2012).

Por lo tanto la evaluación del desempeño docente responde a una necesidad de conocer su capacidad para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Lo cual concuerda con lo que manifiesta (Añorga, M., 1998), “el desempeño profesional se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir durante el ejercicio de su profesión. Este término designa lo que el profesional en realidad hace y no sólo lo que sabe hacer”.

¿Pero que se evalúa al docente?, pregunta que tiene la siguiente respuesta: “En el desempeño profesional se evalúa la capacidad para desarrollar competentemente las funciones inherentes al cargo laboral y la conducta mantenida por el trabajador en el desarrollo de una tarea o actividad durante el ejercicio de la profesión. (Ledo Royo, 2007, citado por Añorga, M., 1998).

En resumen se evalúa el desempeño del profesor de acuerdo a su formación profesional y las competencias inherentes a su cargo.

3.3.3. Estándares e indicadores de desempeño

Estándares de calidad que el Ecuador debe cumplir ante el compromiso en las Naciones Unidas, países iberoamericanos y las metas educativas 2021.

Gestión Escolar: Son un conjunto de acciones y estrategias dirigidas a incrementar la calidad educativa siendo las mismas las bases para proporcionar una educación óptima y que responda a las demandas del mundo moderno.

Estándares de desempeño profesional. “Estos responden a la interrogante ¿cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Son de dos tipos estos estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos”. (Chininín C, V., 2012).

“Los **estándares de aprendizaje**, dan respuesta a la interrogante ¿cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante? Son descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar desde la educación inicial hasta bachillerato” (Chininín C, V., 2012).

Por lo visto los estándares de aprendizaje permiten conocer el logro de los objetivos en la vida del estudiante.

Los **estándares de desempeño docente**, son “descripciones de lo que debe hacer un profesor o docente competente, esto es, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes”. (Chininín C, V., 2012)

Los **estándares de desempeño directivo**, son “descripciones de lo que debe hacer un director (director, rector, vicerrector, inspector general, subinspector y director de área) competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión de la institución educativa, y los logros de aprendizaje de los estudiantes”. (Chininín C, V., 2012)

3.3.4. Dimensiones de la evaluación en el desempeño docente

Dimensiones

En el desempeño docente se evalúan las siguientes dimensiones:

Desarrollo curricular.- “El docente debe estar capacitado para crear el micro currículum de acuerdo a las necesidades de sus alumnos, además de estar plenamente capacitado para crear estrategias, metodologías y técnicas que permitan desarrollar las habilidades y competencias necesarias para obtener un aprendizaje significativo”. (Ministerio de Cultura, 2011)

El desarrollo curricular debe ser para el docente una herramienta fundamental para el desempeño diario ya que solo de esta manera se puede crear objetivos reales de acuerdo a las necesidades de sus alumnos, obteniendo de esta manera un aprendizaje significativo.

Gestión del aprendizaje.- “El docente debe ser un gestor del aprendizaje de sus estudiantes, es por medio de él que los estudiantes adquieren el conocimiento necesario para obtener un aprendizaje significativo, el conocimiento que los docentes transmitan a los estudiantes debe ser efectivo, claro y eficaz, además de útil para las necesidades actuales del mundo moderno.

Desarrollo profesional.- El docente debe desarrollarse día a día de tal manera que exista un desenvolvimiento profesional constante, el docente debe actualizarse constantemente, sus conocimientos deben satisfacer las necesidades actuales ya que debe preparar a sus alumnos para enfrentarse al mundo actual, el docente debe demostrar profesionalismo en todas las áreas de su vida, tanto como docente, coordinador de área, administrador, dirigente entre otros.

Compromiso ético.- La ética es una de las dimensiones más importantes ya que solo quien posee un compromiso ético de respeto, responsabilidad con todos sus alumnos, padres de familia, docentes y comunidad en general”. (Ministerio de Cultura, 2011)

La ética es la dimensión que mide la parte humana de los docentes ya que solo por medio de ella se puede determinar la calidad humana que poseen los docentes y su capacidad de relacionarse con los demás.

3.3.5. Evaluación de desempeño al profesor ecuatoriano

Perfil del docente

El docente además de poseer las cualidades básicas de un ser humano el Ministerio de Educación (2005), determinó que debe poseer las siguientes habilidades:

“Características personales, para consigo mismo, para con los otros y para con el entorno: Las características personales del docente deben estar marcadas por una actitud responsable, innovadora y de constante capacitación, la cual debe servir de ejemplo de inspiración tanto a los docentes, estudiantes, padres de familia y entorno, en resumen podemos decir que la profesión del docente exige ser lo más cercano posible a un evangelio viviente.

Capacidad profesional como guía en la construcción de aprendizajes: Al ponerse de manifiesto por parte del docente una gama de conocimientos y habilidades las cuales denotan un dominio del contenido a impartir, facilitando la comprensión e intercambio con los estudiantes, el docente pone de manifiesto su profesionalidad y capacidad la cual dará como resultado la creación de estudiantes con un conocimiento y dominio del tema superior.

Aquí queda recogido la máxima de Aristóteles el cual planteaba según la magnitud de conocimientos de los estudiantes el resultado será directamente proporcional a los conocimientos de sus estudiantes.

Capacidad profesional como diseñador del micro currículum: A partir de las capacidades docente y conocimientos de la asignatura que se imparte se crean las bases cognitivas a través de las cuales el docente es capaz de dar forma a un micro currículum de habilidades y capacidades que puede transferir a través de conocimientos hacia sus estudiantes, el micro currículum es la suma de conocimientos y capacidades que el docente puede desempeñar con éxito.

Capacidad profesional como evaluador de procesos y logros: La capacidad profesional es directamente proporcional al grado de desempeño y asimilación el cual se manifiesta en sus estudiantes, tener una amplia gama de técnicas y metodologías que permiten transferir de forma exitosa y amena el conocimiento, son la base del éxito de un profesional de la educación, el tener conocimientos no significa ser un profesional de excelencia sino la capacidad de utilizarlos y transferirlos es el aspecto que marca la diferencia”.

3.3.6. Valoración al desempeño docente

El Ministerio de Educación (2009), para la evaluación del desempeño docente considera las siguientes valoraciones:

“**Autoevaluación:** Corresponde al 5%. Permite al docente el autoanálisis y la autocrítica, y potencia su desarrollo y auto-regulación. **Coevaluación:** Su valor es del 5%. Se realiza 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. **Directivos:** Corresponde al 5%. Se efectúa por medio 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) **Estudiantes:** implica un 12% de la valoración.

La opinión del estudiante respecto a la metodología de enseñanza y a las relaciones docente estudiante, se recogerá en un cuestionario que responderán los estudiantes. **Padres de familia:** implica el 8% de la calificación. Se realiza por medio 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 **Observación de clase:** Valorada con el 15% de la nota total”.

El docente a evaluar será notado previamente por el Ministerio e informado mediante al acceso de las páginas del Ministerio, se aplicara encuestas a los actores ya señalados ante la presencia de delegados del Ministerio con la opción a escoger el paralelo para la observación de clase por el docente, demostrando el

desenvolvimiento en el aula con sus estudiantes referente a la motivación, utilización de materiales disciplina, participación, dominio de la temática, presentación de planificación siendo factores determinante para alcanzar los objetivos de clase.

3.4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos

3.4.1. Antecedentes

El desempeño profesional de los directivos es algo que se evalúa en el ámbito de su gestión, así tomamos como antecedentes a las opiniones de expertos en la materia.

La evaluación "es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo." Este autor plantea la evaluación del desempeño como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa. (Chiavenato, I., 1999, citado por Reyes, I., 2012)

De acuerdo con Koontz (1999) La Evaluación de Desempeño: Consiste en: "la realización de una comparación de lo realizado durante un período determinado por un empleado contra lo que la organización en la que trabaja considera el desempeño ideal para ese cargo, este ideal lo define la organización y está establecido en la descripción y especificación del cargo. Por lo general, el evaluador suele ser un supervisor o superior que conozca bien el puesto, generalmente el jefe directo".

En el campo educativo la evaluación del desempeño profesional de los directivos se enmarca en uno de los estándares de calidad, pues la necesidad de profesionalizar al director de una institución educativa es un hecho imperante de la actualidad, dado por el aumento de la calidad de la educación y como consecuencia el rigor educativo por lo que la persona encargada de dirigir la institución educativa debe tener en su conocimiento un cúmulo de habilidades y estrategias que le permitan sortear las dificultades que pueda presentar el personal docentes o los estudiantes.

De allí que en el Informe Delors, UNESCO, 1996 manifiesta que: "La investigación y la observación empírica muestran que uno de los principales factores de la eficacia escolar, si no el principal, es el director del centro (...) Por tanto, es necesario velar

para que la dirección de los centros escolares sea confiada a profesionales cualificados” (Ministerio de educación, 2001)

Es evidente entonces la importancia que tiene la evaluación del desempeño profesional de directivos ya que de ellos depende la eficiencia del trabajo de los profesores, de allí que la UNESCO recomienda capacitar a los directivos y en estos mismos términos de pronuncian diferentes expertos como el español José María Ruiz quien manifiesta que "En un futuro próximo se vislumbra una nota común en casi todos los países: su mayor profesionalidad. La evolución del perfil de los directores ha oscilado desde unas funciones exclusivamente pedagógicas hasta otras más relacionadas con la gestión, administración y hasta el marketing, que en estos momentos se va imponiendo con las mayores exigencias de la sociedad, son factores que intervienen para generar este perfil en los directores de centros." (Sandó, 2010)

Analizando brevemente lo expuesto se puede concluir que un directivo debe estar preparado para el desempeño profesional en sus diferentes dimensiones como son las generales, pedagógicas y liderazgo en la comunidad,

A lo dicho hay que acotar que la profesionalización "Es un proceso que tiene su génesis en la formación escolarizada del individuo, más alcanza su plenitud en la Educación Avanzada. (...) Posee como esencia la reorientación o especialización, según el caso, de los recursos laborales calificados, para que estos logren alcanzar la eficiencia en la adquisición y/o desarrollo de las competencias básicas exigidas por el modelo del profesional". (Pérez. M., 1996, citado por Sandó, 2010)

Así, asumir la dirección de un establecimiento educativo requiere de conocimientos técnicos, pedagógicos y administrativos y como manifiesta Valiente, P., en el año 1997 la profesionalización es "...un proceso pedagógico, formalizado, de carácter histórico-concreto, que se inicia en el nivel de enseñanza en que se formó el egresado; pero tiene su mayor intensidad y concreción en la etapa posterior al egreso; que parte de la determinación de los problemas y necesidades educativas de los sujetos y de las exigencias derivadas del encargo social; requiere de una dirección con enfoque sistémico; y tiene como fin alcanzar la profesionalidad del sujeto y elevarla a niveles superiores." (Foucault, 1976, citado por Sandó 2010)

En todo caso el desempeño profesional del directivo requiere de profesionalización porque como docente es el ejemplo y el espejo en que se miran los estudiantes y de ellos aprenden el comportamiento ético y moral.

3.4.2. Objetivos de evaluación a directivos

Evaluar las competencias: gerencial, pedagógica y comunitaria de los directivos titulares o encargados (directores, rectores, vicerrectores e inspectores generales), de las instituciones fiscales, que tengan como mínimo un año en funciones.

El Ministerio de Educación (2010), establece los siguientes objetivos de evaluación a directivos:

“Objetivo general:

Establecer el nivel de desempeño de los directivos de las instituciones públicas, para definir las estrategias que permitan mejorar su gestión, y reconocer buenas prácticas posibles de transferir en contextos similares.

Objetivos específicos:

Identificar los niveles de desempeño de los directivos de las instituciones educativas fiscales en todos los niveles, en los ámbitos: gerencial, pedagógico y comunitario, para orientar las políticas de desarrollo profesional.

Identificar experiencias de gestión institucional relevantes (buenas prácticas), posibles de ser socializadas en situaciones y contextos similares.

Implementar un proceso de rendición de cuentas sobre la calidad de la gestión de las instituciones educativas”.

3.4.3. La evaluación

3.4.3.1. Fases

El Ministerio de Educación (2010), la evaluación para efectos de calificación se realizará de forma interna y externa. Los resultados finales responden a la suma de las dos evaluaciones.

“Evaluación Interna 50%

Autoevaluación 5%

Evaluación Por Parte Del Supervisor 15%

Evaluación consejo directivo-técnico 10%

Evaluación Presidente Estudiantil 10%

Evaluación Presidente Padres de Familia 10%

Evaluación Externa 50%

Pruebas conocimientos específicos 30%

Liderazgo Educativo 10%

Legislación Educativa 10%”

3.4.3.2. Instrumentos

El Ministerio de Educación (2010)

“**Autoevaluación:** Se aplicará a todos los directivos evaluados, tiene un peso de 5% de la calificación total. Esta forma de evaluación permite al directivo institucional el auto análisis, la autocrítica y potencia su auto-regulación y desarrollo. Se aplicará a todos los directivos institucionales según lo descrito anteriormente.

Evaluación al director o rector, subdirector o vicerrector e inspector general

Por parte de la supervisión: Tiene un peso de 15% de la calificación total; permite el conocimiento del desempeño administrativo de los directivos a través de la revisión de los documentos que obligatoriamente debe mantener al día el directivo

institucional; la realizará el supervisor designado por el jefe de Supervisión Provincial, para lo cual previamente debe realizar al menos una visita a la institución.

Evaluación al director o rector, subdirector o vicerrector e inspector general por parte del Consejo Técnico o Consejo Directivo: Tiene un peso de 10% de la calificación total. Permite el conocimiento del desempeño del directivo, a través de la aplicación de un cuestionario a los integrantes del Consejo Técnico o Directivo, según el nivel de la institución. Recordemos que los miembros de los Consejos

Técnicos o Directivos tienen que actuar conjuntamente con el directivo institucional, es decir, son corresponsables de la gestión de la institución y responden al liderazgo del directivo.

Evaluación al director o rector, subdirector o vicerrector e inspector general por parte del presidente del Consejo Estudiantil: Tiene un peso de 10% de la calificación total.

Permite el conocimiento de la gestión institucional y de la actuación de los directivos, a través de la opinión del representante estudiantil respecto a su desempeño, excepto en los establecimientos de primer año de Educación Básica, en donde no se aplicará este instrumento.

Evaluación al director o rector, subdirector o vicerrector e inspector general por parte del Presidente del Comité Central de Padres de Familia: Tiene un peso de 10% de la calificación total. Permite el conocimiento del desempeño de la gestión institucional a través de la opinión del presidente del Comité Central de Padres de Familia.

La evaluación Interna se llevara a efecto previo la notificación a la institución constando las páginas del ministerio delegando a un delegado quien presencia el cumplimiento del proceso. La institución de convocar legalmente a los representantes del consejo estudiantil, comité de padres de familia, supervisor de la zona para que asistan a llenar formularios de encuestas de las funciones que cumplen las respectivas autoridades de la institución”.

Evaluación externa

El Ministerio de Educación (2010)

“Comprende la aplicación de pruebas de conocimientos específicos, Legislación Educativa y Liderazgo Educativo. La prueba de conocimientos específicos tendrá los siguientes bloques según el tipo de directivo que se evaluará:

La prueba de conocimientos específicos contiene 60 preguntas de opción múltiple, con cuatro alternativas de posible respuesta, de las cuales una sola es verdadera, y tendrá una duración de 90 minutos.

Las pruebas de Legislación Educativa y Liderazgo Educativo contienen 30 preguntas de opción múltiple cada una, con cuatro alternativas de respuesta, solo una de las cuales es correcta; las pruebas tendrán una duración de sesenta minutos cada una.

Para los directivos institucionales de Educación Intercultural Bilingüe el esquema de evaluación será el mismo, y se agregarán una prueba sobre conocimientos de Lengua y Cultura Indígena.

Resultados de la evaluación.

Los resultados de la evaluación se obtienen de la suma de las evaluaciones interna y externa, cada una de las cuales tiene un peso de 50% en la evaluación total, sin embargo, ningún directivo institucional podrá tener una calificación final satisfactoria, si obtiene una nota inferior al 60%”.

3.4.3.3. Niveles

| Niveles | Rango | Resultados: Los Directivos |
|-----------------|--------------------------------------|---|
| Excelente | Evaluación Final Mayor a 90% | Accederán A Becas O Pasantías, Serán Maestros En Programas De Superación Y Recibirán Estímulo Especial De \$1.200 Anuales Hasta La Nueva Evaluación Después De 4 Años |
| Muy Bueno | Evaluación final de 81 a 90% | Accederán A Becas O Pasantías, Serán Maestros Tutores Y Evaluadores, Recibirán Estímulo Especial De 900 Anuales Hasta La Nueva Evaluación Después De 4 Años |
| Bueno | Evaluación final De 61 a 80% | Recibirán Acompañamiento Ocasional Y Se Someterán A Evaluación Cada 2 años |
| Insatisfactorio | Evaluación final Igual o menor a 60% | Tendrán Una Oportunidad Adicional De Someterse A Las Pruebas Correspondientes Después De Un Programa De 1 Año De Capacitación. |

Fuente: Ministerio de Educación. (2010). *Actual Fortalecimiento Curricular de Educación general Básica*. Quito

Adaptación: Isabel Cristina Barberán Silva/2012

La evaluación a la calidad educativa de las instituciones permite conocer la realidad interna y externa y así recopilar, sistematizar, analizar y valorar la información sobre los procesos y resultados.

Como resultado de la evaluación a directivos se obtienen datos para ser analizados y reflejar el grado de cumplimiento o efectividad como consecuencia de la eficacia de los logros alcanzados en beneficio de la institución, conjuntamente el grado de liderazgo al dirigir grupos humanos, gerenciando y dejando atrás el autoritarismo, llegando a acuerdos para no caer en solo dar órdenes de esta forma cumplir con las tareas, las actividades y objetivos planteados.

Es evidente entonces que Rectores y Directores cumplen la función de liderar grupos humanos, gestionar, administrar los recursos humanos, gestionar infraestructura, planificar y elaborar proyecto que a futuro se beneficie la institución, incentivar a los docentes a capacitarse actualizando métodos y técnicas activas útiles para el aprendizaje, llevar la contabilidad presentando cuentas claras al consejo ejecutivo, revisar y evaluar constantemente los proyectos educativos propiciando emprendimientos educativos para que el establecimiento sea autosustentable utilice su recursos para generar calidad educativa, complementándose con la parte pedagógica que lidera el vicerrector o subdirector asesorando y revisando continuamente las planificaciones y desenvolvimiento de los docentes dentro del aula.

3.4.4. Evaluación del desempeño de directivos en el Ecuador

El MEC-ECUADOR (2010), a través de la evaluación “SER ECUADOR”, establece que la evaluación de las autoridades de los establecimientos educativos, como parte de la evaluación institucional, tiene el propósito de medir la calidad del desempeño profesional de rectores, vicerrectores e inspectores.

La evaluación de autoridades se calificará sobre 100 puntos y tendrá dos componentes: la evaluación interna correspondiente al 50 por ciento y la evaluación externa que corresponde al 50 por ciento restante.

La evaluación interna, presenta el 50 por ciento de la calificación total y se realizará mediante la aplicación de los siguientes instrumentos de evaluación: Auto-evaluación (5%), evaluación por parte del supervisor (15%), evaluación por parte del Consejo Técnico o Directivo (10%), evaluación por parte del Presidente del Consejo o Gobierno Estudiantil (10%), evaluación por parte del Presidente del Comité Central de Padres de Familia (10%).

Las autoridades de las escuelas pluridocentes serán evaluadas por un docente de la escuela en remplazo del Consejo Técnico o Directivo. En caso de que una autoridad no pueda ser evaluada con todos estos instrumentos, su nota de evaluación interna se obtendrá de la ponderación del resto de notas obtenidas en este componente.

La *evaluación externa*, representa el 50% restante de la calificación total y se realizará mediante la aplicación de tres pruebas escritas de opción múltiple: una prueba de comprensión lectora, una prueba de conocimientos de pedagogía, y una prueba de conocimientos específicos.

La prueba de comprensión lectora evaluará la capacidad de las autoridades de decodificar e interpretar textos auténticos de diversos géneros, tales como narrativo, expositivo y argumentativo. La prueba de conocimientos de pedagogía evaluará el nivel de comprensión de las autoridades sobre temas necesarios para el buen desempeño profesional de su personal docente, tales como teorías pedagógicas, aprendizaje humano, diseño y planificación micro curricular, evaluación del aprendizaje, incluso educativa y legislación educativa. La prueba de conocimientos específicos de autoridades evaluará sus conocimientos en áreas necesarias para su buen desempeño profesional, tales como liderazgo educativo, gestión administrativa y presupuestaria, planificación curricular, diseño y gestión de proyectos educativos institucionales, gestión del talento humano y desarrollo profesional docente, y legislación educativa de acuerdo a la pertinencia que cada una de estas áreas del conocimiento tenga para sus funciones específicas.

El Acuerdo Ministerial No. 320-10, establece que la suma de resultados de la evaluación interna y de la evaluación externa, tanto para docentes como para autoridades, dará un máximo de 100 puntos de evaluación total. Esta puntuación permitirá determinarlos niveles de calificación, los rangos valorativos y establecidos para docentes y autoridades del sistema educativo fiscal. Los estímulos se reconocerán a partir del próximo ejercicio fiscal de la siguiente manera:

Los *docentes y autoridades que obtuvieron la calificación total de excelente*, con puntaje igual o mayor que 90, podrán acceder a becas o pasantías, podrán ser formadores de otros actores del sistema en programas de superación, y recibirán un estímulo económico anual de 1.200 dólares, hasta la nueva evaluación después de cuatro años.

Los *docentes y autoridades que obtuvieron la calificación total de muy buena*, con puntaje de 80 a 89, podrán acceder a becas o pasantías, podrán ser formadores de

otros actores del sistema en programas de superación, y recibirán un estímulo anual de 900 dólares, hasta la nueva evaluación después de cuatro años.

Los *docentes y autoridades que obtuvieron la calificación de buena*, con puntaje de 60 a 79, estarán obligados a seguir un plan de curso ofrecido por el Ministerio de Educación para mejorar en las áreas débiles identificados en su evaluación, y se evaluarán nuevamente después de dos años.

Los *docentes y autoridades que obtuvieron la calificación total de insatisfactoria*, con puntaje menor que 60, estarán obligados a seguir un plan de cursos y acompañamiento ofrecido por el Ministerio de Educación para mejorar en las áreas débiles identificadas en su evaluación, y se evaluarán nuevamente después de dos años. Si en la nueva evaluación vuelven a obtener una calificación total de insatisfactoria, tendrán una oportunidad adicional, un año después, para aprobar las pruebas correspondientes, con una calificación de buena o superior. En caso contrario, se aplicará la normativa vigente. El mismo mecanismo se aplicará con los docentes y autoridades del Sistema Intercultural Bilingüe que tenga calificaciones de menos del 60 en la prueba sobre conocimiento de lengua y cultura de la nacionalidad a la cual pertenece el establecimiento educativo en el que trabajan.

Los *docentes y autoridades que no asistan a la convocatoria de evaluarse* tendrán que justificar su ausencia debidamente, y en ese caso volverán a ser convocados en un plazo menor de un año. Sin embargo, en esta segunda oportunidad no serán elegibles para acceder a los estímulos señalados en los literales a, b y c de este artículo. Los docentes y autoridades con ausencia no justifican recibirán una calificación total de insatisfactoria.

Por tanto implementar el sistema de evaluación que monitorea la calidad de la educación que brinda el sistema educativo a nivel nacional está permitiendo mejorar por un lado el proceso de enseñanza y aprendizaje, promover acciones didáctico-pedagógicas, su desarrollo profesional así como una mejor organización y dirección en los establecimientos educativos; por lo que es necesario que como docentes y directivos promovamos acciones que mejoren nuestro desempeño, considerando a la evaluación no como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento y una mejor calidad en la educación”

4. METODOLOGÍA

4.1. Participantes.

La investigación se llevó a efecto en el colegio “El Carmen” del cantón El Carmen, provincia de Manabí, es un establecimiento fiscal cuenta con 22 profesores y atiende la demanda de matrícula a 516 estudiantes de los cuales 197 corresponden al 8º, 9º y 10º Año de Básica y 319 al Bachillerato.

Los padres de familia que tienen sus hijos en dicho establecimiento son la mayoría trabajadores agrícolas con pequeñas propiedades de terreno, su nivel socioeconómico es bajo porque sus ingresos también son bajos.

La mayoría de familias se dedica a las labores agrícolas y la siembra de productos de zona subtropical como: el cacao, palmito y maracuyá y pequeños espacios dedicados a pastizales para la ganadería.

La cultura de sus habitantes es diversa, debido a la migración interna de los ecuatorianos que han llegado de diferentes lugares en años anteriores, debido a la sequía de Loja, Manabí, Cuenca, así como la migración de colombianos en calidad de refugiados que llegaron a nuestro país por la presencia de los grupos subversivos en su lugar natal. En este sentido existe diversidad de costumbres y tradiciones así como prácticas religiosas y educativas.

El establecimiento en investigación da cabida a los adolescentes y jóvenes de diversas culturas por el origen de sus familias en donde prima el respeto y la práctica de valores. En el presente trabajo investigativo realizado en el colegio “El Carmen” se realizó en la jornada Nocturna.

La población a la que se investigó corresponde a: una Rectora, una Vicerrectora, un inspector general, 12 profesores de Educación Básica, 10 de Bachillerato, 130 estudiantes de Educación Básica y 174 de bachillerato.

Las autoridades y profesores y miembros del consejo directivo son profesionales que acreditan títulos universitarios con alto nivel de eficiencia en sus labores directivas y docentes.

Los estudiantes son jóvenes con deseos de superación y por tal motivo no escatiman esfuerzos para superarse estudiando en la jornada nocturna ya que durante el día trabajan.

El consejo estudiantil representa a los estudiantes electos de manera democrática y sus miembros procuran el bienestar de todos sus compañeros. La supervisora delegada a la institución cumple con su labor de supervisar la labor de directivos y docentes así como el desempeño de los educandos.

4.2. Muestra de investigados.

La muestra de la población que se investigó en el colegio “El Carmen” corresponde al siguiente detalle:

Cuadro N° 1
Población a investigarse

| POBLACIÓN A INVESTIGARSE (Estratos) | N | (95%) | ∞% | Z | P | Q | Muestra |
|--|-----|-------|----|---|---|---|---------|
| Para el desempeño profesional docente: | | | | | | | |
| Rectora | 1 | | | | | | 1 |
| Vicerrectora | 1 | | | | | | 1 |
| Inspector General | 1 | | | | | | 1 |
| Docentes del 8º, 9º y 10º Año de Educación Básica | 12 | | | | | | 12 |
| Docentes del 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato | 10 | | | | | | 10 |
| Estudiantes del 8º, 9º y 10º Año de Educación Básica | 197 | | | | | | 130 |
| Estudiantes del 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato | 319 | | | | | | 174 |
| Padres de Familia | 500 | | | | | | 217 |
| Para el desempeño profesional directivo | | | | | | | |
| Rectora | 1 | | | | | | 1 |
| Vicerrectora | 1 | | | | | | 1 |
| Inspector General | 1 | | | | | | 1 |
| Consejo Técnico en EGB y Consejo Directivo en Bachillerato | 3 | | | | | | 3 |
| Consejo Estudiantil | 8 | | | | | | 6 |
| Comité Central de Padres de Familia | 6 | | | | | | 6 |
| Supervisora Escolar | 1 | | | | | | 1 |

4.3. Técnicas e Instrumentos de investigación

4.3.1. Técnicas

La técnica utilizada en el trabajo de investigación realizado fue la **encuesta**, la cual se aplicó a la población y muestra motivo de investigación para realizar un diagnóstico sobre Evaluación de la calidad de desempeño profesional docente y directivo en el colegio “El Carmen”

Además se utilizó la entrevista no estructurada a directivos y docentes para solicitar la autorización de la investigación.

La técnica de la observación fue utilizada para observar el proceso didáctico de una clase impartida por los docentes a los estudiantes investigados.

4.3.2. Instrumentos.

Los instrumentos que se utilizaron en la investigación se detallan a continuación:

- Cuestionario N° 1 Auto evaluación de los docentes.
 - Objetivo: Evaluar el desempeño profesional docente del colegio “El Carmen”.
 - Dirigido a: Profesores del colegio “El Carmen”
 - Aspectos generales: Se aplicó el cuestionario a profesores de la jornada nocturna de Educación Básica y Bachillerato.
 - Aspectos evaluados: Sociabilidad pedagógica Habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales y aplicación de normas y reglamentos.

- Cuestionario N° 2. Coevaluación de los docentes.
 - Objetivo: Evaluar el desempeño profesional docente del colegio “El Carmen”.
 - Dirigido a: Profesores del colegio “El Carmen”
 - Aspectos generales: Cuestionario a profesores de la jornada nocturna de Educación Básica y Bachillerato.

- Aspectos evaluados: Habilidades pedagógicas y didácticas, Cumplimiento de normas y reglamentos, Disposición al cambio en educación y Desarrollo emocional.
- Cuestionario N° 3. Evaluación de los docentes por la Rectora.
 - Objetivo: Evaluar el desempeño profesional docente del colegio “El Carmen”.
 - Dirigido a: Profesores del colegio “El Carmen”
 - Aspectos generales: Se aplicó éste cuestionario a Rectora del colegio El Carmen.
 - Aspectos evaluados: Sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales, habilidades pedagógicas y didácticas, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad.
- Cuestionario N° 4. Evaluación de los docentes por los estudiantes.
 - Objetivo: Evaluar el desempeño profesional docente del colegio “El Carmen”.
 - Dirigido a: Profesores del colegio “El Carmen”
 - Aspectos generales: Se aplicó éste cuestionario a estudiantes de la jornada nocturna de Educación Básica y Bachillerato.
 - Aspectos evaluados: Habilidades pedagógicas y didácticas, habilidades de sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales, relación con los estudiantes.
- Cuestionario N° 5. Evaluación de los docentes por los padres de familia.
 - Objetivo: Evaluar el desempeño profesional docente del colegio “El Carmen”.
 - Dirigido a: Profesores del colegio “El Carmen”
 - Aspectos generales: Se aplicó este cuestionario padres de familia jornada nocturna de Educación Básica y Bachillerato.
 - Aspectos evaluados: Relación con la comunidad, normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales.
- Cuestionario N° 6. Matriz de evaluación observación de clase.
 - Objetivo: Evaluar el desempeño profesional docente del colegio “El Carmen”.

- Dirigido a: Profesores del colegio “El Carmen”
- Aspectos generales: Se aplicó éste cuestionario a profesores de la jornada nocturna de Educación Básica y Bachillerato.

- Cuestionario N° 7. Autoevaluación de la Rectora.
 - Objetivo: Evaluar el desempeño profesional directivo del colegio “El Carmen”.
 - Dirigido a: Directores y Rectores del colegio “El Carmen”.
 - Aspectos generales: Se aplicó éste cuestionario a la Rectora del colegio.
 - Aspectos evaluados: Competencias gerenciales, competencias pedagógicas, competencias de liderazgo en la comunidad.

- Cuestionario N° 8. Evaluación de la Rectora por parte del consejo directivo.
 - Objetivo: Evaluar el desempeño profesional directivo del colegio “El Carmen”.
 - Dirigido a: Profesores del colegio “El Carmen”.
 - Aspectos generales: Se aplicó el cuestionario a profesores miembros del consejo directivo jornada nocturna de Educación Básica y Bachillerato.
 - Aspectos evaluados: Competencias gerenciales, competencias pedagógicas, competencias de liderazgo en la comunidad.

- Cuestionario N° 9. Evaluación de la Rectora por parte del consejo estudiantil.
 - Objetivo: Evaluar el desempeño profesional directivo del colegio “El Carmen”.
 - Dirigido a: Profesores del colegio “El Carmen”.
 - Aspectos generales: Cuestionario aplicado a estudiantes miembros del consejo estudiantil jornada nocturna de Educación Básica y Bachillerato.
 - Aspectos evaluados: Competencias gerenciales, competencias pedagógicas, competencias de liderazgo en la comunidad.

- Cuestionario N° 10. evaluación de la Rectora por parte del comité central de padres de familia.
 - Objetivo: Evaluar el desempeño profesional directivo del colegio “El Carmen”.
 - Dirigido a: Profesores del colegio “El Carmen”.

- Aspectos generales: Se aplicó el cuestionario a padres de familia jornada nocturna de Educación Básica y Bachillerato.
- Aspectos evaluados: Competencias gerenciales, competencias pedagógicas, competencias de liderazgo en la comunidad.
- Cuestionario N° 11. Evaluación de la Rectora por parte de la supervisora.
 - Objetivo: Evaluar el desempeño profesional directivo del colegio “El Carmen”.
 - Dirigido a: Profesores del colegio “El Carmen”.
 - Aspectos generales: Cuestionario aplicado a la señora Supervisora de Educación Cantón el Carmen.
 - Aspectos evaluados: Competencias gerenciales, competencias pedagógicas, competencias de liderazgo en la comunidad.

4.4. Diseño y procedimiento

El diseño de la presente investigación corresponde al tipo socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico.

El procedimiento seguido en la investigación fueron: revisión del fundamento teórico sobre el tema a investigar, contacto con las autoridades del colegio para poder realizar la investigación, preparación y aplicación de las encuestas, señalando que en esta parte se contó con la colaboración de los directivos, profesores, padres de familia y estudiantes. Cabe señalar que en esta etapa no hubo inconvenientes, seguidamente se procedió a la tabulación de los datos y ubicación en las tablas estadísticas para su análisis respectivo, con esta información se pudo elaborar el informe de investigación.

4.6. Comprobación de supuestos

Los supuestos se constituyeron en instrumentos de trabajo de tipo descriptivo-explicativo, por lo tanto, se les asignó criterio matemático. Su propósito fue cuantificar el fenómeno, y explicarlo cualitativamente mediante el análisis relacional de la información teórica con los datos de la investigación de campo.

Supuesto N°1

El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador. Estudio realizado en el colegio “El Carmen” tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

Supuesto N°2

El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador. Estudio realizado en el colegio “El Carmen” tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

5 RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1. RESULTADOS

5.1.1. AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

5.1.1.1. Sociabilidad Pedagógica

| TABLA N°1 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total Docentes (22cues- tionarios) | Valoración Total | Valoración Promedio |
|---|------------|-------|-------|-------|-------|---|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto | 0 | 0 | 0 | 0,462 | 1,648 | 22 | 2,11 | 0,096 |
| 1.2. Fomento la autodisciplina en el aula. | 0 | 0 | 0 | 0,462 | 1,648 | 22 | 2,11 | 0,096 |
| 1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto. | 0 | 0,052 | 0,204 | 0,308 | 1,236 | 22 | 1,8 | 0,082 |
| 1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes. | 0 | 0 | 0,204 | 0,154 | 1,648 | 22 | 2,006 | 0,091 |
| 1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros. | 0 | 0 | 0 | 0,924 | 0,618 | 22 | 1,542 | 0,070 |
| 1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes | 0 | 0 | 0,204 | 0,308 | 1,442 | 22 | 1,954 | 0,089 |
| 1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes | 0 | 0,052 | 0,612 | 0,154 | 0,618 | 22 | 1,436 | 0,065 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 12,958 | 0,589 |

Fuente: Encuesta de autoevaluación de los docentes septiembre 2012

La calidad de la educación se evalúa por la actitud de los profesores en el ámbito pedagógico. De acuerdo a los resultados de la autoevaluación de los docentes del colegio “El Carmen” jornada nocturna se consideran algunos aspectos relevantes: el 0,096 del valor promedio tratan a los estudiantes con cortesía y respeto y fomentan la autodisciplina en el aula, el 0,091 propician el respeto a las personas con capacidades diferentes mientras que el 0,089 toman en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes, sin embargo hay que señalar el indicador 1.7 es el que se practica con *menor porcentaje*. Los aspectos anotados generan un valor promedio de **0,589/0,72** puntos en la autoevaluación, lo que determina que la institución posee un buen nivel promedio acerca de la sociabilidad pedagógica.

Los datos estadísticos expuestos permiten determinar que el buen nivel de calificación promedio en cuanto a la sociabilidad pedagógica es generado por el adecuado trato que los docentes ofrecen a los estudiantes enseñándoles valores importantes en la formación académica con el ejemplo, aspecto que incide en una mejor sociabilidad entre profesor y estudiante.

5.1.1.2. Habilidades pedagógicas y didácticas

| TABLA Nº2 2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total Docentes (22 cuestionarios) | 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 | 0,306 | 0,77 | 0,618 | 22 | 1,694 | 0,077 |
| 2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes. | 0 | 0,052 | 0,306 | 0,616 | 0,618 | 22 | 1,592 | 0,072 |
| 2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo. | 0 | 0,052 | 0,306 | 0,308 | 1,03 | 22 | 1,696 | 0,077 |
| 2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio | 0 | 0 | 0,306 | 0,154 | 1,03 | 22 | 1,49 | 0,068 |
| 2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan. | 0 | 0 | 0,204 | 0,616 | 1,03 | 22 | 1,85 | 0,084 |
| 2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior. | 0 | 0,52 | 0 | 0 | 0,206 | 22 | 0,726 | 0,033 |
| 2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior. | 0 | 0,104 | 0,255 | 0,308 | 0,927 | 22 | 1,594 | 0,072 |
| 2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido | 0 | 0 | 0,204 | 0,462 | 1,236 | 22 | 1,902 | 0,086 |
| 2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes | 0 | 0 | 0,153 | 0,385 | 1,442 | 22 | 1,98 | 0,090 |
| 2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes. | 0 | 0 | 0 | 0,924 | 1,03 | 22 | 1,954 | 0,089 |
| 2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos. | 0 | 0 | 0,153 | 0,385 | 1,545 | 22 | 2,083 | 0,095 |
| 2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados | 0 | 0 | 0,306 | 0,308 | 1,236 | 22 | 1,85 | 0,084 |
| 2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes | 0 | 0,052 | 0,306 | 0,308 | 1,03 | 22 | 1,696 | 0,077 |
| 2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases. | 0 | 0,052 | 0,204 | 0,462 | 1,03 | 22 | 1,748 | 0,079 |
| 2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes. | 0 | 0 | 0,102 | 0,462 | 1,442 | 22 | 2,006 | 0,091 |
| 2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase. | 0 | 0 | 0,153 | 0,385 | 1,442 | 22 | 1,98 | 0,090 |
| 2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados. | 0 | 0 | 0,306 | 0,308 | 1,236 | 22 | 1,85 | 0,084 |
| 2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo. | 0 | 0 | 0,102 | 0,77 | 1,03 | 22 | 1,902 | 0,086 |
| 2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación. | 0 | 0,156 | 0,204 | 0,462 | 0,618 | 22 | 1,44 | 0,065 |
| 2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases. | 0 | 0,052 | 0,51 | 0,308 | 0,618 | 22 | 1,488 | 0,068 |
| 2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática. | 0 | 0,104 | 0,306 | 0,308 | 0,824 | 22 | 1,542 | 0,070 |
| 2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación. | 0 | 0,052 | 0,306 | 0,462 | 0,618 | 22 | 1,438 | 0,065 |

| | | | | | | | | |
|---|-----|-------|-------|-------|-------|-----|--------|--------------|
| 2.23. Utilizo bibliografía actualizada. | 0 | 0 | 0,408 | 0,462 | 0,824 | 22 | 1,694 | 0,077 |
| 2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades: | | | | | | | | 0,000 |
| 2.24.1. Analizar | 0 | 0,104 | 0 | 0,385 | 1,236 | 22 | 1,725 | 0,078 |
| 2.24.2. Sintetizar | 0 | 0 | 0,204 | 0,616 | 1,03 | 22 | 1,85 | 0,084 |
| 2.24.3 Reflexionar. | 0 | 0 | 0 | 0,616 | 1,442 | 22 | 2,058 | 0,094 |
| 2.24.4. Observar. | 0 | 0 | 0,306 | 0 | 1,648 | 22 | 1,954 | 0,089 |
| 2.24.5. Descubrir. | 0 | 0 | 0,204 | 0,462 | 1,03 | 22 | 1,696 | 0,077 |
| 2.24.6 Exponer en grupo. | 0 | 0 | 0,204 | 0,924 | 0,618 | 22 | 1,746 | 0,079 |
| 2.24.7. Argumentar. | 0 | 0 | 0,306 | 0,462 | 1,03 | 22 | 1,798 | 0,082 |
| 2.24.8. Conceptualizar. | 0 | 0 | 0,204 | 0,77 | 0,824 | 22 | 1,798 | 0,082 |
| 2.24.9 Redactar con claridad. | 0 | 0 | 0,306 | 0,462 | 1,03 | 22 | 1,798 | 0,082 |
| 2.24.10. Escribir correctamente. | 0 | 0 | 0,204 | 0,462 | 1,236 | 22 | 1,902 | 0,086 |
| 2.24.11. Leer comprensivamente. | 0 | 0 | 0,102 | 0,462 | 1,442 | 22 | 2,006 | 0,091 |
| 2.24.12. Escuchar. | 0 | 0 | 0 | 0,462 | 1,648 | 22 | 2,11 | 0,096 |
| 2.24.13. Respetar. | 0 | 0 | 0 | 0 | 2,266 | 22 | 2,266 | 0,103 |
| 2.24.14. Consensuar. | 0 | 0 | 0,204 | 0,77 | 0,824 | 22 | 1,798 | 0,082 |
| 2.24.15. Socializar. | 0 | 0 | 0 | 0,77 | 1,236 | 22 | 2,006 | 0,091 |
| 2.24.16. Concluir. | 0 | 0 | 0 | 0,616 | 1,442 | 22 | 2,058 | 0,094 |
| 2.24.17. Generalizar. | 0 | 0 | 0,408 | 0,77 | 0,618 | 22 | 1,796 | 0,082 |
| 2.24.18. Preservar. | 0 | 0 | 0 | 0,924 | 0,824 | 22 | 1,748 | 0,079 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 73,308 | 3,332 |

Fuente: Encuesta de autoevaluación a los docentes septiembre 2012

Las habilidades pedagógicas y didácticas se adquieren en la formación docente y el trabajo diario con los estudiantes en las aulas. De acuerdo a las respuestas emitidas en la autoevaluación el 0,095 de valor promedio de docentes estimulan el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes, el 0,091 explican la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes frente al 0,090 que permiten que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes y recalcan los puntos clave de los temas tratados en la clase, aspectos que permiten desarrollar en los educandos habilidades como: saber reflexionar, escuchar, socializar y concluir, sin embargo el 0,033 no recuerda a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior, el 0,065 no reajusta la programación siendo uno de los puntos importantes en el proceso didáctico y la calidad educativa, lo que genera un valor promedio de **3,332/4,23**.

De acuerdo al análisis se llega a determinar que las habilidades pedagógicas y didácticas de los docentes autoevaluados es considerada como *excelente*, sin embargo existen aspectos como el uso de las TIC's que los profesores no utilizan en el proceso de enseñanza – aprendizaje en todas las áreas de estudio.

5.1.1.3. Desarrollo emocional

| TABLA N°3 3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total Docentes (22 cuestionarios) | Valoración Total | Valoración Promedio |
|---|------------|-------|-------|-------|-------|-----------------------------------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 3.1. Disfruto al dictar mis clases. | 0 | 0 | 0 | 0,77 | 1,236 | 22 | 2,006 | 0,091 |
| 3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase. | 0 | 0 | 0,102 | 0,462 | 1,442 | 22 | 2,006 | 0,091 |
| 3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 0,539 | 1,545 | 22 | 2,084 | 0,095 |
| 3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas. | 0 | 0 | 0,102 | 0,616 | 1,236 | 22 | 1,954 | 0,089 |
| 3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía. | 0 | 0 | 0 | 0,616 | 1,442 | 22 | 2,058 | 0,094 |
| 3.6. Me siento estimulado por mis superiores. | 0 | 0,052 | 0,102 | 0,462 | 1,236 | 22 | 1,852 | 0,084 |
| 3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario. | 0 | 0 | 0,102 | 0,462 | 1,442 | 22 | 2,006 | 0,091 |
| 3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos. | 0 | 0 | 0,153 | 0,539 | 1,236 | 22 | 1,928 | 0,088 |
| 3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo. | 0 | 0 | 0,153 | 1,078 | 0,515 | 22 | 1,746 | 0,079 |
| 3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor. | 0 | 0 | 0 | 0,462 | 1,648 | 22 | 2,11 | 0,096 |
| 3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones. | 0 | 0 | 0 | 0,462 | 1,648 | 22 | 2,11 | 0,096 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 21,86 | 0,994 |

Fuente: Encuesta de autoevaluación a los docentes septiembre 2012

En el desarrollo emocional de los docente encuestados se preocupan por que sus estudiantes disfruten dentro del proceso enseñanza aprendizaje esto permite alcanzar un trabajo armónico con iniciativas a realizar trabajos exitosos; de acuerdo a Goleman (2010) la convivencia en la institución surge por el buen manejo de las emociones, por lo tanto es pacífica y en completa armonía el resultado promedio es de **0,994/1.13 puntos.**

5.1.1.4. Atención a estudiantes con necesidades especiales

| TABLA N°4 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.) | VALORACIÓN | | | | | Docentes (22 cuestionarios) | Valoración Total | Valoración Promedio |
|---|------------|-------|-------|-------|-------|-----------------------------------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes. | 0 | 0 | 0,204 | 0,77 | 0,824 | 22 | 1,798 | 0,082 |
| 4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal. | 0 | 0 | 0,204 | 0,924 | 0,618 | 22 | 1,746 | 0,079 |
| 4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas. | 0 | 0,156 | 0,204 | 0,462 | 0,618 | 22 | 1,44 | 0,065 |
| 4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes. | 0 | 0,052 | 0,102 | 0,462 | 1,03 | 22 | 1,646 | 0,075 |
| 4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado. | 0 | 0,156 | 0 | 0,462 | 0,824 | 22 | 1,442 | 0,066 |
| 4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes. | 0 | 0 | 0,204 | 0,308 | 0,618 | 22 | 1,13 | 0,051 |
| 4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad. | 0 | 0,052 | 0,255 | 0,231 | 1,03 | 22 | 1,568 | 0,071 |
| 4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase. | 0 | 0 | 0,204 | 0,77 | 0,824 | 22 | 1,798 | 0,082 |
| 4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos. | 0 | 0 | 0,408 | 0,154 | 0,515 | 22 | 1,077 | 0,049 |
| 4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante | 0 | 0,052 | 0,408 | 0,308 | 0,824 | 22 | 1,592 | 0,072 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | 22 | 15,237 | 0,693 |

Fuente: Encuesta de autoevaluación a los docentes septiembre 2012

De acuerdo a los resultados de la autoevaluación de los docentes del colegio “El Carmen” jornada nocturna se consideran algunos aspectos relevantes: Se puede detectar a simple vista que las necesidades educativas especiales son leves respuesta que corresponde a 0,082 puesto que en el plantel no asisten estudiantes con necesidades especiales pero en la jornada nocturna, debido a que la población estudiantil es dedicada al ámbito de la agricultura, construcción, la industria, el comercio y el servicio público, resultado promedio del 0,693/1.03.

5.1.1.5. Aplicación de normas y reglamentos

| TABLA Nº5 5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total Docentes (22cuestionarios) | Valoración Total | Valoración Promedio |
|---|------------|-------|-------|-------|-------|-------------------------------------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen. | 0 | 0 | 0,204 | 0,616 | 1,03 | 22 | 1,85 | 0,084 |
| 5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales. | 0 | 0 | 0 | 0,77 | 1,236 | 22 | 2,006 | 0,091 |
| 5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto. | 0 | 0 | 0 | 0,616 | 1,442 | 22 | 2,058 | 0,094 |
| 5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades. | 0 | 0 | 0 | 0,924 | 1,03 | 22 | 1,954 | 0,089 |
| 5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional. | 0 | 0 | 0 | 0,616 | 1,442 | 22 | 2,058 | 0,094 |
| 5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades. | 0 | 0 | 0,204 | 0,462 | 1,236 | 22 | 1,902 | 0,086 |
| 5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido. | 0 | 0 | 0 | 0,308 | 1,854 | 22 | 2,162 | 0,098 |
| 5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional. | 0 | 0 | 0 | 0,462 | 1,648 | 22 | 2,11 | 0,096 |
| 5.9. Llego puntualmente a todas mis clases. | 0 | 0 | 0 | 0,462 | 1,648 | 22 | 2,11 | 0,096 |
| 5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor. | 0 | 0,104 | 0 | 0,308 | 1,442 | 22 | 1,854 | 0,084 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | 0,618 | 22 | 20,064 | 0,912 |

Fuente: Encuesta de autoevaluación a los docentes septiembre 2012

De acuerdo a la información registrada el promedio de **0,912/1.03 puntos**, los docentes se apegan a las normas del Reglamento Interno del colegio y cumplen con la Ley de Educación y más disposiciones emitidas desde las autoridades educativas provinciales, zonal y del Ministerio de Educación. Cumpliendo con planes y programas enmarcado en el PIE de la institución en un 0,090

5.1.1.6. Relaciones con la comunidad

| TABLA N°6 6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total Docentes (22 cuestionarios) | Valoración Total | Valoración Promedio |
|---|------------|-------|-------|-------|-------|--------------------------------------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad | 0 | 0 | 0 | 0,924 | 1,03 | 22 | 1,954 | 0,089 |
| 6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes. | 0 | 0 | 0,612 | 0,462 | 0,206 | 22 | 1,28 | 0,058 |
| 6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares. | 0 | 0,052 | 0,204 | 0,616 | 0,824 | 22 | 1,696 | 0,077 |
| 6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases. | 0 | 0,104 | 0,204 | 0,462 | 0,824 | 22 | 1,594 | 0,072 |
| 6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario. | 0 | 0,052 | 0,255 | 0,231 | 1,236 | 22 | 1,774 | 0,081 |
| 6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI. | 0 | 0 | 0,102 | 0,616 | 1,236 | 22 | 1,954 | 0,089 |
| 6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad. | 0 | 0 | 0,204 | 0,308 | 1,442 | 22 | 1,954 | 0,089 |
| 6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad. | 0 | 0 | 0,204 | 0,308 | 1,442 | 22 | 1,954 | 0,089 |
| 6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario. | 0 | 0 | 0,204 | 0,616 | 1,03 | 22 | 1,85 | 0,084 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 16,01 | 0,728 |

Fuente: Encuesta de autoevaluación a los docentes septiembre 2012

Los resultados reflejan que los docentes y autoridades se vinculan con la comunidad y los vecinos cercanos al establecimiento. Aunque la jornada nocturna tiene muchos impedimentos en ciertas ocasiones se dificulta por que la vecindad a esa hora de la noche descansa valoración que la ubican como *excelente* el promedio de respuestas del **0,728/0.93** puntos.

5.1.1.7. Clima de trabajo

| TABLA N°7 7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total Docentes (22 cuestionarios) | Valoración Total | Valoración Promedio |
|---|------------|-------|-------|-------|-------|--|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros. | 0 | 0,104 | 0 | 0,462 | 1,236 | 22 | 1,802 | 0,082 |
| 7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto. | 0 | 0,104 | 0 | 0,616 | 1,03 | 22 | 1,75 | 0,080 |
| 7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto. | 0 | 0,078 | 0,153 | 0,77 | 0,618 | 22 | 1,619 | 0,074 |
| 7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso. | 0 | 0,104 | 0 | 0,616 | 1,03 | 22 | 1,75 | 0,080 |
| 7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas. | 0 | 0 | 0,306 | 0,77 | 0,618 | 22 | 1,694 | 0,077 |
| 7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo. | 0 | 0 | 0,204 | 0,308 | 1,236 | 22 | 1,748 | 0,079 |
| 7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo. | 0 | 0,052 | 0,102 | 0,154 | 1,442 | 22 | 1,75 | 0,080 |
| 7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías. | 0 | 0 | 0 | 0,462 | 1,648 | 22 | 2,11 | 0,096 |
| 7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos. | 0 | 0 | 0 | 0,616 | 1,442 | 22 | 2,058 | 0,094 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 16,281 | 0,740 |
| PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS | | | | | | | | 0,699 |

Fuente: Encuesta de autoevaluación a los docentes septiembre 2012

Los resultados nos arrojan: El clima de trabajo es el ideal en la institución porque les permite compartir experiencias, actividades y trabajan en forma coordinada aprovechando las horas complementarias mediante reuniones de área, círculos de estudio en el que se abordan diferentes temáticas de acuerdo a las necesidades de los docentes, del plantel, estudiantes y comunidad el promedio es de **0,699/0.936 puntos**.

Permitiendo en los alumnos una mayor concentración y ganas de asistir a la institución.

**RESUMEN DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO
“EL CARMEN”**

Tabla Nº 8

| DIMENSIONES | PUNTAJE |
|---|---------------------------------------|
| Sociabilidad pedagógica | 0,589/0.72 puntos Muy Buena |
| Habilidades pedagógicas y didácticas | 3,332/4.23 puntos Muy Buena |
| Desarrollo emocional | 0,994/1.13 puntos Muy Buena |
| Atención a estudiantes con necesidades Especiales | 0,693/1.03 puntos Buena |
| Aplicación de normas y reglamentos | 0,912/1.03 puntos Muy Buena |
| Relación con la comunidad | 0,728/0.93 puntos Muy Buena |
| Clima de trabajo | 0,740/0.93 puntos Muy Buena |
| TOTAL | 7.988/10 Muy Buena |

Fuente: Encuesta de autoevaluación a los docentes septiembre 2012

Los profesores del colegio “El Carmen”, Cantón El Carmen, provincia de Manabí, al realizar una autoevaluación de su desempeño profesional docente de manera general califican su gestión como *Muy Buena*.

Sociabilidad pedagógica.- Se destaca la cortesía y respeto a los estudiantes y fomento de la autodisciplina. Sin embargo no todos los docentes se preocupan por la ausencia o falta de los estudiantes al colegio.

Habilidades pedagógicas y didácticas.- Califican de Muy Buena especialmente en la planificación micro curricular pues la misma es adaptada a las necesidades de los estudiantes, sin embargo hace falta hacer uso de las TIC`s.

Desarrollo emocional.- Los docentes autocalifican este aspecto de Muy Buena por cuanto disfrutan de su trabajo y se sienten gratificados con la relación afectiva y son ejemplo para sus estudiantes.

Atención a estudiantes con necesidades Especiales.- en este aspecto los profesores evalúan dicho parámetro atendiendo las necesidades individuales de aprendizaje de los estudiantes.

Aplicación de normas y reglamentos.- cumplen con la Ley de Educación y el Reglamento Interno del colegio de manera especial en la micro planificación.

Relación con la comunidad.- este parámetro es ponderada como excelente por cuanto participan en las actividades comunitarias y apoyan el trabajo de sus compañeros profesores.

Clima de trabajo.- buscan espacios para la comunicación entre compañeros profesores, están dispuestos a aprender de los demás y cuando se presenta un conflicto proponen alternativas de solución.

5.1.2 COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

5.1.2.1. Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas

| TABLA N°9. 1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total (22 cuestionarios) | Valoración Total | Valoración Promedio |
|--|------------|-------|-------|-------|-------|-----------------------------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| El docente: | | | | | | | | |
| 1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional. | 0 | 0 | 0 | 4,624 | 2,310 | 22 | 6,934 | 0,315 |
| 1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área. | 0 | 0,192 | 0,768 | 1,734 | 3,850 | 22 | 6,544 | 0,297 |
| 1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva. | 0 | 0 | 0,384 | 2,312 | 4,62 | 22 | 7,316 | 0,333 |
| 1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases. | 0 | 0,192 | 1,152 | 1,156 | 3,850 | 22 | 6,35 | 0,289 |
| 1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes. | 0 | 0 | 1,536 | 1,156 | 3,85 | 22 | 6,542 | 0,297 |
| 1.6. Utiliza bibliografía actualizada. | 0 | 0 | 0,384 | 2,89 | 3,85 | 22 | 7,124 | 0,324 |
| 1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes. | 0 | 0 | 0,384 | 2,89 | 3,85 | 22 | 7,124 | 0,324 |
| 1.8. Elabora recursos didácticos novedosos. | 0 | 0 | 1,536 | 2,89 | 1,54 | 22 | 5,966 | 0,271 |
| 1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales. | 0 | 0 | 1,536 | 1,445 | 1,925 | 22 | 4,906 | 0,223 |
| TOTAL | --- | --- | 0,768 | --- | --- | --- | 58,806 | 2,673 |

Fuente: Encuesta de coevaluación a los docentes septiembre 2012

Desde la óptica de sus compañeros/as las habilidades didácticas del docente no tienen inconvenientes, sin embargo, hay ciertas valoraciones que llaman la atención y debe ser atendida como una prioridad dentro del mejoramiento profesional del talento humano que hace docencia en el colegio "El Carmen", esto se demuestra en un promedio de **2,673/3.46 puntos**

5.1.2.2. Cumplimiento de normas y reglamentos

| TABLA Nº10 2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL (22cuestionarios) | 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 | 1,152 | 0,578 | 5,390 | 22 | 7,12 | 0,324 |
| 2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades. | 0 | 0 | 0,768 | 2,89 | 3,08 | 22 | 6,738 | 0,306 |
| 2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre. | 0 | 0 | 0,96 | 1,445 | 4,62 | 22 | 7,025 | 0,319 |
| 2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca. | 0 | 0 | 1,536 | 2,312 | 3,85 | 22 | 7,698 | 0,350 |
| 2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, | 0 | 0 | 0,768 | 2,89 | 3,08 | 22 | 6,738 | 0,306 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 35,319 | 1,605 |

Fuente: Encuesta de coevaluación a los docentes septiembre 2012

Estas opiniones coinciden con lo señalado por los docentes, el promedio de **1,605/1.92 puntos**, es su punto de vista todos cumplen con las disposiciones y reglamento establecido tanto en la institución como los emitidos desde el Ministerio de Educación y la Dirección provincial de Educación, demostrando que aplican el Reglamento Interno del colegio

5.1.2.3. Disposición al cambio en educación

| TABLA Nº11 3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total (22 cuestionarios) | Valoración Total | Valoración Promedio |
|--|------------|-----|-------|-------|------|------------------------------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| El docente: | | | | | | | | |
| 3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo. | 0 | 0 | 1,536 | 2,89 | 1,54 | 22 | 5,966 | 0,271 |
| 3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta. | 0 | 0 | 0 | 3,468 | 3,85 | 22 | 7,318 | 0,333 |
| 3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I. | 0 | 0 | 0,384 | 1,156 | 6,16 | 22 | 7,7 | 0,350 |
| 3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza. | 0 | 0 | 0,384 | 1,734 | 4,62 | 22 | 6,738 | 0,306 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 27,722 | 1,260 |

Fuente: Encuesta de coevaluación a los docentes septiembre 2012

En los docentes investigados los resultados nos demuestran que si existe la predisposición al cambio por lo menos en lo que respecta a la educación, así como a la elaboración de los respectivos instrumentos de planificación como son el *Bloque Curricular*, las *pruebas de evaluación*, el *registro de la jornada académica*, se destaca con mayor frecuencia la colaboración en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I. El promedio es **1,260/1.54 puntos**.

5.1.2.4. Desarrollo emocional

| TABLA N°12 4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total (50 cuestionarios) | Valoración Total | Valoración Promedio |
|--|------------|-----|-------|-------|------|-----------------------------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| El docente: | | | | | | | | |
| 4.1. Trata a los compañeros con cordialidad. | 0 | 0 | 0,576 | 0,867 | 6,16 | 22 | 7,603 | 0,346 |
| 4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes. | 0 | 0 | 0 | 0 | 8,47 | 22 | 8,47 | 0,385 |
| 4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros. | 0 | 0 | 0 | 1,156 | 6,93 | 22 | 8,086 | 0,368 |
| 4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas. | 0 | 0 | 0 | 0 | 8,47 | 22 | 8,47 | 0,385 |
| 4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 1,734 | 6,16 | 22 | 7,894 | 0,359 |
| 4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas. | 0 | 0 | 0,576 | 1,445 | 5,39 | 22 | 7,411 | 0,337 |
| 4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero. | 0 | 0 | 0 | 1,734 | 6,16 | 22 | 7,894 | 0,359 |
| 4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor. | 0 | 0 | 0 | 0 | 8,47 | 22 | 14,435 | 0,346 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 70,263 | 2.768 |

Fuente: Encuesta de coevaluación a los docentes septiembre 2012

Los datos de la encuesta nos señala que el desarrollo emocional de sus compañeros/as no tiene inconvenientes a pesar de que hay grupos que se manejan por antigüedad, áreas de trabajo, afinidad de carácter y líneas de pensamiento político, social que colaboran a que sus relaciones interpersonales no tengan inconvenientes, el propiciar el respeto a las personas diferentes y la disposición a aprender de otros se practica con mayor frecuencia, en términos generales la dimensión se la practica en promedio alto del **2,768/3.08 puntos**.

Pero en ocasiones esto lleva a que exista dentro del grupo de profesionales a una competencia personal dejando a un lado los intereses de los estudiantes.

RESUMEN DE LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO “EL CARMEN”

Tabla N° 13

| DIMENSIONES | PUNTAJE |
|---------------------------------------|-------------------------------------|
| Desarrollo de habilidades pedagógicas | 2.673/3.46 puntos Buena |
| Cumplimiento de normas y reglamentos | 1.605/1.92 puntos Muy Buena |
| Disposición al cambio en educación | 1.260/1.54 puntos Muy Buena |
| Desarrollo emocional | 2.768/3.08 puntos Muy Buena |
| TOTAL | 8,306/10 Muy Buena |

Fuente: Encuesta de coevaluación a los docentes septiembre 2012

Desde el punto de vista de sus compañeros, los maestros/as cumplen sus funciones de manera *excelente*, como se puede observar todos los indicadores tienen un alto porcentaje de efectividad.

Desarrollo de habilidades pedagógicas.- Enmarcan su plan en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y los planes de clase son coordinadas con los compañeros de área.

Cumplimiento de normas y reglamentos.- entregan puntualmente las planificaciones y calificaciones de los estudiantes.

Disposición al cambio en educación.- Tienen predisposición al cambio, proponen nuevas iniciativas de trabajo e investigan nuevas formas de enseñanza.

Desarrollo emocional.- Aspecto valorado como alto según los compañeros profesores, están dispuestos a aprender de ideas y opiniones ajenas y se sienten gratificados con la relación afectiva de los estudiantes.

5.1.3. EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR LOS DIRECTIVOS

5.1.3.1. Sociabilidad pedagógica

De 22 docentes evaluados por los directivos (5) = 22 x 5 = 110 cuestionarios

| TABLA Nº14 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total (110 cuestionarios) | 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 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| 1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante. | 0 | 0 | 0 | 0 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| 1.3.-Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 0 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| 1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes. | 0 | 0 | 0 | 0 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| 1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 0 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| 1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 0 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| 1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación. | 0 | 0 | 0 | 0 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| 1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto. | 0 | 0 | 0 | 0 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| TOTAL | --- | --- | --- | 0 | --- | --- | 259,6 | 1.750 |

Fuente: Encuesta de evaluación de los docentes por parte de los directivos septiembre 2012

Desde el punto de vista de los Directivos en un promedio del **1.750/2.35 puntos** los maestros *cumplen sus funciones de manera eficiente*, sin embargo, consideran que se puede mejorar en algunos aspectos puntuales como la selección de los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes, tomar en cuenta sugerencias y opiniones de los educandos y propiciar debates y así mejorar cada día el proceso de enseñanza aprendizaje.

5.1.3.2. Atención a estudiantes con necesidades individuales

| TABLA N°15 2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total (110 cuestionarios) | Valoración Total | Valoración Promedio |
|--|------------|-----|-----|-----|--------|-------------------------------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| En promedio, el docente de su institución: | | | | | | | | |
| 2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes. | 0 | 0 | 0 | 0 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| 2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros. | 0 | 0 | 0 | 0 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| 2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 0 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| 2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 0 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| 2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase. | 0 | 0 | 0 | 0 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| 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 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| 2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera. | 0 | 0 | 0 | 0 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 227,15 | 1,475 |

Encuesta de evaluación de los docentes por parte de la Rectora septiembre 2012

Los resultados obtenidos nos refleja que en la Institución no hay estudiantes con necesidades especiales, la información de los Directivos se refieren a otros aspectos como los valores que se practican al interior del plantel en porcentaje promedio bajo de 1.475/2.06. Por la razón de que a estos jóvenes que quieren superarse se les da la oportunidad de realizarlo en la jornada diurna por el ambiente y la facilidad de sus padres.

5.1.3.3. Habilidades pedagógicas y didácticas

| TABLA N°16 3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total (110 cuestionarios) | Valoración Total | Valoración Promedio |
|--|------------|-----|-----|-----|--------|------------------------------|---------------------|-------------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| En promedio, el docente de su institución: | | | | | | | | |
| 3.1. Utiliza bibliografía actualizada. | 0 | 0 | 0 | 0 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| 3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional. | 0 | 0 | 0 | 0 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| 3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva. | 0 | 0 | 0 | 0 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| 3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades. | 0 | 0 | 0 | 0 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| 3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional. | 0 | 0 | 0 | 0 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| 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 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| 3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo. | 0 | 0 | 0 | 0 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| 3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo. | 0 | 0 | 0 | 0 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| 3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases. | 0 | 0 | 0 | 0 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| 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 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 324,5 | 14,750 1,475 |

Fuente: Encuesta de evaluación de los docentes por parte de la Rectora septiembre 2012

Para los Directivos, los maestros promedio general del **1.475/2.94 puntos** frecuentemente cumplen con los parámetros de esta dimensión como son entrega de la planificación, informar al estudiantado sobre los objetivos de la asignatura y criterios de evaluación, sin embargo en la práctica diaria no utilizan tecnologías de comunicación e información para sus clases, en ocasiones que las práctica de alguna asignatura amerite por el motivo que la jornada nocturna no cuenta con absceso a los laboratorios de la jornada diurna.

5.1.3.4. Aplicación de normas y reglamentos

| TABLA N°17 4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total (22 cuestionarios) | Valbración 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 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| 4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas. | 0 | 0 | 0 | 0 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| 4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional. | 0 | 0 | 0 | 0 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| 4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos. | 0 | 0 | 0 | 0 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| 4.5. Llega puntualmente a todas las clases. | 0 | 0 | 0 | 0 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 162,250 | 1,47 |

Fuente: Encuesta de evaluación de los docentes por parte de la Rectora septiembre 2012

Según los resultados se puede determinar que todos los maestros cumplen lo que dispone y propone la ley, los reglamentos y más disposiciones relacionadas con la educación, lo que permite que la Institución se desenvuelva de manera *eficiente*, promedio general de respuestas del **1.47/1.47 puntos**.

5.1.3.5. Relación con la comunidad

| TABLA N°18 5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total (22 cuestionarios) | Valoración Total | Valoración Promedio |
|---|------------|-----|-----|-----|--------|-----------------------------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| En promedio, el docente de su institución: | | | | | | | | |
| 5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad. | 0 | 0 | 0 | 0 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| 5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes | 0 | 0 | 0 | 0 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| 5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario. | 0 | 0 | 0 | 0 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| 5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad. | 0 | 0 | 0 | 0 | 32,450 | 110 | 32,45 | 1,475 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 129,800 | 5,900 |
| PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS | | | | | | | | 1,18 |

Fuente: Encuesta de evaluación de los docentes por parte de la Rectora septiembre 2012

De acuerdo a los resultados se deduce que todos los docentes mantienen una muy buena relación con la comunidad, participan activamente en su desarrollo, les gusta programar actividades para realizarlas con padres de familia, representantes, y estudiantes obteniendo varias satisfacciones por el horario de trabajo debido que a en este horario los padres o representante ya están fuera del trabajo y así pueden asistir a participar de diversas jornadas planificadas en el colegio.

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS

Tabla Nº 19

| DIMENSIONES | PUNTAJE |
|---|-------------------|
| Sociabilidad pedagógica | 1.750/2.35 puntos |
| Atención a estudiantes con necesidades individuales | 1.475/2.06 puntos |
| Habilidades pedagógicas y didácticas | 1.475/2.94 puntos |
| Aplicación de normas y reglamentos | 1.986/1.47 puntos |
| Relación con la comunidad | 1.47/1.18 puntos |
| TOTAL | 8,156/10 |

Fuente: Encuesta de evaluación de los docentes por parte de la Rectora septiembre 2012

La visión los Directivos hacia los maestros y maestras es que su labor se realiza sin contratiempos, ni dificultades; los cinco indicadores tienen un alto porcentaje de efectividad; de acuerdo a esta información los directivos consideran que los docentes trabajan eficazmente.

Sociabilidad pedagógica.- La opinión de los estudiantes es considerada por los docentes, se propicia el debate, se da importancia a los temas tratados y se reajustan la programación en base a los resultados obtenidos.

Atención a estudiantes con necesidades individuales.- En este aspecto se consideran las individualidades en cuanto al aprendizaje de la materia y son atendidos de manera especial o enseñanza personalizada.

Habilidades pedagógicas y didácticas.- Según el criterio de los Directivos los docentes tienen habilidades pedagógicas y didácticas ponderada como Muy Buena; enmarcan su Plan en el PEI y elaboran las planificaciones micro curriculares.

Aplicación de normas y reglamentos.- Los profesores evaluados según los Directivos son fieles cumplidores de las Normas y Reglamentos y les gusta participar en los Consejos Directivos.

Relación con la comunidad.- Parámetro ponderado como *Excelente* por los Directivos toda vez que, a los profesores les agrada participar en actividades comunitarias compartiendo estrategias para mejorar las prácticas docentes.

5.1.4. EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR LOS ESTUDIANTES

5.1.4.1. Habilidades pedagógicas y didácticas

| TABLA N°20 1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total (304 cuestionarios) | Valoración Total | Valoración Promedio |
|---|------------|-------|-------|-------|--------|----------------------------------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| El docente: | | | | | | | | |
| 1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 18,02 | 190,62 | 304 | 208,64 | 0,686 |
| 1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo. | 0 | 0 | 0 | 26,5 | 179,32 | 304 | 205,824 | 0,677 |
| 1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados. | 0 | 0 | 12 | 18,02 | 166,62 | 304 | 196,638 | 0,647 |
| 1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido. | 0 | 0 | 636 | 42,4 | 144,02 | 304 | 822,424 | 2,705 |
| 1.5. Ejemplifica los temas tratados. | 0 | 0 | 0 | 33,92 | 169,44 | 304 | 203,36 | 0,669 |
| 1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 31,8 | 172,26 | 304 | 204,064 | 0,671 |
| 1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases. | 0 | 10,56 | 10,59 | 15,9 | 84,72 | 304 | 121,77 | 0,401 |
| 1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades: | | | | | | | | |
| 1.8.1. Analizar. | 0 | 0 | 0 | 0 | 214,62 | 304 | 214,624 | 0,706 |
| 1.8.2. Sintetizar. | 0 | 0 | 0 | 0 | 214,62 | 304 | 214,624 | 0,706 |
| 1.8.3. Reflexionar. | 0 | 0 | 10,59 | 16,96 | 172,26 | 304 | 199,814 | 0,657 |
| 1.8.4. Observar. | 0 | 0 | 15,53 | 0 | 183,56 | 304 | 199,092 | 0,655 |
| 1.8.5. Descubrir. | 0 | 0 | 10,59 | 47,7 | 129,9 | 304 | 188,194 | 0,619 |
| 1.8.6. Redactar con claridad. | 0 | 0 | 0 | 18,02 | 190,62 | 304 | 208,64 | 0,686 |
| 1.8.7. Escribir correctamente. | 0 | 0 | 0 | 0 | 214,62 | 304 | 214,624 | 0,706 |
| 1.8.8. Leer comprensivamente. | 0 | 0 | 0 | 18,02 | 190,62 | 304 | 208,64 | 0,686 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 3610,97 2 | 7.655 |

Fuente: Encuesta de evaluación de los docentes por parte de estudiantes septiembre 2012

El análisis de los resultados determinó que según un promedio del **7.655/10.97 puntos** de respuestas de los estudiantes, los maestros presentan debilidad en esta dimensión. En consecuencia, los directivos deben buscar alternativas de solución, específicamente en la utilización de las TIC y facilitar el acceso a los laboratorios que tiene el colegio, y pedir a los docentes que antes de iniciar con la clase se realice una introducción del nuevo tema o contenido para facilitar el entendimiento y obtener mayores resultado en el proceso enseñanza aprendizaje.

5.1.4.2. Habilidades de Sociabilidad pedagógica

| TABLA Nº21 2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total (304 cuestionarios) | Valoración Total | Valoración Promedio |
|--|------------|-----|-----|-------|--------|---------------------------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| El docente: | | | | | | | | |
| 2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura. | 0 | 0 | 0 | 0 | 214,62 | 304 | 214,624 | 0,706 |
| 2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan. | 0 | 0 | 0 | 0 | 214,62 | 304 | 214,624 | 0,706 |
| 2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior. | 0 | 0 | 0 | 33,92 | 169,44 | 304 | 203,36 | 0,669 |
| 2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior. | 0 | 0 | 0 | 18,02 | 190,62 | 304 | 208,64 | 0,686 |
| 2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase. | 0 | 0 | 12 | 31,8 | 148,26 | 304 | 192,062 | 0,632 |
| 2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 31,8 | 151,08 | 304 | 182,884 | 0,602 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 1216,194 | 4,001 |

Fuente: Encuesta de evaluación de los docentes por parte de estudiantes septiembre 2012

Este ámbito del trabajo educativo igualmente evidencia debilidad, es obvio que sin un buen nivel de las relaciones maestro-estudiante, lo que se haga en torno del currículo jamás dará el resultado deseado porque entre los involucrados en el proceso educativo hay una barrera comunicativa que impide a los procesos tanto de enseñanza como de aprendizajes, dar los resultados que se esperan. Esto se lo demuestra con el promedio de respuestas de **4.001/4.12 puntos**.

Cabe recalcar que no es en todas las materia esto se da a que existen profesores que son rígidos en sus tareas y a ciertos estudiantes no le gusta es por este motivo que los resultados reflejan baja puntuación.

5.1.4.3. Atención a estudiantes con necesidades individuales

| TABLA N°22 3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total (304 cuestionarios) | Valoración Total | Valoración Promedio |
|--|------------|-----|-------|-------|--------|------------------------------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| El docente: | | | | | | | | |
| 3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes. | 0 | 0 | 15,53 | 0 | 183,56 | 304 | 199,092 | 0,655 |
| 3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase. | 0 | 0 | 12 | 0 | 190,62 | 304 | 202,622 | 0,667 |
| 3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales. | 0 | 0 | 12 | 0 | 190,62 | 304 | 202,622 | 0,667 |
| 3.4. Envía tareas extras a la casa. | 0 | 0 | 10,59 | 18,02 | 169,44 | 304 | 198,050 | 0,651 |
| 3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado. | 0 | 0 | 21,18 | 0 | 148,26 | 304 | 169,440 | 0,557 |
| 3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial. | 0 | 0 | 0 | 0 | 214,62 | 304 | 214,624 | 0,706 |
| 3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase. | 0 | 0 | 0 | 0 | 214,62 | 304 | 214,624 | 0,706 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 1401,074 | 4,609 |

Fuente: Encuesta de evaluación de los docentes por parte de estudiantes septiembre 2012

En el colegio “El Carmen”, los profesores se preocupan en brindar atención a los estudiantes con necesidades individuales les envían tareas extras a la casa, promueven la integración y se encuentran en contacto permanente con los padres de familia. Esto se demuestra con un porcentaje promedio de 4.609/4.80. Recomendando a los padres que sus hijos necesitan atención de un profesional especializado, si hablamos de un 50% el 25% lo realiza porque tiene las condiciones el otro por ciento no lo hace por falta de recursos económicos.

5.1.4.4. Relación con los estudiantes

| TABLA N°23 4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total (304 cuestionarios) | Valoración Total | Valoración Promedio |
|--|------------|-----|-------|-------|---------|---------------------------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| El docente: | | | | | | | | |
| 4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes. | 0 | 0 | 12 | 0 | 190,620 | 304 | 202,622 | 0,667 |
| 4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo. | 0 | 0 | 12 | 0 | 190,620 | 304 | 202,622 | 0,667 |
| 4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes. | 0 | 0 | 10,59 | 0 | 190,620 | 304 | 201,21 | 0,662 |
| 4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes. | 0 | 0 | 10,59 | 18,02 | 169,44 | 304 | 198,05 | 0,651 |
| 4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física | 0 | 0 | 21,18 | 0 | 148,26 | 304 | 169,44 | 0,557 |
| 4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto. | 0 | 0 | 0 | 0 | 214,624 | 304 | 214,624 | 0,706 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 1188,568 | 3,054 |
| PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS | | | | | | | | |

Fuente: Encuesta de evaluación de los docentes por parte de estudiantes septiembre 2012

Los resultados obtenidos reflejan que el mayor número de estudiantes **3,054/4.11 puntos promedio** manifiestan que la relación con los docentes es *excelente*, sin embargo hay encuestados que sostienen que los maestros resuelven actos indisciplinarios con agresión verbal y no son tratados con cortesía, respeto, no se toma en cuenta las sugerencias, preguntas y opiniones de los estudiantes, debilidades que deben ser superadas a fin de mantener la calidad de la Institución.

Pero los resultados negativos que reflejan se deben a ciertos estudiantes que piensan que el docente debe actuar como ellos quieren.

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

Tabla Nº 24

| DIMENSIONES | PUNTAJE |
|---|--|
| Habilidades pedagógicas y didácticas | 7.655/10.97 puntos Calificación Buena 14/20 |
| Habilidades de sociabilidad pedagógica | 4.001/4.12 puntos Calificación Excelente 19.42/20 |
| Atención a estudiantes con necesidades Individuales | 4.609/4.80 puntos Calificación Excelente 19.20/20 |
| Relación con los estudiantes | 3.910/4.11 puntos Calificación Excelente 19.03/20 |
| TOTAL | 20.175/24 Calificación Muy Buena 16.81/20 |

Fuente: Encuesta de evaluación de los docentes por parte de estudiantes septiembre 2012

Según los resultados de la investigación y de acuerdo al criterio de los estudiantes la califican como Muy Buena el desempeño profesional de los docentes. Promedio general de 20.175/24.

Habilidades pedagógicas y didácticas.- Los estudiantes la ponderan como Buena dando mayor valoración a la planificación micro curricular y asignando menor calificación al desarrollo del proceso didáctico.

Habilidades de sociabilidad pedagógica.- De acuerdo al criterio de los estudiantes los profesores tienen excelentes habilidades para socializarse pedagógicamente en sus clases; saben explicar la clase utilizando un lenguaje adecuado.

Atención a estudiantes con necesidades Individuales.- Según los estudiantes los profesores brindan atención a los educandos que tienen dificultad en el aprendizaje escolar.

Relación con los estudiantes.- Según el criterio de los estudiantes dicho estándar es calificada como Buena. Los profesores enseñan a mantener buenas relaciones y respetar el criterio de los demás.

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

5.1.5.1. Relación con la comunidad

| TABLA N°25 1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL (217 cuestionarios) | Valoración Total | Valoración Promedio |
|--|------------|-----|-------|--------|--------|------------------------------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| El docente: | | | | | | | | |
| 1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes. | 0 | 0 | 19,37 | 39,816 | 91,044 | 217 | 150,226 | 0,692 |
| 1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad | 0 | 0 | 17,68 | 30,968 | 106,22 | 217 | 154,868 | 0,714 |
| 1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad. | 0 | 0 | 8,42 | 40,448 | 88,515 | 217 | 137,383 | 0,633 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 442,477 | 2,039 |

Fuente: Encuesta de evaluación de los docentes por parte de los padres de familia septiembre 2012

De acuerdo a la evaluación los resultados nos dan a conocer que los padres de familia a la gestión de los profesores la relación con la comunidad tiene porcentaje promedio de *Muy Bueno* 2.039/2.53, la falencia en realizar actividades en beneficio de la comunidad probablemente sea por cuanto la investigación se realizó en la jornada nocturna.

5.1.5.2. Normas y Reglamentos

| TABLA N°26 2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total (217 cuestionarios) | Valoración Total | Valoración Promedio |
|--|------------|-------|-------|--------|--------|------------------------------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| El docente: | | | | | | | | |
| 2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases. | 0 | 5,486 | 8,841 | 39,816 | 90,201 | 217 | 144,344 | 0,665 |
| 2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo. | 0 | 4,642 | 10,95 | 13,904 | 123,92 | 217 | 153,413 | 0,707 |
| 2.3. Entrega las calificaciones oportunamente. | 0 | 5,908 | 17,68 | 26,544 | 88,515 | 217 | 138,649 | 0,639 |
| 2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado. | 0 | 59,11 | 0 | 39,816 | 106,22 | 217 | 205,142 | 0,945 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 641,548 | 2,956 |

Fuente: Encuesta de evaluación de los docentes por parte de los padres de familia septiembre 2012

El resultado de la encuesta es del 2.956/3.37 puntos, manifiestan que los docentes, si cumplen con las normas y reglamentos relacionadas con su función profesional, a pesar de ello hay docentes que no entregan oportunamente las calificaciones, ni se comunican con los padres de familia para informar sobre el rendimiento de su hijo o representado, debilidades que deben ser superadas a fin de brindar una educación de calidad.

5.1.5.3. Sociabilidad pedagógica

| TABLA Nº27 3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total (217 cuestionarios) | Valoración Total | Valoración Promedio |
|---|------------|-----|-------|--------|--------|------------------------------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| El docente: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto. | 0 | 0 | 21,05 | 13,272 | 123,08 | 217 | 157,4 | 0,725 |
| 3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente. | 0 | 0 | 17,68 | 30,968 | 106,22 | 217 | 154,868 | 0,714 |
| 3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes. | 0 | 0 | 8,841 | 41,712 | 109,59 | 217 | 160,143 | 0,738 |
| 3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado. | 0 | 0 | 8,841 | 41,712 | 109,59 | 217 | 160,143 | 0,738 |
| 3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta. | 0 | 0 | 35,36 | 42,976 | 37,092 | 217 | 115,432 | 0,532 |
| 3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas. | 0 | 0 | 18,52 | 69,52 | 38,778 | 217 | 126,822 | 0,584 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 874,808 | 4,031 |

Fuente: Encuesta de evaluación de los docentes por parte de los padres de familia septiembre 2012

El análisis de la dimensión permite determinar que se debe mejorar el aspecto de la, la relación maestro-estudiante, toda vez que aquello incide en los procesos de enseñanza-aprendizaje con el porcentaje promedio de 4.031/5.05. En ocasiones los docentes no se preocupan cuando un estudiante falta esto hace que falle el proceso enseñanza aprendizaje en ocasiones por cuestión de trabajo que desde un principio ellos expresan porque es el ausentismo de clases.

5.1.5.4. Atención a estudiantes con necesidades individuales

| TABLA N°28 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total (217 cuestionarios) | Valoración Total | Valoración Promedio |
|---|------------|-----|-------|--------|--------|---------------------------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| El docente: | | | | | | | | |
| 4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica. | 0 | 0 | 0 | 44,24 | 123,92 | 217 | 168,161 | 0,775 |
| 4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado. | 0 | 0 | 0 | 54,984 | 109,59 | 217 | 164,574 | 0,758 |
| 4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado. | 0 | 0 | 11,37 | 13,904 | 141,62 | 217 | 164,574 | 0,758 |
| 4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase. | 0 | 0 | 9,683 | 17,696 | 139,94 | 217 | 167,317 | 0,771 |
| 4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento. | 0 | 0 | 0 | 57,512 | 106,22 | 217 | 163,73 | 0,755 |
| 4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras). | 0 | 0 | 0 | 29,704 | 143,31 | 217 | 173,014 | 0,797 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 1001,370 | 4,615 |

Fuente: Encuesta de evaluación de los docentes por parte de los padres de familia septiembre 2012

Al analizar los resultados se determina que los maestros si prestan atención a sus estudiantes, desde el punto de vista de los padres de familia se brinda la atención adecuada a cada uno de los estudiantes que presentan necesidades individuales de aprendizaje una de ella, la realización de talleres de recuperación pedagógica que no todos pueden asistir por cuestiones de trabajo. Porcentaje promedio de 4.615/5.05.

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

Tabla Nº 29

| DIMENSIONES | PUNTAJE |
|---|---|
| Relación con la comunidad | 2.039/2.53puntos Calificación Muy Buena 16,12/20 |
| Normas y Reglamentos | 2.956/3.37puntos Calificación Muy Buena 17,54/20 |
| Sociabilidad pedagógica | 4.031/5.05puntos Calificación Muy Buena 16/20 |
| Atención a estudiantes con necesidades individuales | 4.615/5.05puntos Calificación Muy Buena 18/20 |
| TOTAL | 13.641/16 Calificación Muy Buena 17/20 |

Fuente: Encuesta de evaluación de los docentes por parte de los padres de familia septiembre 2012

De acuerdo al criterio de los padres de familia califican de *Muy Buena* la gestión del desempeño profesional de los profesores del colegio “El Carmen”.

Relación con la comunidad.- Ponderación Muy Buena en cuanto a planificación y desarrollo de actividades comunitarias.

Normas y Reglamentos.- Cumplen con las establecidas por el Ministerio de Educación y las establecidas por el Reglamento Interno del colegio.

Sociabilidad pedagógica.- Tratan a los estudiantes con cortesía y respeto y enseñan a mantener buenas relaciones.

Atención a estudiantes con necesidades individuales.- Los profesores atienden a los estudiantes con dificultades en el aprendizaje y envían trabajos a la casa para nivelar los conocimientos y mejorar el rendimiento escolar.

5.1.6. MATRIZ DE EVALUACIÓN: OBSERVACIÓN DE CLASE

¿El docente vive en la comunidad?

| TABLA N°30 | f | % |
|-------------------|-----------|------------|
| SI | 22 | 100 |
| NO | 0 | 0 |
| TOTAL | 22 | 100 |

Fuente: Observación de clase realizada a los profesores septiembre 2012

Asignatura de la clase observada

| | f | % |
|--------------------|-----------|------------|
| Matemática | 4 | 18,18 |
| Lenguaje | 4 | 18,18 |
| Ciencias naturales | 4 | 18,18 |
| Ciencias Sociales | 4 | 18,18 |
| Historia | 2 | 9,09 |
| Literatura | 2 | 9,09 |
| Biología | - | 0 |
| Física | - | 0 |
| Química | - | 0 |
| Informática | - | 0 |
| Inglés | 2 | 9,09 |
| Otras | - | 0 |
| TOTAL | 22 | 100 |

Fuente: Observación de clase realizada a los profesores septiembre 2012

Año o curso donde enseña el docente

| | | f | % |
|------------------|---------|-----------|------------|
| Educación Básica | 8° EB | 4 | 18,18 |
| | 9° EB | 4 | 18,18 |
| | 10° EB | 3 | 13,64 |
| Bachillerato | 1° Bach | 3 | 13,64 |
| | 2° Bach | 3 | 13,64 |
| | 3° Bach | 3 | 13,64 |
| TOTAL | | 22 | 100 |

Fuente: Observación de clase realizada a los profesores septiembre 2012

TABLA Nº 31
ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)

| CRITERIOS DE EVALUACIÓN | VALO-RA-CIÓN | |
|--|---------------|-------------|
| | Sí | No |
| El docente: | | |
| 1. Presenta el plan de clase al observador. | 15 | 7 |
| 2. Inicia su clase puntualmente. | 20 | 2 |
| 3. Revisa las tareas enviadas a la casa. | 20 | 2 |
| 4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes. | 18 | 4 |
| 5. Presenta el tema de clase a los estudiantes. | 20 | 2 |
| 6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar. | 22 | 0 |
| Total respuestas | 115 | 17 |
| Puntaje total. | 143,75 | 0,00 |
| Puntaje promedio. | 6,53 | 0,00 |

Fuente: Observación de clase realizada a los profesores septiembre 2012

De acuerdo a los resultados de las clases observadas un alto porcentaje de maestros cumple con las actividades iniciales alcanzando la calificación de 17/20 equivalente a *Muy Buena*. Así, motivan a los estudiantes, predisponiéndolos hacia el aprendizaje y la construcción del conocimiento, la mayoría presenta el plan de clase a su director de área instrumento que permite planificar adecuadamente en la hora de impartir sus clases.

TABLA N° 32
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. | 20 | 2 |
| 2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones</i> . | 20 | 2 |
| 3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país). | 20 | 2 |
| 4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente. | 20 | 2 |
| 5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido. | 21 | 1 |
| 6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad. | 20 | 2 |
| 7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase. | 21 | 1 |
| 8. Evidencia seguridad en la presentación del tema. | 20 | 2 |
| 9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes. | 18 | 4 |
| 10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado. | 18 | 4 |
| 11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas. | 18 | 4 |
| 12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase. | 18 | 4 |
| 13. Envía tareas | 20 | 2 |
| Total respuestas | 254 | 32 |
| Puntaje total. | 318 | 0 |
| Puntaje promedio. | 14,43 | 0,00 |

Fuente: Observación de clase realizada a los profesores septiembre 2012

Al observar el proceso de enseñanza-aprendizaje permitió determinar que un alto porcentaje de maestros cumplen con los pasos previstos en la fase del proceso de enseñanza aprendizaje dando una calificación de *Buena* 14,43/20

TABLA Nº 33
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). | 20 | 2 |
| 2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes. | 20 | 2 |
| 3. Valora la participación de los estudiantes. | 20 | 2 |
| 4. Mantiene la disciplina en el aula. | 20 | 2 |
| 5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase. | 20 | 2 |
| Total respuestas | 100 | 10 |
| Puntaje total. | 125,0 | 12,5 |
| Puntaje promedio. | 5,68 | 0,00 |
| PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE | 26,65/30 | - |

Fuente: Observación de clase realizada a los profesores septiembre 2012

Los resultados de la encuesta aplicado reflejan que uno de los factores de gran incidencia en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje es el clima del aula, esto sucede por las edades, niveles sociales de los estudiantes que se educan en esta jornada, sin embargo hay docentes que deben mejorar su rol como guías manteniendo la disciplina en el aula.

Tabla N° 34
RESUMEN DE CALIFICACIONES DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS
DOCENTES POR INSTRUMENTO

| CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO: | PUNTOS | CATEG. | EQUIVALENCIA |
|---|---------------|---------------|---------------------|
| Autoevaluación de los docentes | 7,988 | A | Excelente |
| Coevaluación de los docentes | 8,306 | A | Excelente |
| Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Director, Vicerrector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo o Técnico) | 8,156 | A | Excelente |
| Evaluación de los docentes por los estudiantes | 20,175 | A | Excelente |
| Evaluación de los docentes por los padres de familia | 13,641 | A | Excelente |
| CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS | 58,266 | A | Excelente |
| CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES: | 26,55 | A | Excelente |
| CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES | 82,016 | A | Excelente |

Fuente: Observación de clase realizada a los profesores septiembre 2012

Los resultados dan a conocer que los estudiantes son quienes dan un porcentaje de bueno al desempeño de los docentes en las cuatro dimensiones encuestadas, lo que implica tomar alternativas de solución.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO DEL COLEGIO
“EL CARMEN” CANTON EL CARMEN, PROVINCIA DE MANABÍ AÑO LECTIVO
2012-2013**

5.1.7. AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS

5.1.7.1. Competencias gerenciales

| TABLA Nº 35 1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total (3 cuestionarios) | Valoración Total | Valoración Promedio |
|---|------------|---|---|---|-------|----------------------------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1.1. Asisto puntualmente a la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.11. Determino detalles del trabajo que delego. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|-------|---|-------|-------|
| 1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.26. Lidero el Consejo Técnico. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |

| | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|-------|---|-------|-------|
| 1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.44. Promuevo la investigación pedagógica. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.45. Promuevo la innovación pedagógica. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |

| | | | | | | | | |
|--|-----|-----|-----|-----|-------|---|--------|--------------|
| 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 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 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 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 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 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 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 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| TOTAL PROMEDIO | --- | --- | --- | --- | --- | 3 | 44,037 | 14,63 |

Fuente: Encuesta de autoevaluación de directivos septiembre 2012

Los resultados demuestran que el rol de los Directivos es excelente toda vez que cumplen con lo determinado por la Ley de Educación su autoestima está en buen nivel y la tarea de coordinación y comunicación funcionan de manera idónea atendiendo oportunamente a padres, alumnos, docentes y comunidad educativa en general cabe resaltar que esto se debe a la buena predisposición de las autoridades del plantel educativo.

5.1.7.2. Competencias pedagógicas

| TABLA N°36 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total cuestionarios | Valoración Total | Valoración Promedio |
|---|------------|-----|-----|-------|-------|---------------------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 0,000 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente. | 0 | 0 | 0 | 0,000 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica. | 0 | 0 | 0 | 0,000 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre. | 0 | 0 | 0 | 0,000 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 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 | 0,000 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 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 | 0,000 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica. | 0 | 0 | 0 | 0,000 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos. | 0 | 0 | 0 | 0,000 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 0,000 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 0,000 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución. | 0 | 0 | 0 | 0,000 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales. | 0 | 0 | 0 | 0,000 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran. | 0 | 0 | 0 | 0,000 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 0,000 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 10,485 | 2,72 |

Fuente: Encuesta de autoevaluación de directivos septiembre 2012

El aspecto que hace referencia a la parte pedagógica y académica no está en manos de los Directivos, este rol lo desempeña de manera específica la Vicerrectora, sin embargo es conveniente el involucramiento de la Rectora en este ámbito porque de esta manera comprenderá y dimensionará los procesos pedagógicos que se van cumpliendo de acuerdo a la oferta educativa institucional expresada en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).

5.1.7.3. Competencias de liderazgo en la comunidad

| TABLA N°37 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total (3 cuestionarios)+G724 | Valoración Total | Valoración Promedio |
|--|------------|-----|-----|-------|-------|---------------------------------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad. | 0 | 0 | 0 | 0,000 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad. | 0 | 0 | 0 | 0,000 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa. | 0 | 0 | 0 | 0,000 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa. | 0 | 0 | 0 | 0,000 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos. | 0 | 0 | 0 | 0,000 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad. | 0 | 0 | 0 | 0,000 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas. | 0 | 0 | 0 | 0,000 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| 3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas. | 0 | 0 | 0 | 0,000 | 0,699 | 3 | 0,699 | 0,233 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 6,291 | 2,097 |
| PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS | | | | | | | | 16,086 |

Fuente: Encuesta de autoevaluación de directivos septiembre 2012

Los resultados proyectan que los Directivos del colegio son líderes en la comunidad, durante su administración se han dado varios cambios, eso lo demuestra en el ambiente de trabajo donde se promueve el desarrollo de actividades sin discriminación haciendo participe a mas a los padres en actividades desarrolladas en beneficio de la comunidad educativa

Tabla N° 38
RESUMEN DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS

| DIMENSIONES | PUNTAJE |
|---|-------------------------------------|
| Competencias gerenciales | 11.613/14.65 puntos Muy Buena |
| Competencias pedagógicas | 2.72/3.26 puntos Muy Buena |
| Competencias de liderazgo en la comunidad | 2.097/2.09 puntos Sobre Saliente |
| TOTAL | 16,43/20 |

Fuente: Encuesta de autoevaluación de directivos septiembre 2012

Desde su punto de vista de los Directivos su trabajo lo realizan de manera eficiente *en los ámbitos: gerencial, pedagógico y de liderazgo en la comunidad*; se observa que las actividades gerenciales son las que tienen un porcentaje menor, sin embargo puede mejorar con el trabajo en conjunto debido a que la autoridad no tiene mucho tiempo que está a cargo de esta institución pero los cambios son visibles y la misma comunidad educativa lo manifiestan.

5.1.8. EVALUACIÓN A LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO

5.1.8.1. Competencias gerenciales

Al **Rector** lo evalúa el Vicerrector (1) y 3 Vocales Principales (3) = 4 cuestionarios

Al **Vicerrector** lo evalúa el Rector (1) y 3 Vocales Principales (3) = 4 cuestionarios

A los **3 Vocales** los evalúa el Rector (3) y el Vicerrector (3) = 6 cuestionarios

Total = 14 cuestionarios

| TABLA N°39 1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total (3 cuestionarios) | Valoración Total | Valoración Promedio |
|---|------------|---|---|---|-------|----------------------------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.10. Determina detalles del trabajo que delega. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |

| | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|--------|----|--------|--------|
| 1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 33,748 | 14 | 33,748 | 11,249 |
| 1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 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 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 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 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 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 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.44. Promueve la investigación pedagógica. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.45. Promueve la innovación pedagógica. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |

| | | | | | | | | |
|--|----|----|-----|-----|-------|-----|---------|--------|
| 1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 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 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 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 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 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 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 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 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 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 | 3,304 | 14 | 3,304 | 1,101 |
| 1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 0 | 0,000 |
| TOTAL | -- | -- | --- | --- | --- | --- | 231,988 | 11,613 |

Fuente: Encuesta de directivos por los miembros del Consejo Directivo septiembre 2012

El análisis de las encuestas nos da a conocer que los Directivos al realizar una autoevaluación demuestran que su rol es *Muy Bueno*. Por cuanto desarrollan sus acciones gerenciales influyendo en el buen desenvolvimiento de la Institución. El porcentaje promedio de **11,613/14,59 puntos**.

5.1.8.2. Competencias pedagógicas

| TABLA N°40 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total (14 cuestionarios) | Valoración Total | Valoración Promedio |
|---|------------|-------|-------|-------|--------|-----------------------------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes. | 0 | 0,177 | 0,354 | 0,354 | 1,18 | 14 | 2,065 | 0,148 |
| 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 | 0,118 | 0,236 | 0,354 | 1,888 | 14 | 2,596 | 0,185 |
| 2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica | 0 | 0,118 | 0,354 | 0,531 | 0,944 | 14 | 1,947 | 0,139 |
| 2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre. | 0 | 0,118 | 0,236 | 0,531 | 1,18 | 14 | 2,065 | 0,148 |
| 2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales. | 0 | 0,118 | 0,236 | 0,354 | 1,416 | 14 | 2,124 | 0,152 |
| 2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar. | 0 | 0,177 | 0,354 | 0,531 | 0,7008 | 14 | 1,763 | 0,126 |
| 2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica. | 0 | 0,177 | 0,236 | 0,354 | 1,416 | 14 | 2,183 | 0,156 |
| 2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos. | 0 | 0,118 | 0,354 | 0,531 | 0,944 | 14 | 1,947 | 0,139 |
| 2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes. | 0 | 0,118 | 0,236 | 0,708 | 0,944 | 14 | 2,006 | 0,143 |
| 2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes. | 0 | 0,118 | 0,354 | 0,177 | 1,416 | 14 | 2,065 | 0,148 |
| 2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución. | 0 | 0,059 | 0,354 | 0,354 | 1,416 | 14 | 2,183 | 0,156 |
| 2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales. | 0 | 0,118 | 0,236 | 0,177 | 1,652 | 14 | 2,183 | 0,156 |
| 2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran. | 0 | 0,118 | 0,354 | 0,354 | 1,18 | 14 | 2,006 | 0,143 |
| 2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes. | 0 | 0,118 | 0,236 | 0,177 | 1,652 | 14 | 2,183 | 0,156 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 29,316 | 2,094 |

Fuente: Encuesta de directivos por los miembros del Consejo Directivo septiembre 2012

Los miembros del Consejo Directivo indican que el rol de los directivos es Bueno, cumplen con lo establecido en la Ley y actúan de acuerdo a lo que aspira la institución siempre en beneficio de los estudiantes, esto permita a que existan pocos desertores. El porcentaje promedio es de **2,094/3,29**.

5.1.8.3. Competencias de liderazgo en la comunidad

| TABLA N°41 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total (3 cuestionarios) | Valoración Total | Valoración Promedio |
|--|------------|-------|-------|-------|-------|----------------------------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa. | 0 | 0,118 | 0,236 | 0,354 | 1,416 | 14 | 2,124 | 0,152 |
| 3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad. | 0 | 0,118 | 0,354 | 0,531 | 0,944 | 14 | 1,947 | 0,139 |
| 3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad. | 0 | 0,118 | 0,236 | 0,531 | 1,18 | 14 | 2,065 | 0,148 |
| 3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa. | 0 | 0,118 | 0,354 | 0,354 | 1,18 | 14 | 2,006 | 0,143 |
| 3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa. | 0 | 0,118 | 0,236 | 0,531 | 1,18 | 14 | 2,065 | 0,148 |
| 3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos. | 0 | 0,118 | 0,354 | 0,354 | 1,18 | 14 | 2,006 | 0,143 |
| 3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad. | 0 | 0,118 | 0,236 | 0,531 | 1,18 | 14 | 2,065 | 0,148 |
| 3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas. | 0 | 0,118 | 0,354 | 0,354 | 0,944 | 14 | 1,770 | 0,126 |
| 3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas. | 0 | 0,177 | 0,236 | 0,531 | 1,18 | 14 | 2,124 | 0,152 |
| TOTAL PROMEDIO | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 18,172 | 1,298 |
| PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS | | | | | | | | 12,392 |

Fuente: Encuesta de directivos por los miembros del Consejo Directivo septiembre 2012

Los resultados de la encuesta realizada a los miembros del Consejo Directivo refleja que la labor de la Rectora en la comunidad es bien vista y reconocida por los padres, maestro y alumnos de la institución, debido a su buena auto gestión se refleja de una u otra manera, siendo lo más primordial el apoyo a actividades de mejoramiento académico de los docentes el promedio es de **1,298/2.12** puntos.

Tabla N° 42
RESUMEN DE LA EVALUACIÓN A LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL
CONSEJO DIRECTIVO

| DIMENSIONES | PUNTAJE |
|---|------------------------------------|
| Competencias gerenciales | 11.613/14.65 puntos Muy Buena |
| Competencias pedagógicas | 2.72/3.29 puntos Muy Buena |
| Competencias de liderazgo en la comunidad | 2.097/2.12 puntos Sobresaliente |
| TOTAL | 15,005/20 |

Fuente: Encuesta de directivos por los miembros del Consejo Directivo septiembre 2012

Los resultados de la encuesta realizada por parte de los miembros del Consejo Ejecutivo consideran que el trabajo desempeñado por los Directivos es eficiente, las competencias gerenciales como son la puntualidad, rendición de cuentas tienen un excelente nivel; las relaciones interpersonales que ponen en práctica se reflejan en las decisiones y acciones administrativas del establecimiento.

5.1.9. EVALUACIÓN A LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

5.1.9.1. Competencias gerenciales

Evaluación a los Directivos (Rectora, Vicerrectora y 3 Vocales del Consejo Directivo =5) por Parte del Consejo Estudiantil (Presidente,

| TABLA Nº43 1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total (30 cuestionario) | Valoración Total | Valoración Promedio |
|---|------------|-----|-----|-----|--------|----------------------------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1.1. Asiste puntualmente a la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 21,450 | 30 | 21,45 | 2,681 |
| 1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad. | 0 | 0 | 0 | 0 | 21,450 | 30 | 21,45 | 2,681 |
| 1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 21,450 | 30 | 21,45 | 2,681 |
| 1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 21,450 | 30 | 21,45 | 2,681 |
| 1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa. | 0 | 0 | 0 | 0 | 21,450 | 30 | 21,450 | 2,681 |
| 1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo. | 0 | 0 | 0 | 0 | 21,450 | 30 | 21,45 | 2,681 |
| 1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil. | 0 | 0 | 0 | 0 | 21,450 | 30 | 21,45 | 2,681 |
| 1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia. | 0 | 0 | 0 | 0 | 21,450 | 30 | 21,45 | 2,681 |
| 1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento. | 0 | 0 | 0 | 0 | 21,450 | 30 | 21,45 | 2,681 |
| 1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central. | 0 | 0 | 0 | 0 | 21,450 | 30 | 21,45 | 2,681 |
| 1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 21,450 | 30 | 21,45 | 2,681 |
| 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 | 21,450 | 30 | 21,45 | 2,681 |
| 1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos. | 0 | 0 | 0 | 0 | 21,450 | 30 | 21,45 | 2,681 |
| 1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual. | 0 | 0 | 0 | 0 | 21,450 | 30 | 21,45 | 2,681 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 300,300 | 7,538 |

Fuente: Encuesta de directivos por los miembros del Consejo estudiantil septiembre 2012

Para los miembros del consejo estudiantil, los Directivos del colegio “El Carmen” cumplen con su rol de manera eficiente y se encuentran pendientes del progreso de la institución promedio del **7,538/10 puntos**.

5.1.9.2. Competencias pedagógicas

| TABLA N°44 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total (30 cuestionarios) | Valoración Total | Valoración Promedio |
|--|------------|-----|-------|-------|-------|-----------------------------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre. | 0 | 0 | 1,785 | 1,608 | 0,000 | 8 | 3,393 | 0,424 |
| 2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos. | 0 | 0 | 0 | 4,288 | 0,000 | 8 | 4,288 | 0,536 |
| 2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 5,720 | 8 | 5,72 | 0,715 |
| 2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales. | 0 | 0 | 0 | 0 | 5,720 | 8 | 5,72 | 0,715 |
| 2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 2,68 | 3,575 | 8 | 6,255 | 0,782 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 25,376 | 3,172 |

Fuente: Encuesta de directivos por los miembros del Consejo estudiantil septiembre 2012

Los estudiantes manifiestan que los Directivos ejercen estas competencias de manera eficaz, son quienes velan por el buen desempeño de la Institución promedio del **3,172/3,57 puntos**. Esto garantiza que todas las necesidades se suplan oportunamente.

5.1.9.3. Competencias de liderazgo en la comunidad

| TABLA Nº45 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total (30 cuestionario) | Valoración Total | Valoración Promedio |
|--|------------|-----|-------|-------|-------|----------------------------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa. | 0 | 0 | 0 | 0 | 5,720 | 8 | 5,72 | 0,715 |
| 3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad. | 0 | 0 | 0 | 4,288 | 5,720 | 8 | 10,008 | 1,251 |
| 3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad. | 0 | 0 | 0 | 3,216 | 5,720 | 8 | 8,936 | 1,117 |
| 3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos. | 0 | 0 | 0 | 4,288 | 5,720 | 8 | 10,008 | 1,251 |
| 3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario. | 0 | 0 | 0 | 4,288 | 5,720 | 8 | 10,008 | 1,251 |
| 3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas. | 0 | 0 | 0 | 1,608 | 3,575 | 8 | 5,183 | 0,648 |
| 3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas. | 0 | 0 | 0 | 0 | 5,720 | 8 | 5,720 | 0,715 |
| 3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa. | 0 | 0 | 1,428 | 0 | 2,860 | 8 | 4,288 | 0,536 |
| 3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,000 | 8 | 0,000 | 0,000 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | | 59,871 | 5,182 |
| PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS | | | | | | | | |

Fuente: Encuesta de directivos por los miembros del Consejo estudiantil septiembre 2012

Para un porcentaje significativo de estudiantes, el rol los Directivos en la comunidad es excelente, para algunos estudiantes algunas veces realizan prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la Institución, lo que significa que debe mejorarse esta debilidad a fin de lograr el buen vivir dentro de la Institución.

Puntaje del **5.182/6.43**.

Tabla N° 46
RESUMEN DE LA EVALUACIÓN A LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL
CONSEJO ESTUDIANTIL

| DIMENSIONES | PUNTAJE |
|---|--------------------------------|
| Competencias gerenciales | 7,538/10 puntos Buena |
| Competencias pedagógicas | 2,339/3,57 puntos Buena |
| Competencias de liderazgo en la comunidad | 5.182/6.43 puntos Muy Buena |
| TOTAL | 15,059/20 |

Fuente: Encuesta de directivos por los miembros del Consejo estudiantil septiembre 2012

Los miembros del consejo estudiantil califican el trabajo de los directivos como Bueno, demostrando que debe involucrarse de mejor manera en las competencias pedagógicas en beneficio de la comunidad educativa.

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

5.1.10.1. Competencias gerenciales

Ejemplo de evaluación a los Directivos (Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Directivo =5) por Parte del C. C. de P. de F. (Presidente, Vicepresidente, Secretario 3 Vocales Principales = 6) = 5 x 6 = 30

| TABLA N°47 1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total (30 cuestionarios) | Valoración Total | Valoración Promedio |
|---|------------|---|---|---|--------|-----------------------------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1.1. Asiste puntualmente a la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,810 | 30 | 15,81 | 2,635 |
| 1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad. | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,810 | 30 | 15,81 | 2,635 |
| 1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa. | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,810 | 30 | 15,81 | 2,635 |
| 1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,810 | 30 | 15,81 | 2,635 |
| 1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos. | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,810 | 30 | 15,810 | 2,635 |
| 1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,810 | 30 | 15,81 | 2,635 |
| 1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional. | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,810 | 30 | 15,81 | 2,635 |
| 1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias. | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,810 | 30 | 15,81 | 2,635 |
| 1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,581 | 30 | 1,581 | 0,264 |
| 1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento. | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,810 | 30 | 15,81 | 2,635 |
| 1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia. | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,810 | 30 | 15,81 | 2,635 |
| 1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil. | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,810 | 30 | 15,81 | 2,635 |
| 1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,810 | 30 | 15,81 | 2,635 |
| 1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos. | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,810 | 30 | 15,81 | 2,635 |
| 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 | 15,810 | 30 | 15,81 | 2,635 |
| 1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,810 | 30 | 15,81 | 2,635 |

| | | | | | | | | |
|--|-----|-----|-----|-----|--------|-----|---------|--------------|
| .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 | 15,810 | 30 | 15,81 | 2,635 |
| 1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,810 | 30 | 15,81 | 2,635 |
| 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 | 15,810 | 30 | 15,81 | 2,635 |
| 1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento. | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,810 | 30 | 15,81 | 2,635 |
| 1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales. | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,810 | 30 | 15,810 | 2,635 |
| 1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos. | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,810 | 30 | 15,810 | 2,635 |
| 1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual. | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,810 | 30 | 15,810 | 2,635 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 349,401 | 8,234 |

Fuente: Encuesta de directivos por el comité central de padres de familia septiembre 2012

Para los padres el desenvolvimiento de los directivos, en la parte gerencial es eficaz, cumplen y hacen cumplir todo lo que estipula la ley de educación y más disposiciones emanadas desde la Dirección de Educación y el Ministerio de Educación promedio del **8,234/12,10 puntos**.

5.1.10.2. Competencias pedagógicas

| TABLA N°48 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total (30 cuestionarios) | 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 | 3,162 | 6 | 3,162 | 0,527 |
| 2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,162 | 6 | 3,162 | 0,527 |
| 2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,162 | 6 | 3,162 | 0,527 |
| 2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,162 | 6 | 3,162 | 0,527 |
| 2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,162 | 6 | 3,162 | 0,527 |
| 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 | 3,162 | 6 | 3,162 | 0,527 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 18,972 | 3,162 |

Fuente: Encuesta de directivos por el comité central de padres de familia septiembre 2012

Para los padres de familia los Directivos están laborando de manera eficiente; demuestra que si están involucrados en las labores pedagógicas en el aula atendiendo a casos especiales de estudiantes que requieren apoyo y refuerzo académico promedio de respuestas del 3,162/3,16 puntos.

5.1.10.3. Competencias de liderazgo en la comunidad

| TABLA N°49 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total (30 cuestionarios) | Valoración Total | Valoración Promedio |
|--|------------|-----|-----|-----|--------|-----------------------------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa. | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,810 | 30 | 15,81 | 2,635 |
| 3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad. | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,810 | 30 | 15,81 | 2,635 |
| 3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad. | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,810 | 30 | 15,81 | 2,635 |
| 3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa. | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,810 | 30 | 15,81 | 2,635 |
| 3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa. | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,810 | 30 | 15,810 | 2,635 |
| 3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos. | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,810 | 30 | 15,810 | 2,635 |
| 3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad. | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,810 | 30 | 15,81 | 2,635 |
| 3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas. | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,810 | 30 | 15,81 | 2,635 |
| 3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario. | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,810 | 30 | 15,810 | 2,635 |
| 3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas. | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,810 | 30 | 15,810 | 2,635 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 158,100 | 3,50 |

Fuente: Encuesta de directivos por el comité central de padres de familia septiembre 2012

Los padres de familia catalogan como eficaz el desempeño de los Directivos como líderes en la comunidad, vinculándolos en las acciones de desarrollo de actividades en beneficio de los educandos, padres y comunidad obteniendo un porcentaje promedio de **3,50/4,74 puntos**.

Tabla N° 50
RESUMEN DE LA EVALUACIÓN A LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ
CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

| DIMENSIONES | PUNTAJE |
|---|-------------------------------|
| Competencias gerenciales | 8.234/12.10 puntos Buena |
| Competencias pedagógicas | 3,16/3,16 puntos Excelente |
| Competencias de liderazgo en la comunidad | 3.50/4.74 puntos Buena |
| TOTAL | 13.64/20 |

Fuente: Encuesta de directivos por el comité central de padres de familia septiembre 2012

Los integrantes del Comité Central de Padres de Familia, señalan que *el rol de los Directivos es Bueno*; por ello la Institución es reconocida no solo en la comunidad sino a nivel provincial y que decir en el Ecuador.

5.1.11. EVALUACIÓN A LOS DIRECTIVOS POR PARTE DE LA SUPERVISORA

5.1.11.1. Competencias gerenciales

Evaluación a Los Directivos

(Rector, Vicerrector, 3 Vocales del Consejo Directivo = 5) por el Supervisor Escolar (1) = 5 x 1 =5

| TABLA N°51 1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL (5 cuestionarios) | Valoración Total | Valoración Promedio |
|---|------------|---|---|---|-------|----------------------------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1.1. Asiste puntualmente a la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.11. Determina detalles del trabajo que delega. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|-------|---|-------|-------|
| 1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| .24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 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 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.44. Promueve la investigación pedagógica. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.45. Promueve la innovación pedagógica. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |

| | | | | | | | | |
|---|-----|-----|-----|-----|-------|-----|--------|---------------|
| 1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 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 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 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 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 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 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 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 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 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 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 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 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 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 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 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 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| 1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,835 | 5 | 0,835 | 0,278 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 54,275 | 13,246 |

Fuente: Encuesta de evaluación a directivos por parte de la supervisora escolar septiembre 2012

Para la Supervisora de Educación, la actuación de los Directivos es la que está dentro de los parámetros que exige el Ministerio de Educación, por tal motivo es uno de los colegios modelos del cantón promedio del **13.246/14.45 puntos**.

5.1.11.2. Competencias pedagógicas

| TABLA N°52 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | Total (5 cuestionarios) | Valoración Total | Valoración Promedio |
|---|------------|-------|-------|-------|-------|----------------------------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |
| 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 | 0,112 | 0,167 | 0,669 | 5 | 0,948 | 0,190 |
| 2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |
| 2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre. | 0 | 0 | 0,112 | 0,167 | 0,669 | 5 | 0,948 | 0,190 |
| 2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales. | 0 | 0 | 0,112 | 0 | 0,892 | 5 | 1,004 | 0,201 |
| 2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo. | 0 | 0 | 0,112 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,171 | 0,234 |
| 2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |
| 2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |
| 2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |
| 2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |
| 2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución. | 0 | 0 | 0,112 | 0,167 | 0,669 | 5 | 0,948 | 0,190 |
| 2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |
| 2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |
| 2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos. | 0 | 0,056 | 0 | 0,167 | 0,669 | 5 | 0,892 | 0,178 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 14,383 | 2,877 |

Fuente: Encuesta de evaluación a directivos por parte de la supervisora escolar septiembre 2012

Desde el punto de vista de la supervisora los Directivos realizan un excelente trabajo en coordinación con los otros organismos de la Institución. Porcentaje promedio del **2.877/3.11 punto**

5.1.11.3. Competencias de liderazgo en la comunidad

| TABLA N°53 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD | VALORACIÓN | | | | | Total (5 cuestionarios) | Valoración total | Valoración promedio |
|---|------------|-----|-----|-------|-------|----------------------------|------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| (2.44 PTOS) | | | | | | | | |
| 3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |
| 3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |
| 3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad. | 0 | 0 | 0 | 0,501 | 0,446 | 5 | 0,947 | 0,189 |
| 3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |
| 3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |
| 3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |
| 3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad. | 0 | 0 | 0 | 0,334 | 0,669 | 5 | 1,003 | 0,201 |
| 3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |
| 3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |
| 3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |
| 3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |
| TOTAL | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 11,481 | 2,296 |
| PUNTAJE TOTAL / 20 PUNTOS | | | | | | | | 18,419 |

Fuente: Encuesta de evaluación a directivos por parte de la supervisora escolar septiembre 2012

Los resultados son excelentes, demostrando que las autoridades del Plantel mantiene una excelente comunicación entre los miembros de la comunidad, permitiéndole desarrollar actividades que se propone en beneficio de la comunidad educativa promedio del **2.296/2.44 puntos**.

Tabla N° 54
RESUMEN DE LA EVALUACIÓN A LOS DIRECTIVOS POR PARTE DE LA
SUPERVISORA

| DIMENSIONES | PUNTAJE |
|---|--|
| Competencias gerenciales | 13.246/14.45 puntos Excelente |
| Competencias pedagógicas | 2.877/3.11 puntos Excelente |
| Competencias de liderazgo en la comunidad | 2.296/2.44 puntos Excelente |
| TOTAL | 18.419/20 Excelente |

Fuente: Encuesta de evaluación a directivos por parte de la supervisora escolar septiembre 2012

La Supervisora reconoce la capacidad de liderazgo de los Directivos del colegio en la comunidad como excelente debido a que es una de las primeras instituciones fiscales que se formaron en el cantón.

TABLA N° 55
RESUMEN DE LA CALIFICACIÓN PROMEDIO A LOS DIRECTIVOS

| CALIFICACIONES OBTENIDAS/ POR INSTRUMENTO: | PUNTOS | CATEG | EQUIVALENCIA |
|--|---------------|--------------|---------------------|
| Autoevaluación de los Directivos (Rectora, Vicerrectora y 3 Vocales del Consejo Directivo. | 16,43 | A | EXCELENTE |
| Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo. | 16,005 | A | EXCELENTE |
| Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil. | 16,059 | A | EXCELENTE |
| Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia. | 13,64 | B | BUENO |
| Evaluación de los Directivos por parte de la Supervisora Escolar | 18,419 | A | EXCELENTE |
| CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS | 80,553 | A | EXCELENTE |

Fuente: Encuesta de evaluación a directivos por parte de la supervisora escolar septiembre 2012

Según las calificaciones obtenidas por cada instrumento, la función de los Directivos *tiene la calificación de Excelente* debido a que cumplen todas las disposiciones del ministerio de educación y los reglamentos internos del colegio.

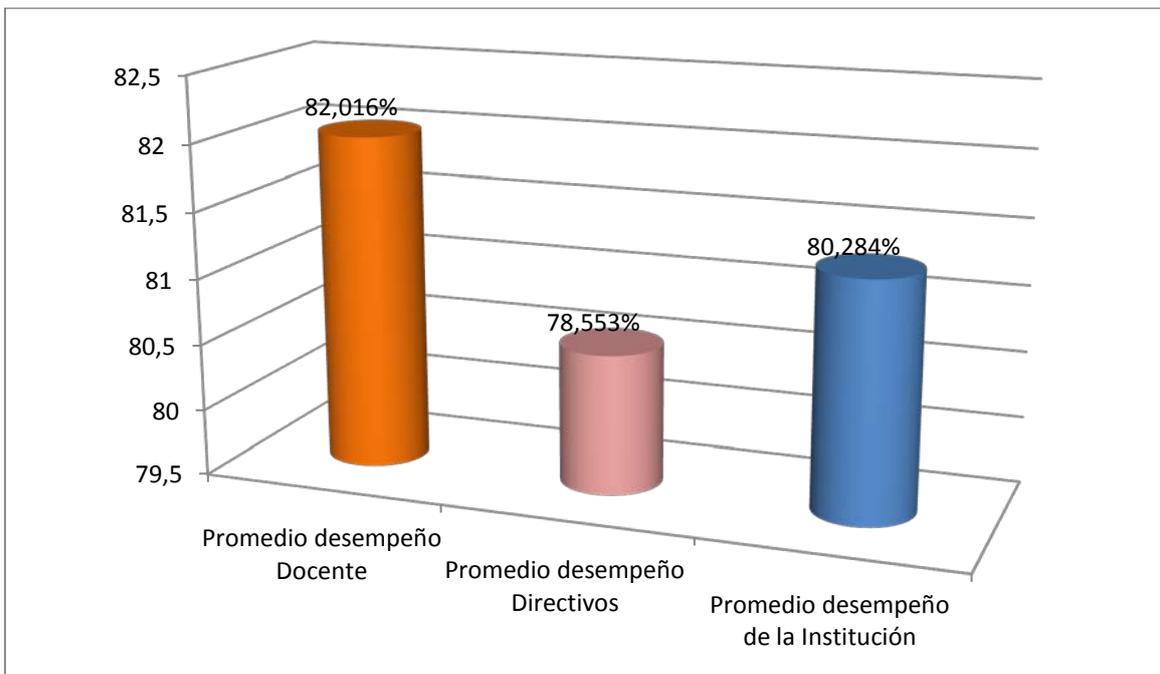
TABLA N° 56
CALIFICACIÓN AL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE, DIRECTIVO E INSTITUCIONAL

| | | | |
|---|--------------------|----------|-----------|
| CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES | 82,016 | A | EXCELENTE |
| CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS | 80,553 | A | EXCELENTE |
| CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA | 81,2845/100 | A | EXCELENTE |

Fuente: Encuesta de evaluación a docentes y directivos septiembre 2012

GRÁFICO N° 1

Calificación al desempeño profesional Docente, Directivo e Institucional



Fuente: Encuesta de evaluación a docentes y directivos septiembre 2012

La calidad del desempeño profesional de docentes y directivos en el colegio “El Carmen” es *excelente* y como tal se asigna la misma calificación a la institución educativa.

5.2. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.2.1 Evaluación del desempeño profesional del docente

Con respecto a la dimensión **sociabilidad pedagógica**, se puede manifestar que los docentes del colegio “El Carmen” tienen poca preocupación cuando sus estudiantes faltan a clases, los demás estándares evaluados en esta dimensión tienen categoría “A” Excelente por la razón de tratar a los estudiantes con cortesía, fomento de la autodisciplina en el aula, propiciar el respeto a las personas con capacidades diferentes y la no discriminación entre compañeros, toman en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los educandos, situación que es corroborada por los directivos, padres de familia y estudiantes. Por qué "La escuela de calidad es la que promueve el progreso de sus estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales" (Marqués Graells, P. (2002).

La calidad de la educación se evalúa por la actitud de los profesores en el ámbito pedagógico, y para que los estudiantes reciban la mejor educación debe existir un verdadero seguimiento y control de asistencia de los discentes en la casa por los padres de familia, en la escuela por parte de los docentes y directivos cuya finalidad debe ser fortalecer la calidad educativa haciendo hincapié en los deberes y derechos de los educandos capaz de que con la participación triangular se logre equidad en el proceso educativo para un excelente desarrollo de la sociedad con la que nos sentimos comprometidos.

En cuanto a la dimensión **habilidades pedagógicas y didácticas**, la mayor fortaleza la encontramos en que los profesores estimulan el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes, explican la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes, permiten que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes y recalcan los puntos clave de los temas tratados en la clase, aspectos que permiten desarrollar en los educandos habilidades como: saber reflexionar, escuchar, socializar y concluir. Más hay que indicar que en ésta dimensión las debilidades encontradas son que los profesores no recuerdan a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior y no reajustan la programación aspectos importantísimos en el proceso didáctico y la calidad educativa.

De igual manera según los porcentajes existe el mismo criterio de los padres de familia, docentes y estudiantes, frente a estos parámetros.

Por lo visto, es evidente que a los profesores les falta poner mayor atención a cada una de las etapas del proceso didáctico dentro de la micro-planificación, pues de ello depende el poder lograr un aprendizaje eficiente, en donde a base al recuerdo y la reafirmación del tema de la clase anterior y los reajustes de la programación lograremos estudiantes críticos, analíticos y reflexivos, en donde se involucran directamente en los aprendizajes con una meta y objetivos comunes.

En lo que respecta a la dimensión de **desarrollo emocional**, se detecta que los profesores se sienten estimulados por sus superiores, apoyados por los padres de familia en la tarea educativa. Como fortalezas encontramos que demuestran seguridad en sus decisiones, disfrutan de su trabajo al dictar las clases y se sienten gratificados por la relación afectiva con los estudiantes. Aspectos que coinciden con el siguiente enunciado: “La importancia de los estándares de calidad consiste en “orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo” (M.E., 2011).

En tanto que el término competencia se utiliza en este contexto para referir a la capacidad de “hacer con saber” y con conciencia acerca de las consecuencias de este hacer. Toda competencia involucra al mismo tiempo conocimiento, modos de hacer valores y responsabilidades por los resultados de lo hecho.

En todo caso en el desarrollo emocional de los docente encuestados se preocupan por que sus estudiantes disfruten dentro del proceso enseñanza aprendizaje esto permite alcanzar un trabajo armónico con iniciativas a realizar trabajos exitosos.

En lo que respecta a la *dimensión de la atención a estudiantes con necesidades especiales*, según los resultados de la investigación nos indican con claridad que los docentes elaboran adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje de los estudiantes y se comunican con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos. Aspectos positivos que los profesores permiten a los estudiantes que se integren espontáneamente para los trabajos en clase, y detectan las necesidades educativas que tengan los discentes. Aspecto que

tiene relación con lo que expresa Esquivel (1998): “Cumplen una función coordinadora de las diferentes áreas del sistema educativo”.

Hay que tener en cuenta que la calidad educativa según el M.E. (2011), se basa en: “orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia un mejoramiento continuo, a los docentes y autoridades de las instituciones educativas”. Por lo tanto es necesario que los profesores que trabajen en roles vinculados con la resolución de problemas o desafíos más coyunturales ligados a la pedagogía y la didáctica y específicamente en orientación micro-curricular.

Al igual consideramos de gran utilidad y beneficio para los estudiantes que un docente entregado a su trabajo, proponga tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes y mantener comunicación con los padres para informar sobre el avance académico y personal de los estudiantes, porque un estándar de calidad “Enfatiza el valor de la educación en el éxito futuro de los estudios superiores” (M.E., 2011)

En lo que respecta a la dimensión de **aplicación de normas y reglamentos**, se pudo determinar según los resultados que se arrojaron en las diferentes encuestas aplicadas a todos los miembros de este centro educativo, que los docentes cumplen a cabalidad con todas las normas y reglamentos, sin embargo en aspectos como la aplicación del Reglamento Interno de la institución y entrega de calificaciones a los estudiantes, un porcentaje significativo de profesores sólo algunas veces lo hacen.

Por lo visto, se entiende por desempeño del profesor lo que un docente realiza en el trabajo. “Es sinónimo de comportamiento del profesor al preparar su clase, al hacer una presentación frente a sus alumnos, al diseñar materiales de aprendizaje o al evaluar los exámenes de sus alumnos”. (Valenzuela, 2009)

Para quienes ejercemos la docencia se entiende que es de vital importancia el cumplimiento de normas y reglamentos que debe tener presente un docente ya que con ella nos permite dar a conocer un perfil ideal, frente a nuestros directivos, colegas, estudiantes y padres de familia, además de llevar nuestro trabajo con vocación, mística, dignidad y sobre todo con responsabilidad lo que nos permitirá enfocarnos a la efectividad del docente que pone su granito de arena en la

búsqueda de la excelencia educativa como soporte de la nueva sociedad que pueda hacer frente a los cambios del siglo XXI.

Dentro de la dimensión **relaciones con la comunidad**, se pudo detectar que los docentes investigados mantienen una muy buena relación con la comunidad, pues participan en actividades para el desarrollo comunitario, colaboran en la consecución de objetivos y metas planteadas en el PEI., participan en actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad y para lograrlo están abiertos al diálogo. Como debilidad podemos anotar que *rara vez colaboran en la administración y ejecución de tareas extra curriculares y compartir con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes.*

Hay que considerar que el maestro debe dejar de ser un simple transmisor de conocimientos para ser un provocador de procesos de conocimientos en sus estudiantes, gestor de los procesos educativos y de los proyectos en beneficio de la institución educativa y la comunidad.

De allí que un maestro de vocación tiene como mística la responsabilidad de llevar adelante un proceso educativo en condiciones de innovación pedagógica apoyando el crecimiento comunitario y sobre todo con capacidad crítica para replantar, sugerir, adoptar y coordinar, acciones de beneficio educativo y colectivo. Lo expuesto guarda relación con el siguiente enunciado: un verdadero maestro “considera el conjunto de acciones y mediciones socioculturales” (M.E., 2010)

Dentro de la **dimensión clima de trabajo**, se puede dar a conocer que el clima de trabajo es el ideal en la institución porque les permite compartir experiencias, actividades y, trabajan en forma coordinada aprovechando las horas complementarias mediante reuniones de área, círculos de estudio en el que se abordan diferentes temáticas de acuerdo a las necesidades de los docentes, del plantel, estudiantes y comunidad. Como debilidad podemos anotar que hace falta que algunos profesores asuman el liderazgo y comparen intereses y motivaciones con sus colegas. Situación que va de la mano cuando se manifiesta: “toda acción realizada o ejecutada, por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución”. (Peña González, 2002, citado por Reyes, I., (2012).

En cuanto a los **resultados de la observación de las clases**, que se tuvo la oportunidad de realizar a los profesores, podemos dar a conocer que dentro de la dimensión a que hace hincapié a las actividades iniciales se pudo detectar que existe una verdadera responsabilidad en cada uno de los docentes, al presentar sus planes de clase, inician puntualmente, presentar el tema de estudio y en dar a conocer los objetivos de la clase

Norma IRAM-ISO 9001 (2001), “La calidad es cumplir siempre con los requisitos de la organización educativa”. Partiendo de este criterio se puede decir que la calidad de la educación que hoy en día nos propone el Actual Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica, tiene como visión llevar un proceso de aprendizaje de manera eficiente.

Respecto a la dimensión **b** que hace alusión sobre **el proceso enseñanza – aprendizaje**, se pudo detectar que los docentes de esta institución educativa, inician sus clases haciendo hincapié en las experiencias previas, presentan el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, relacionan el tema con la realidad vivencial del estudiante, asignan actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente, refuerzan la explicación a estudiantes que muestren dificultad para comprender un concepto, realizan preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en clase. Al finalizar la clase realizan un resumen de los puntos más importantes, realizan evaluación, adaptan espacios y recursos en función de las actividades propuestas, utilizan recursos didácticos creativos, y envían tareas extra clase.

Se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación... Constitución Política (2008). Referente a esta garantía constitucional consideramos que para alcanzar un adecuado desempeño profesional se debe tomar en cuenta como principal indicador el proceso o el desarrollo de la clase, empleando acertados y adecuados estándares de aprendizaje, en donde se logre la calidad educativa.

Dentro de la dimensión **C**, referente al **ambiente en el aula**, se tuvo la oportunidad de observar claramente que la mayoría de docentes son: afectuosos y cálidos con los estudiantes, les tratan con respeto y amabilidad, valoran la participación de los

jóvenes, saben cómo mantener la disciplina en el aula y motivan a los educandos a participar activamente en la clase. Todo esto hace motivante la clase y mantiene el deseo de aprender en los jóvenes. Por lo visto en esta dimensión no existen debilidades que exponer.

Lo expuesto tiene relación con el siguiente enunciado: “Los estándares de aprendizaje permiten conocer cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante”. (M.E., 2010)

Por lo analizado hasta el momento en las diferentes dimensiones nos permite plantear la propuesta de mejoramiento educativo mediante talleres de capacitación sobre liderazgo, creatividad y calidad educativa para fortalecer el desempeño profesional docente y directivo del colegio “El Carmen”.

Considerando que este proyecto educativo será de gran ayuda y beneficio para toda la comunidad educativa en especial a los docentes para que logren tomar conciencia que la calidad educativa es algo que se logra con el trabajo diario en el quehacer educativo.

La creatividad y liderazgo son parte del trabajo docente, porque un buen profesor ante todo es líder y como tal capaz de innovar los modos y métodos de enseñanza y aprendizaje.

En síntesis podemos manifestar que en la investigación participaron los Docentes, Directivos, estudiantes y padres de familia. Luego de la aplicación de las encuestas y después de haber realizado la sistematización correspondiente a la información recopilada, el puntaje global obtenido por los maestros/as es de 82,016/100 cuya equivalencia es **excelente**, por lo tanto, una apreciación rápida de este resultado lleva a considerar que todo marcha bien en la institución con respecto a los docentes.

5.2.2 Evaluación del desempeño profesional del directivo

En la dimensión de **competencias gerenciales**, según la perspectiva del directivo, docentes, miembros del Comité de Padres de Familia, miembros del Consejo Estudiantil, delegados del Consejo Directivo o Técnico y de la Supervisora de la Zona se puede detectar altos porcentajes, donde se visualiza notoriamente que la Rectora del colegio “El Carmen” posee una apreciación y conformidad por su trabajo que viene realizando, es así como mediante los resultados dentro de las escalas valorativas se aprecia las reiteradas asignaciones de evaluar frecuentemente y siempre con rangos que le sitúan en un buen perfil profesional.

Dentro de los ítems sobre los cuales más se destaca el directivo tenemos los siguientes:

El directivo asiste puntualmente, controla el cumplimiento de la jornada de trabajo escolar según los horarios establecidos, sabe delegar funciones acorde a la norma legal vigente y a su vez realiza el respectivo seguimiento, se propicia el trabajo en equipo para un buen funcionamiento, planifica, y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.

También el directivo, entrega puntualmente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la dirección provincial de educación, organiza con el Consejo Técnico las comisiones para el normal funcionamiento del plantel al inicio del año lectivo, propicia el cumplimiento del Código de la niñez y adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.

De igual manera propicia el cumplimiento del Reglamento Interno, coordina la elaboración y el cumplimiento del Código de Convivencia Institucional, toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución, se promueve la investigación y renovación pedagógica y se aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal, atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.

El perfil descrito concuerda con lo que manifiesta Sandó (2010) cuando expresa: “La evolución del perfil de los directores ha oscilado desde unas funciones

exclusivamente pedagógicas hasta otras más relacionadas con la gestión, administración y hasta el marketing”.

De allí que según los actuales estándares de desempeño directivo su principal propósito es que un líder educativo sea competente en sus prácticas de *gestión y liderazgo* que a su vez están positivamente correlacionados con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro educativo escolar y los logros de los estudiantes.

Es por eso que un verdadero directivo con entrega, vocación y mística a su trabajo posee una actitud en la consideración y bienestar de los demás, reconoce sus debilidades y trata de superarlas.

Un directivo debe ser un buen administrador de los recursos humanos y materiales, carismáticos, coherentes, comunicativos, creativos, dinámicos, inteligentes, honrados y modestos es decir dotado de un conjunto de valores, y de esta manera poder ser un verdadero ejemplo a imitarlo, algo que no queda dudas si ocurre en el colegio “El Carmen”.

Dentro de la dimensión de las **competencias pedagógicas**, según los resultados contrastados por parte de los docentes, representantes de los padres de familia y de los estudiantes se nota claramente que el directivo del colegio “El Carmen” conlleva la administración en forma organizada, es decir: organiza la elaboración del proyecto educativo institucional (PEI), organiza la elaboración de la planificación curricular junto con el consejo técnico, asesora a los docentes en metodología de enseñanza, y solicita que se den a conocer los objetivos de aprendizaje.

Por otro lado supervisa el proceso de evaluación a los estudiantes, verifica que la planificación didáctica sea puesta en práctica, realiza acciones para evitar la deserción y repitencia de los estudiantes, garantiza el respeto a los derechos humanos, el libre acceso al estudio y la adaptación del micro-currículo. Dichos aspectos van de acuerdo con el siguiente enunciado: “el docente debe demostrar profesionalismo en todas las áreas de su vida”. (M.E., 2010)

Por último dentro de la dimensión **competencias de liderazgo en la comunidad**, se pone en manifiesto que existe un alto porcentaje por parte de los docentes, miembros del comité central de padres de familia, estudiantes, y supervisión que el directivo cumple a cabalidad con dichas competencias, evidenciando que: mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa, apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, mantiene buenas relaciones con los profesores, estudiantes, padres de familia y la colectividad, no tiene conductas discriminatorias y promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.

La eficacia busca “mejorar todos los aspectos de rendimiento y del desarrollo del alumnado”, valga decir, lo que hoy llamamos “educación integral”. (Serendipi, T., 2009, Citado por González García, E., 2012)

De acuerdo a la consideración científica, se puede decir que los directivos del colegio “El Carmen” son eficaces en el cumplimiento de sus funciones porque lideran el progreso de la educación y la comunidad.

En síntesis el desempeño profesional del directivo es muy satisfactorio para todos sus miembros que lo conforman es así que gracias a su labor obtienen una calificación Promedio de 80,553/100 lo que se posesiona en la categoría A es decir, excelente.

Al concluir con el análisis, interpretación y discusión de los resultados podemos dejar muy en claro que gracias el desempeño profesional del docente como del directivo del Colegio “El Carmen” su categoría es de calificación “**A**” con 81,2845/100 repartidos de la siguiente manera: promedio del desempeño de los docentes 82,016/100, promedio de desempeño de directivos 80,553/100.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones.

Los docentes, en el ámbito de la dimensión *sociabilidad pedagógica* muestran poca preocupación cuando sus estudiantes faltan a clases, los demás estándares evaluados en esta dimensión tienen categoría “A” Excelente. En cuanto a la dimensión *habilidades pedagógicas y didácticas*, los profesores rara vez recuerdan a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior y lo mismo sucede en el reajuste de la programación, aspectos que son importantísimos en el proceso didáctico y la calidad educativa, los demás estándares se consideran excelentes.

En la dimensión de *desarrollo emocional*, se detecta que los profesores se sienten estimulados por sus superiores y apoyados por los padres de familia en la tarea educativa. Respecto a la *dimensión de la atención a estudiantes con necesidades especiales*, los docentes elaboran adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje de los estudiantes y se comunican con los padres de familia o representantes. En la dimensión de *aplicación de normas y reglamentos*, los docentes cumplen a cabalidad con todas y cada una de ellas.

Dentro de la dimensión *relaciones con la comunidad*, se pudo detectar que los docentes investigados mantienen una muy buena relación con la comunidad. Dentro de la *dimensión clima de trabajo*, se puede dar a conocer que el clima de trabajo es el ideal en la institución. Como debilidad podemos anotar que a algunos profesores les hace falta liderazgo para compartir intereses y motivaciones con sus colegas. En cuanto a los *resultados de la observación de las clases*, los docentes mostraron verdadera responsabilidad y probidad, en cada una de las fases comenzando por la inicial, el proceso de enseñanza aprendizaje y el ambiente en el aula existe una verdadera responsabilidad en cada uno de los docentes,

El desempeño profesional directivo es considerado como excelente en cada una de las dimensiones evaluadas, en las *competencias gerenciales, pedagógicas y liderazgo con la comunidad* se resalta el trabajo realizado por los directivos en especial la Rectora alcanzando una calificación de “A” con 81,2845/100 repartidos de la siguiente manera: promedio del desempeño de los docentes 82,016/100, promedio de desempeño de directivos 80,553/100.

6.2 Recomendaciones

En la dimensión *sociabilidad pedagógica* los docentes deben preocuparse por la inasistencia de los estudiantes a las clases y comunicar de inmediato a los padres de familia o representantes legales con la finalidad de hacer un seguimiento y control de las actividades de los discentes con el fin de lograr una educación de calidad. En la dimensión *habilidades pedagógicas y didácticas*, los docentes deben recordar a sus estudiantes los temas tratados en la clase anterior y reajustar la programación micro curricular si es necesario.

En las dimensiones *desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales y aplicación de normas y reglamentos*, hay que felicitar a los docentes por el trabajo arduo y constante realizado hasta el momento y se recomienda mantener la misma línea de acción en cada una de dichas dimensiones.

En la dimensión *relaciones con la comunidad*, se recomienda seguir adelante con la buena relación que mantienen con la colectividad y en la dimensión *clima de trabajo* es necesario que los profesores asuman el liderazgo y compartan intereses y motivaciones con sus colegas. *En cuanto a las clases prácticas* se debe mantener la línea seguida hasta el momento y de ser posible mejorarla para alcanzar una educación de calidad.

Para el desempeño profesional directivo considerado como excelente se recomienda tomen en cuenta la capacitación docente para el mejoramiento educativo mediante talleres de capacitación sobre liderazgo, creatividad y calidad educativa para fortalecer el desempeño profesional docente y directivo del colegio “El Carmen”.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1 TITULO DE LA PROPUESTA

Talleres de capacitación sobre liderazgo, creatividad y calidad educativa para fortalecer el desempeño profesional docente y directivo del colegio “El Carmen”.

7.2 Justificación

Se justifica la propuesta de investigación por cuanto los resultados estadísticos demuestran que el desempeño profesional de docentes y directivos alcanza una calificación de excelente, pero no por ello se debe dejar de fortalecer el liderazgo, creatividad y calidad de la educación.

De acuerdo a los datos obtenidos en la evaluación al desempeño profesional docente y de directivos del colegio “El Carmen” y considerando la autoevaluación, coevaluación, evaluación por parte de los directivos, estudiantes, padres de familia, observación de clases prácticas y evaluación por la supervisión, se determina una calificación de Excelente tanto en el desempeño profesional de los docentes y de directivos. Sin embargo es necesario fortalecer conocimientos sobre liderazgo, creatividad y calidad educativa como parte del desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, sociabilidad pedagógica y relación con los estudiantes y, en cuanto al directivo reforzar las competencias gerenciales y liderazgo en la comunidad.

Es necesario aclarar que en el colegio “El Carmen” no se ha realizado otra investigación sobre el tema, existen a nivel de país investigaciones auspiciadas por la UTPL que fueron realizadas en otras provincias.

En la investigación no se han detectado problemas graves, pero es importante que los docentes y directivos se encuentren siempre preparados y con conocimientos actualizados para hacer que la educación sea de calidad en más amplio sentido de la palabra, por ello la calidad educativa necesita profesionales orientados a la excelencia docentes eficaces y eficientes en lo que respecta al proceso de enseñanza y aprendizaje en las aulas, ya que actualmente se considera a la

gerencia pedagógica de aula como una excelente herramienta de este proceso; esto posibilita el desarrollo de competencias pedagógicas y didácticas, sociabilidad pedagógica, siempre con una aplicación de liderazgo en la comunidad que ayude a realizar una interrelación con los padres de familia y colectividad.

Los directivos y docentes realizan una labor profesional e iniciativa en su desempeño laboral por tal razón la presente propuesta, pretende aportar elementos que puedan fortalecer el rol protagónico de los actores involucrados en el proceso investigativo, con el nuevo enfoque constructivista de la educación actual, beneficiando de forma directa a los directivos y docentes e indirecta a los estudiantes, padres/madres de familia y comunidad en general. Siendo factible realizar la propuesta alternativa, ya que se cuenta con la colaboración de las autoridades y docentes.

7.3 Objetivos

7.3.1. Objetivo general

Capacitar sobre liderazgo, creatividad y calidad educativa, al personal docente y directivos sobre el desempeño profesional y garantizar una educación de calidad.

7.3.2. Objetivos específicos

- Contribuir a un adecuado desempeño profesional de los docentes a través de la práctica diaria de liderazgo creativo y calidad educativa.
- Motivar a los directivos y docentes para desarrollar los talleres sobre liderazgo, creatividad y calidad educativa.
- Evaluar los logros obtenidos en los talleres a través de las jornadas de capacitación. mejorar el desempeño profesional y fortalecer el desarrollo institucional.

7.4 Actividades

Las actividades de la propuesta del presente estudio estarán centradas en la socialización, acogimiento y desarrollo de los componentes y procesos de la calidad en la educación, los talleres de trabajo consideraran los aspectos vulnerables que se determinaron en el análisis de la información recogida de las fuentes primarias, como es el caso de la auto evaluación docente y directivos, la evaluación de los estudiantes a docentes y directivos y la evaluación del comité central de padres de familia a docentes y directivos.

La metodología de desarrollo será el trabajo en equipos, los mismos que se formaran de forma interdisciplinaria e inter-ocupacional, cada equipo de trabajo contara con una persona que coordine, otra que lidere el proceso y una tercera que recoja y exponga los contenidos de las discusiones y acuerdos a los que llegue el equipo de trabajo, finalmente cada secretaría de comunicación expondrá en una plenaria final el trabajo grupal.

| FASES | Meses | | | | | | | | | | | | Resultados | Responsables | |
|---|-----------|---|---|---|------------|---|---|---|--------------|---|---|---|------------|--|-------------------------------|
| | Dic. 2012 | | | | Enero 2013 | | | | Febrero 2013 | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | |
| FASE UNO | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Presentación de la propuesta a las autoridades del colegio | x | | | | | | | | | | | | | Plan de capacitación. Material educativo disponible. Organización y administración logística | Facilitador Directivos |
| 2. Aceptación de la propuesta por las autoridades | | x | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Adquisición del presupuesto para financiar la propuesta | | x | | | | | | | | | | | | | |
| 4. Elaboración de materiales a utilizar en la propuesta | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 5. Actividades con directivos, docentes y padres de familia | | | x | | | | | | | | | | | | |
| FASE DOS | | | | | | | | | | | | | | | |
| a. Taller Liderazgo | | | | | x | | | | | | | | | Seminarios a | Facilitador |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----------------------|------------|
| docente y la práctica de valores morales | | | | | | | | | | | | | | | | | | Directivos y Docentes | Directivos |
| b. Taller Sobre creatividad | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | |
| c. Taller Calidad educativa | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| d. Evaluación del desarrollo de la propuesta | | | | | | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | | |

| TALLER Nº 1 | | | | |
|--|---|---|--|---|
| <p>TEMA: Liderazgo docente, valores éticos y morales.</p> <p>OBJETIVO: Fortalecer la práctica de los valores éticos y morales desde el desempeño profesional de directivos y docentes.</p> <p>TIEMPO: Primera semana de enero de 2013</p> | | | | |
| CONTENIDO | PROCESO | ACTIVIDADES | RESPONSABLES | RECURSOS |
| Práctica de los valores éticos y morales desde el desempeño profesional Docente y Directivo | Inauguración del taller Presentación Formación de equipos de trabajo Desarrollo de actividades | Planificación del taller Invitación a docentes y directivos para que participen del taller sobre Práctica de los valores éticos y morales Presentación de temas Dinámicas Distribución de grupos Dramatizaciones Plenaria Compromiso Evaluación Conclusiones y recomendaciones | Autoridades Capacitadores Maestrante | Manual Computadoras Internet Proyector Hojas Plumas Marcadores Pizarra |
| Elaboración: Lic. Cristina Barberán | | | | |

TALLER No. 1

1. TEMA: Liderazgo docente, **Valores éticos y morales**

2. Objetivo.

Fortalecer la práctica de los valores éticos y morales desde el desempeño profesional de directivos y docentes.

3. Lectura seleccionada para el taller.

TU COLOR Y TU PERSONALIDAD REFLEXIÓN Y VALORES

En cualquier trabajo, en cualquier grupo, etc. es muy fácil hablar con el compañero, criticar al otro, comunicar cosas intrascendentes. Pero ¿Qué pasa cuando me dicen como soy? Puedo estar de acuerdo o no ¿Qué pasa cuando me hacen descubrir cosas que yo creía que eran de una forma y luego son de otra? ¿Mis valores son los mismos que de mis compañeros /as? ¿Existen intereses particulares en mi relación con los demás? Se podría plantear muchas cuestiones, tanto a nivel personal como a nivel colectivo, pero no merece la pena, pues lo que buscamos es crecer y vivir como personas maduras.

4. **Actividades.**

4.1. **Iniciales.**

- Dinámica: conversación por parejas y presentación del uno al otro.
- Mensaje de la dinámica (motivación).

4.2. **De elaboración.**

- a. Formar 4 grupos de trabajo (mediante tarjetas de colores).
- b. Nombrar coordinador y secretario relator de cada uno de los grupos.

- c. Entregar una ficha guía con las instrucciones sobre el guión del debate, para que los participantes lo lean.
- d. Leer críticamente el texto de la lectura “tu color y tu personalidad reflexión y valores” en cada uno de los grupos.
- e. Se entrega a los participantes tarjetas según el color de su elección durante 15 minutos de reflexión escribirán libremente lo que deseen, después de leer su tarjeta, se le pregunta ¿Te identificas? ¿Por qué? Cuando te critican que sensaciones experimentas? Todos los papeles escritos se depositarán en una urna o bolsa y al azar se leen o tres para luego entablar un breve debate, sobre la emisión de juicios y el mundo de los valores.
- f. Durante 15 minutos. En silencio y en la oscuridad se va hacer lo que uno quiera(saltar, caminar, etc.) se realiza una reflexión de los hechos
- g. Debate sobre el tema.
 - Un representante de cada grupo expondrá los argumentos a favor de sus respectivas tesis.
 - Luego las defenderán de las refutaciones.
 - Seguidamente responderán a los pedidos de aclaración e interpelaciones de los miembros de cada grupo designados para el efecto y posteriormente de todos los miembros.
 - El moderador que será el maestro, actuará para que los ánimos no se exalten y para que la argumentación no se salga del marco de la reflexión.
 - El debate continuará hasta que todos los representantes de los grupos logren exponer sus criterios, siempre respetando a los opositores y sus

argumentos, debatiéndolos fundamentadamente bajo un marco de medida y respeto.

h. Plenaria.

- Un secretario anotará en el pizarrón las posiciones de los grupos, sus principales argumentos, y las decisiones adoptadas por la mayoría acerca de las diversas partes del tema en debate.
- Al final del debate el moderador orientará al secretario en la redacción de una síntesis que se escribirá en el pizarrón y que contendrá los puntos de vista aprobados.
- Se sacarán conclusiones, mediante el diálogo.
- Se entregarán copias de las conclusiones.

5. Tiempo empleado para desarrollar el taller. (90 minutos)

6. Recursos.

Materiales.

- Tarjetas de colores
- Foto copias con la lectura
- Ficha guía.

7. Evaluación.

Formativa: a través de la observación directa de la participación de cada uno de los miembros de los grupos y en cada actividad.

Será una reflexión libre, oral o escrita, sobre la sesión en la que se analizarían todas las fases que se han llevado a cabo y a la consecución de los objetivos fijados.

- Autoevaluación.
- Ubicación de las destrezas

| TALLER N° 2 | | | | |
|--|---|--|--|---|
| <p>TEMA: La .creatividad OBJETIVO: Fortalecer el liderazgo creativo para una adecuada transformación institucional. TIEMPO: cuarta semana de enero del 2013</p> | | | | |
| CONTENIDO | PROCESO | ACTIVIDADES | RESPONSABLES | RECURSOS |
| La creatividad: características de un liderazgo creativo en directivos y docentes | Inauguración del taller Presentación Formación de equipos de trabajo Desarrollo de actividades | Planificación del taller Lectura de motivación. "La perla y la ostra". Invitación a docentes y directivos para que participen del taller de la creatividad. Foro debate Compromiso Evaluación Conclusiones y recomendaciones | Autoridades Capacitadores Maestrante | Manual Computadoras Internet Proyector Hojas Plumas Marcadores Pizarra |
| Elaboración: Lic. Cristina Barberán | | | | |

TALLER No. 2

1. TEMA: La creatividad

2. Objetivo.

Fortalecer el liderazgo creativo para una adecuada transformación institucional.

3. Lectura seleccionada para el taller.

UNA REFLEXIÓN PARA TODOS

La creencia general anterior era que Zedillo no servía. Actualmente se dice que Fox no sirve y el que venga después de Fox tampoco servirá para nada. Por eso estoy empezando a sospechar que el problema no está en lo ladrón que haya sido Salinas o en lo hablador que fue Fox.

El problema está en nosotros. Nosotros como pueblo. Nosotros como materia prima de un país. Porque pertenezco a un país donde la "viveza" es la moneda que siempre es valorada tanto o más que el dólar. Un país donde hacerse rico de la noche a la mañana es una virtud más apreciada que formar una familia a largo plazo basada en valores y respeto a los demás.

Pertenezco a un país donde, lamentablemente, los periódicos jamás se podrán vender como se venden en otros países, es decir, poniendo unas cajitas en las aceras donde uno paga por un solo periódico Y SACA UN SOLO PERIÓDICO DEJANDO LOS DEMÁS DONDE ESTÁN. Pertenezco al país donde las empresas privadas son papelerías particulares de sus empleados deshonestos, que se llevan para su casa, como si tal cosa, hojas de papel, bolígrafos, carpetas, marcadores y todo lo que falta para la tarea de sus hijos.

Pertenezco a un país donde la gente se siente triunfal si consigue volarse el Cablevisión del vecino, o se piratea el sky; donde la gente inventa a la hora de llenar sus declaraciones de Hacienda para no pagar o pagar menos impuestos. Pertenezco a un país donde la impuntualidad es un hábito. En donde los directivos de las empresas no generan capital humano. Donde no hay interés por la ecología, donde las personas tiran basura en las calles y luego se reclama al gobierno por no dar mantenimiento al drenaje. Un país donde no existe la cultura por la lectura y no hay conciencia ni memoria política, histórica ni económica. Donde nuestros diputados y senadores trabajan dos días al año (y cobran todos los demás como altos ejecutivos) para aprobar una reforma (miscelánea) fiscal al vapor que lo único que hace es hundir al que no tiene, fregar al que tiene poco y beneficiar sólo a unos cuantos.

Pertenezco a un país donde las licencias de conducir y los certificados médicos se pueden "comprar", sin hacer ningún examen. Un país donde puede subir una persona de edad avanzada, o una mujer con el niño en brazos o algún minusválido a algún autobús y la persona que viene sentada en el asiento especial para estas personas se hace la dormida para no dárselo y si alguien le reclama se levantará pero para dar un golpe o decir una mala palabra. Un país en el cual el derecho de paso es para el automóvil y no para el peatón.

Un país donde su gente está llena de faltas, pero que disfruta criticando a sus gobernantes. Mientras más le digo rata a Salinas, mejor soy yo como persona, a pesar de que apenas ayer me consiguieron todas las preguntas del examen de matemáticas de mañana.

Mientras más le digo falso a Fox, mejor soy yo como mexicano o mexicana, a pesar de que apenas esta mañana me fregué a mi cliente a través de un fraude que me ayudó a pagar algunas deudas.

No. No. No. ¡Ya basta!

Como materia prima de un país, tenemos muchas cosas buenas pero nos falta mucho para ser los hombres y mujeres que nuestro país necesita. Esos defectos, esa "sagacidad" congénita, esa deshonestidad a pequeña escala que después crece y evoluciona hasta convertirse en casos de escándalo, esa falta de calidad humana, más que Salinas o que Fox, es lo que nos tiene real y francamente mal.

Lo siento. Porque, aunque Fox renunciara hoy mismo, el próximo presidente que lo suceda tendrá que seguir trabajando con la misma materia prima defectuosa que, como pueblo, hemos sido nosotros mismos. Y no podrá hacer nada. No tengo ninguna garantía de que alguien lo pueda hacer mejor, pero mientras nadie señale un camino destinado a erradicar primero los vicios que tenemos como pueblo, nadie servirá. Ni sirvió Salinas, ni sirvió Zedillo, ni sirve Fox, ni servirá el que venga.

4. Actividades.

4.1. Iniciales.

- Dinámica: El abrazo
- Mensaje de la dinámica (motivación).

4.2. De elaboración.

- a. Formar 4 grupos de trabajo (mediante tarjetas de colores).
- b. Nombrar coordinador y secretario relator de cada uno de los grupos.

- c. Entregar una ficha guía con las instrucciones sobre el guión del debate, para que los participantes lo lean.
- d. Leer críticamente el texto de la lectura “una reflexión para todos” en cada uno de los grupos.
- e. Se entrega a los participantes tarjetas según el color de su elección durante 15 minutos de reflexión escribirán libremente lo que deseen, después de leer su tarjeta, se le pregunta ¿Te identificas? ¿Por qué? Cuando te critican que sensaciones experimentas? Todos los papeles escritos se depositarán en una urna o bolsa y al azar se leen o tres para luego entablar un breve debate, sobre la emisión de juicios y el mundo de los valores.
- f. Durante 15 minutos. En silencio y en la oscuridad se va hacer lo que uno quiera(saltar, caminar, etc.) se realiza una reflexión de los hechos
- g. Debate sobre el tema.
 - Un representante de cada grupo expondrá los argumentos a favor de sus respectivas tesis.
 - Luego las defenderán de las refutaciones.
 - Seguidamente responderán a los pedidos de aclaración e interpelaciones de los miembros de cada grupo designados para el efecto y posteriormente de todos los miembros.
 - El moderador que será el maestro, actuará para que los ánimos no se exalten y para que la argumentación no se salga del marco de la reflexión.

- El debate continuará hasta que todos los representantes de los grupos logren exponer sus criterios, siempre respetando a los opositores y sus argumentos, debatiéndolos con fundamentos bajo un marco de mesura y respeto.

h. Plenaria.

- Un secretario anotará en el pizarrón las posiciones de los grupos, sus principales argumentos, y las decisiones adoptadas por la mayoría acerca de las diversas partes del tema en debate.
- Al final del debate el moderador orientará al secretario en la redacción de una síntesis que se escribirá en el pizarrón y que contendrá los puntos de vista aprobados.
- Se sacarán conclusiones, mediante el diálogo.
- Se entregarán copias de las conclusiones.

5. Tiempo empleado para desarrollar el taller. (90 minutos)

6. Recursos.

Materiales.

- Tarjetas de colores
- Foto copias con la lectura
- Ficha guía.

7. Evaluación.

Formativa: a través de la observación directa de la participación de cada uno de los miembros de los grupos y en cada actividad.

Será una reflexión libre, oral o escrita, sobre la sesión en la que se analizarían todas las fases que se han llevado a cabo y a la consecución de los objetivos fijados.

- Autoevaluación.
- Ubicación de las destrezas

| TALLER Nº 3 | | | | |
|---|---|--|--|---|
| <p>TEMA: La calidad educativa desde el desempeño directivo y docente</p> <p>OBJETIVO: Fortalecer la calidad educativa con un buen desempeño de directivos y docentes para una adecuada transformación institucional.</p> <p>TIEMPO: Segunda semana de febrero del 2013</p> | | | | |
| CONTENIDO | PROCESO | ACTIVIDADES | RESPONSABLES | RECURSOS |
| La calidad educativa en el marco del desempeño docente y directivo: análisis de los estándares de calidad. | Inauguración del taller Presentación Formación de equipos de trabajo Desarrollo de actividades | Planificación del taller Lectura de motivación. "La perla y la ostra". Invitación a docentes y directivos para que participen del taller de la calidad educativa. Foro debate Compromiso Evaluación Conclusiones y recomendaciones | Autoridades Capacitadores Maestrante | Manual Computadoras Internet Proyector Hojas Plumas Marcadores Pizarra |
| Elaboración: Lic. Cristina Barberán | | | | |

TALLER No. 3

1. TEMA: La calidad educativa desde el desempeño directivo y docente

2. Objetivo.

Fortalecer la calidad educativa con un buen desempeño de directivos y docentes para una adecuada transformación institucional.

3. Lectura seleccionada para el taller.

BOLETA DE CALIFICACIONES

Era miércoles, 8:00 a.m., llegué puntual a la escuela de mi hijo -“No olviden venir a la reunión de mañana, es obligatoria - fue lo que la maestra me había dicho un día antes. Ahí estábamos todos, papás y mamás, la maestra empezó puntual, agradeció nuestra presencia y empezó a hablar. No recuerdo qué dijo, mi mente divagaba pensando cómo resolver ese negocio tan importante, ya me imaginaba comprando esa nueva televisión con el dinero que recibiría.

Juan Rodríguez!” -escuché a lo lejos -“¿No está el papá de Juan Rodríguez?”-Dijo la maestra.

“Sí aquí estoy”- contesté pasando al frente a recibir la boleta de mi hijo.

Regresé a mi lugar y me dispuse a verla. -“¿Para esto vine? ¿Qué es esto?” La boleta estaba llena de seises y sietes. Guardé las calificaciones inmediatamente, escondiéndola para que ninguna persona viera las porquerías de calificaciones que había obtenido mi hijo.

De regreso a casa aumentó más mi coraje a la vez que pensaba:

.....

Cuando me fui a acostar, ya más tranquilo, mi esposa se acercó y entregándome la boleta de calificaciones de Juan, que estaba dentro de mi saco, me dijo: -“Léele despacio y después toma una decisión...”. Al leerla, vi que decía: BOLETA DE CALIFICACIONES Calificando a papá:

Por el tiempo que tu papá te dedica a conversar contigo antes de dormir: 6

Por el tiempo que tu papá te dedica para jugar contigo: 6

Por el tiempo que tu papá te dedica para ayudarte en tus tareas: 6

Por el tiempo que tu papá te dedica saliendo de paseo con la familia 7

Por el tiempo que tu papá te dedica en contarte un cuento antes de dormir 6

Por el tiempo que tu papá te dedica en abrazarte y besarte 6

Por el tiempo que tu papá te dedica para ver la televisión contigo: 7

Por el tiempo que tu papá te dedica para escuchar tus dudas o problemas 6

Por el tiempo que tu papá te dedica para enseñarte cosas 7

Calificación promedio: 6.22

Los hijos habían calificado a sus papás. El mío me había puesto seis y siete (sinceramente creo que me merecía cincos o menos) Me levanté y corrí a la recamará de mi hijo, lo abracé y lloré. Me hubiera gustado poder regresar el tiempo... pero eso era imposible. Juanito abrió sus ojos, aún estaban hinchados por las lágrimas, me sonrió, me abrazó y me dijo: -"¡Te quiero papito" Cerró sus ojos y se durmió.

4. Actividades.

4.1. Iniciales.

- Dinámica: Los dos generales.
- Mensaje de la dinámica (motivación).

4.2. De elaboración.

- a. Formar 4 grupos de trabajo (mediante tarjetas de colores).
- b. Nombrar coordinador y secretario relator de cada uno de los grupos.
- c. Entregar una ficha guía con las instrucciones sobre el guión del debate, para que los participantes lo lean.
- d. Leer críticamente el texto de la lectura "una reflexión para todos" en cada uno de los grupos.
- e. Se entrega a los participantes tarjetas según el color de su elección durante 15 minutos de reflexión escribirán libremente lo que deseen, después de leer su tarjeta, se le pregunta ¿Te identificas? ¿Por qué? Cuando te critican que sensaciones experimentas? Todos los papeles escritos se depositarán en una urna o bolsa y al azar se leen o tres para

luego entablar un breve debate, sobre la emisión de juicios y el mundo de los valores.

- f. Durante 15 minutos. En silencio se va hacer lo que uno quiera(saltar, caminar, etc.) se realiza una reflexión de los hechos
- g. Debate sobre el tema.
- Un representante de cada grupo expondrá los argumentos a favor de sus respectivas tesis.
 - Luego las defenderán de las refutaciones.
 - Seguidamente responderán a los pedidos de aclaración e interpelaciones de los miembros de cada grupo designados para el efecto y posteriormente de todos los miembros.
 - El moderador, actuará para que los ánimos no se exalten y para que la argumentación no se salga del marco de la reflexión.
 - El debate continuará hasta que todos los representantes de los grupos logren exponer sus criterios, siempre respetando a los opositores y sus argumentos, debatiéndolos con fundamentos bajo un marco de mesura y respeto.
- h. **Plenaria.**
- Un secretario anotará en el pizarrón las posiciones de los grupos, sus principales argumentos, y las decisiones adoptadas por la mayoría acerca de las diversas partes del tema en debate.
 - Al final del debate el moderador orientará al secretario en la redacción de una síntesis que se escribirá en el pizarrón y que contendrá los puntos de vista aprobados.
 - Se sacarán conclusiones, mediante el diálogo.
 - Se entregarán copias de las conclusiones.

5. Tiempo empleado para desarrollar el taller. (90 minutos)

6. Recursos.

Materiales.

- Tarjetas de colores
- Foto copias con la lectura
- Ficha guía.

7. Evaluación.

Formativa: a través de la observación directa de la participación de cada uno de los miembros de los grupos y en cada actividad.

Sería una reflexión libre, oral o escrita, sobre la sesión en la que se analizarían todas las fases que se han llevado a cabo y a la consecución de los objetivos fijados.

- Autoevaluación.
- Ubicación de las destrezas

7.5 Localización y cobertura espacial

| | |
|-------------------------------------|---|
| Institución ejecutora: | Colegio “El Carmen”. |
| Localización geográfica: | Avenida Chone y Calle Libertad, cantón El Carmen, provincia de Manabí. |
| Coordinación y ejecución: | Autoridades del plantel, profesores, maestrante investigadora, y padres de familia. |
| Participantes beneficiarios: | Directivos, docentes, padres de familia y estudiantes del colegio “El Carmen” |
| Responsable | Maestrante Cristina Barberán. |
| Duración del proyecto: | Tres meses /Diciembre 2012 – Febrero 2013. |
| Naturaleza del proyecto: | Formativo - Educativo |
| Beneficiarios directos: | Directivos y profesores. |
| Beneficiarios indirectos: | Estudiantes del colegio El Carmen. |

7.6 Población objetivo

Cinco Directivos y 22 docentes del colegio “El Carmen”.

7.7 Sostenibilidad de la propuesta

La factibilidad de llevar adelante el proyecto se da porque como estudiante de maestría en Ciencias de la Educación, al escoger éste problema de investigación por estar relacionado con una temática de especialidad y por lo tanto de acuerdo con los conocimientos teóricos - científicos adquiridos, así también por contar con la bibliografía necesaria y pertinente.

También se contó con la colaboración de los directivos, compañeros profesores, estudiantes y padres de familia del plantel, lo que permitió la recolección de los datos y la ejecución de la tesis.

Hay que señalar también que no existieron limitaciones económicas en la investigación toda vez que los costos que demandó la misma fueron financiados por la investigadora.

Cuadro explicativo de recursos

| Recursos Humanos | Recursos Materiales | Recursos Tecnológicos |
|--|--|---|
| Autoridades, docentes, padres de familia y estudiantes | Folletos, trípticos, Normas ISO, manual de funciones | Computadora internet |
| Recursos Físicos | Recursos Económicos | Recursos Educativos |
| Aulas Pacios, oficinas | 50,00 Dólares | Planes y Programas Manual de procedimiento, Reglamentos, código de convivencia, |
| Recursos Organizacionales | | |
| Organigramas estructurales y funcionales, puestos y funciones, seguimiento, evaluación y control | | |

7.8 Presupuesto

| CONCEPTO | VALORES EN DÓLARES |
|--|--------------------|
| Material de oficina | 20,00 |
| Fotos copias | 5,00 |
| Movilización | 10,00 |
| Facilitador pedagógico (colaboración voluntaria) | |
| Imprevistos | 15,00 |
| TOTAL | 50,00 |

El costo del proyecto será financiado con aportes voluntarios de amigos de al maestrante.

7.9 Cronograma de la propuesta

| Actividades | Meses | | | | | | | | | | | |
|---|-----------|---|---|---|------------|---|---|---|--------------|---|---|---|
| | Dic. 2012 | | | | Enero 2013 | | | | Febrero 2013 | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Presentación de la propuesta a las autoridades del colegio | | x | | | | | | | | | | |
| 2. Aceptación de la propuesta por las autoridades | | x | | | | | | | | | | |
| 3. | | | | | | | | | | | | |
| 4. Adquisición del presupuesto para financiar la propuesta | | x | | | | | | | | | | |
| 5. Elaboración de materiales a utilizar en la propuesta | | | x | | | | | | | | | |
| 6. Actividades con directivos, docentes y padres de familia | | | x | | | | | | | | | |
| a. Taller Liderazgo docente y la práctica de valores morales | | | | | x | | | | | | | |
| b. Taller Sobre el perfil, competencias y atributos del profesor para enseñar valores morales | | | | | | | | x | | | | |
| c. Taller Capacidades que debe reunir un docente y padre de familia como orientador en valores morales | | | | | | | | | x | | | |
| d. Evaluación del desarrollo de la propuesta | | | | | | x | x | x | x | x | x | x |

9. BIBLIOGRAFÍA

Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos* Quinta edición. Editorial Mc Graw Hill. México

Chininín C, V. (2012). Guía Didáctica proyecto de investigación “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo”. UTPL. Loja

Guerra Toledo, C. (1998). *La evaluación Educativa*, Cuenca Ecuador.

Guía de Interpretación de la Norma IRAM-ISO 9000 para la Educación-IRAM30000:2000

Guía de Interpretación de la Norma IRAM-ISO 9001 para la Educación-IRAM30000:2001

MEC-DINAMEP, (2004), *Evaluación de los aprendizajes Programa de mejoramiento y Capacitación Docente*

Ministerio de Cultura, (2001). Instrumentos para la evaluación Docente y Directiva. Quito. Sistema Nacional de Evaluación

Ministerio de Cultura. (2011). Estándares de calidad Educativa. Quito Ecuador

Ministerio de Educación. (2005), Proyecto Equinoccio, Evaluación Institucional y del Desempeño Docente Módulo 1. Quito

Ministerio de Educación (2009). *Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas*. Ser Ecuador. Quito.

Ministerio de Educación, (2010). Estándares de calidad educativa. Quito

Ministerio de Educación. (2010). *Actual Fortalecimiento Curricular de Educación general Básica*. Quito: Imprenta Don Bosco

Valenzuela, J. (2004). *Evaluación de Instituciones Educativas*. México: Trillas

10. WEB GRAFÍA

Añorga, M. (1998). *Epistemológica, Social, Psico-educativa, Filosófica, Futurista Investigativo, Científico y Tecnológico Bollen, 2001*. Recuperado de: <http://eficaciaeducativa.blogspot.com/> [Consulta 07-10-2012]

Castillo Arredondo, S. & Cabrerizo Diago, J. (2003): *Evaluación de Programas de Intervención Socioeducativa. Agentes y ámbitos*. Madrid. Prentice Hall. Recuperado de: <http://eduso.files.wordpress.com/2008/06/vocabulario.pdf> [Consulta 07-10-2012]

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Recuperado de: http://www.derecho-ambiental.org/Derecho/Legislacion/Constitucion_Asamblea_Ecuador_1.html [Consulta 07-10-2012]

Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana, CECC. (2012). *Establecimiento de estándares para la educación primaria*. Recuperado de <http://www.oei.es/estandares/centrointro.htm> [Consulta 07-10-2012]

Díaz Barriga, F. (1998). *La Evaluación Educativa*. Recuperado de <http://www.uv.mx/mie/planestudios/SESION10-14-ABRIL-Constructivismoyevaluacinpsicoeducativa.pdf.pdf> [Consulta 07-10-2012]

Diccionario de la Lengua Española. (2012). *Efectividad concepto*. Recuperado de <http://es.thefreedictionary.com/efectividad> [Consulta 07-10-2012]

Esquivel (1998), *La importancia de los estándares*. Recuperado de <http://www.masblogs.net/educadores/archives/982>) [Consulta 07-10-2012]

Garduño Estrada, L. (1999). *Hacia un modelo de evaluación de la calidad de instituciones de educación superior*. Recuperado de <http://www.rieoei.org/rie21a06.htm> [Consulta 07-10-2012]

González García, E. (2012). *Eficacia Educativa*. Recuperado de: <http://eficaciaeducativa.blogspot.com/> [Consulta 07-10-2012]

Hernández P., A. E. (2011). *Liderazgo en la educación*. Recuperado de: <http://html.rincondelvago.com/liderazgo-en-la-educacion.html> [Consulta 07-10-2012]

Marqués Graells, P. (2002). *Calidad e innovación educativa en los centros*. Recuperado de: <http://peremarques.pangea.org/calida2.htm> [Consulta 04-10-2012]

Ministerio de Educación. (2012). *Estándares Básicos o lineamientos curriculares*, recuperado de: http://evaluacionyojanabm.blogspot.com/2012_03_01_archive.html [Consulta 07-10-2012]

Morán Oviedo, P. (1985). *La evaluación educativa*. Recuperado de: <http://132.248.192.201/seccion/perfiles/1985/n27-28a1985/mx.peredu.1985.n27-28.p9-25.pdf> [Consulta 07-10-2012]

Ravitch, D. (1995). *Tipos de estándares educativos*. Recuperado de: http://acreditacion.unillanos.edu.co/contenidos/NESTOR%20BRAVO/Cuarta%20sesi%F3n/Concepto_estandares.pdf [Consulta 07-10-2012]

Reyes, I., (2012). *Evaluación del desempeño*. Recuperado de: http://www.geocities.ws/mi_portal_de_enfermeria/pagina18.html [Consulta 07-10-2012]

Sandó, D. C. (2010). *La profesionalidad del director escolar: sus competencias fundamentales*.

Recuperado: <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/competencias-profesionalidad-director-escolar.htm> [Consulta 07-10-2012]

Solvella. (2011). *Estándares De Calidad Ecuador*. Recuperado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Estandares-De-Calidad-Ecuador/1492752.html> [Consulta 07-10-2012]

UNESCO. (2007). *Educación para todos el imperativo de calidad*. Recuperado de: http://www.unesco.org/pv_obj_cache/pv_obj_id_9F047C924D7160EAEF77571F1231FC71F8100E00/filename/es_summary.pdf [Consulta 07-10-2012]

Vázquez, G. et al. (2008). *La gestión de la calidad de servicios*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/cccss/0712/vrm.htm> [Consulta 04-10-2012]

11 ANEXOS

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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

| |
|------------------------------------|
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: |
| NOMBRE DEL DOCENTE: |

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS | VALORACIÓN | | | | |
|--|------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria. | | | | | |
| 2.2. Seleccione los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes. | | | | | |
| 2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo. | | | | | |
| 2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio | | | | | |
| 2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan. | | | | | |
| 2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior. | | | | | |

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 3. DESARROLLO EMOCIONAL | VALORACION | | | | |
|---|------------|---|---|---|---|
| | 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 informarme sobre el avance académico y personal del estudiante. | | | | | |

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

| |
|--------------------------------------|
| NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: |
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: |

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

| TABLA DE VALORACION | | | | |
|---------------------|----------|---------------|----------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nunca | Rara vez | Algunas veces | Frecuentemente | Siempre |

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS | VALORACION | | | | |
|--|------------|---|---|---|---|
| | 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 | VALORACION | | | | |
|---|------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| El docente: | | | | | |
| 2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades. | | | | | |
| 2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre. | | | | | |
| 2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca. | | | | | |
| 2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes. | | | | | |

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN | VALORACIÓN | | | | |
|--|------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| El docente: | | | | | |
| 3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo. | | | | | |
| 3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta. | | | | | |
| 3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I. | | | | | |
| 3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza. | | | | | |

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

| |
|--------------------------------------|
| NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: |
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: |

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

| TABLA DE VALORACION | | | | |
|---------------------|----------|---------------|----------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nunca | Rara vez | Algunas veces | Frecuentemente | Siempre |

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS | VALORACIÓN | | | | |
|--|------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| En promedio, el docente de su institución: | | | | | |
| 3.1. Utiliza bibliografía 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 docente de su institución: | | | | | |
| 4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen. | | | | | |
| 4.2. Dedica el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas. | | | | | |
| 4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional. | | | | | |
| 4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos. | | | | | |
| 4.5. Llega puntualmente a todas las clases. | | | | | |

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

| |
|--------------------------------------|
| NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: |
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: |

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

| |
|-------------------------------|
| NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: |
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: |

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

| TABLA DE VALORACION | | | | |
|---------------------|----------|---------------|----------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nunca | Rara vez | Algunas veces | Frecuentemente | Siempre |

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

| |
|-------------------------------|
| NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: |
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: |

¿El docente vive en la comunidad?
 Sí No

¿Quién aplicó la ficha?
 Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

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

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

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

Bachillerato

1° Bach 2° Bach 3° Bach

OBJETIVO

Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
- b. Marque con una X el espacio correspondiente.

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación:

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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

| |
|-------------------------------|
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: |
| NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR: |

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| | 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 PEDAGÓGICAS | VALORACIÓN | | | | |
|---|------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes. | | | | | |
| 2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente. | | | | | |
| 2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica. | | | | | |
| 2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre. | | | | | |
| 2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales. | | | | | |
| 2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar. | | | | | |
| 2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica. | | | | | |
| 2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos. | | | | | |
| 2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes. | | | | | |
| 2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes. | | | | | |
| 2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la Institución. | | | | | |
| 2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales. | | | | | |
| 2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieren. | | | | | |
| 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 | VALORACION | | | | |
|--|------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa. | | | | | |
| 3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad. | | | | | |
| 3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad. | | | | | |
| 3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa. | | | | | |
| 3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa. | | | | | |
| 3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos. | | | | | |
| 3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad. | | | | | |
| 3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas. | | | | | |
| 3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas. | | | | | |

Tomado del MEC con fines Investigativos.
 Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

| |
|------------------------------------|
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: |
| NOMBRE DEL DIRECTOR: |

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel. | | | | | |
| 1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos. | | | | | |
| 1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel. | | | | | |
| 1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional. | | | | | |
| 1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución. | | | | | |
| 1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos. | | | | | |
| 1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio | | | | | |
| 1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, Informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial. | | | | | |
| 1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias. | | | | | |
| 1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento. | | | | | |
| 1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo. | | | | | |
| 1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos. | | | | | |
| 1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos. | | | | | |
| 1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia. | | | | | |
| 1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil. | | | | | |
| 1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes. | | | | | |
| 1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la Institución. | | | | | |
| 1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional. | | | | | |
| 1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional. | | | | | |
| 1.35. Lidera el Consejo Técnico. | | | | | |
| 1.36. Coordina la planificación Institucional antes del inicio del año lectivo. | | | | | |
| 1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio. | | | | | |
| 1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la Institución. | | | | | |
| 1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar. | | | | | |
| 1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo. | | | | | |
| 1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos. | | | | | |
| 1.42. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional. | | | | | |
| 1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el Informe anual de labores. | | | | | |
| 1.44. Promueve la Investigación pedagógica. | | | | | |
| 1.45. Promueve la Innovación pedagógica. | | | | | |
| 1.46. Optimiza el uso de los recursos Institucionales. | | | | | |
| 1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes. | | | | | |
| 1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico. | | | | | |
| 1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la Institución. | | | | | |
| 1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras. | | | | | |
| 1.51. Realiza arqueo de caja, según lo prevén las normas correspondientes. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal. | | | | | |
| 1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la Institución. | | | | | |
| 1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la Institución y a los organismos internos de la Institución. | | | | | |
| 1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente. | | | | | |
| 1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la Institución. | | | | | |
| 1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la Institución. | | | | | |
| 1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento. | | | | | |
| 1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central. | | | | | |
| 1.60. Orienta en un Informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la Institución. | | | | | |
| 1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la Institución. | | | | | |
| 1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual. | | | | | |

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines Investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

**Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo
Estudiantil**

| |
|-----------------------------|
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: |
| NOMBRE DEL DIRECTOR: |

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines Investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

| |
|-----------------------------|
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: |
| NOMBRE DEL DIRECTOR: |

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| | VALORACION | | | | |
|---|------------|---|---|---|---|
| | 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. Ejerce puntualidad en el trabajo al personal de la institución. | | | | | |
| 1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos. | | | | | |
| 1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel | | | | | |
| 1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional. | | | | | |
| 1.7. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias. | | | | | |
| 1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias. | | | | | |
| 1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento. | | | | | |
| 1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia. | | | | | |
| 1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil. | | | | | |
| 1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución. | | | | | |
| 1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos. | | | | | |
| 1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia. | | | | | |
| 1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución. | | | | | |

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

| |
|-----------------------------|
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: |
| NOMBRE DEL DIRECTOR: |

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| equipamiento del plantel. | | | | | |
| 1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional. | | | | | |
| 1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la Institución. | | | | | |
| 1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias. | | | | | |
| 1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos. | | | | | |
| 1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un Informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio. | | | | | |
| 1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, Informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial. | | | | | |
| 1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias. | | | | | |
| 1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento. | | | | | |
| 1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras. | | | | | |
| 1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo. | | | | | |
| 1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos. | | | | | |
| 1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia. | | | | | |
| 1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil. | | | | | |
| 1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos. | | | | | |
| 1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes. | | | | | |
| 1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la Institución. | | | | | |
| 1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional. | | | | | |
| 1.35. Lidera el Consejo Técnico. | | | | | |
| 1.36. Coordina la planificación Institucional, antes del inicio del año lectivo. | | | | | |
| 1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios. | | | | | |
| 1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la Institución. | | | | | |
| 1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar. | | | | | |
| 1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente. | | | | | |
| 1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos. | | | | | |
| 1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico. | | | | | |
| 1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el Informe anual de labores. | | | | | |
| 1.44. Promueve la Investigación pedagógica. | | | | | |
| 1.45. Promueve la Innovación pedagógica | | | | | |
| 1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales. | | | | | |
| 1.47. Optimiza el uso de los recursos Institucionales. | | | | | |
| 1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes. | | | | | |
| 1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la Institución. | | | | | |
| 1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras. | | | | | |
| 1.51. Realiza arqueo de caja según lo prevén las normas correspondientes. | | | | | |
| 1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico. | | | | | |
| 1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal. | | | | | |

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS | VALORACION | | | | |
|---|------------|---|---|---|---|
| | 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 | VALORACION | | | | |
|---|------------|---|---|---|---|
| | 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!

Para calcular la muestra partimos del siguiente cuadro de población

| POBLACIÓN A INVESTIGARSE (Estratos) | Nº TOTAL |
|--|---|
| Para el desempeño profesional docente: | |
| Rectora | 1 |
| Vicerrectora | 1 |
| Inspector General | 1 |
| Docentes del 8º, 9º y 10º Año de Educación Básica | 12 |
| Docentes del 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato | 10 |
| Estudiantes del 8º, 9º y 10º Año de Educación Básica | 8º = 45 9º = 67 10º = 85 TOTAL =197 |
| Estudiantes del 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato | 1º = 96 2º = 127 3º = 96 TOTAL=319 |
| Padres de Familia | 500 |
| Para el desempeño profesional directivo | |
| Rectora | 1 |
| Vicerrector | 1 |
| Inspector General | 1 |
| Coordinador de Área | 1 |
| Consejo Estudiantil | 8 |
| Comité Central de Padres de Familia | 6 |
| Supervisora Escolar | 1 |

En la investigación se considera el 100% de los directivos y docentes, por lo tanto se trabajará con:

- Una Rectora
- Una Vicerrectora
- Un Inspector General
- 12 Docentes del 8º, 9º y 10º Año de Educación Básica
- 10 Docentes del 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato

Cálculo de la Muestra

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

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

En donde:

n = Tamaño de la muestra

Z = Valor tipificado con un nivel de confianza del 95% = 1,96

95% = Nivel de confianza

N = Tamaño de la población

P = Probabilidad que en la población se presente cierta característica = 0,5

Q = Probabilidad que en la población se presente cierta característica = 0,5

∞ = Error estadístico = en este caso 5% = 0,05

Selección de la muestra de estudiantes del 8º, 9º y 10º Año de Educación Básica.

$$N = 197$$

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 197}{(0.05)^2 (197-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 197}{(0.0025) (196) + (3.8416 \times 0.5 \times 0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.25 \times 197}{(0.49) + (3.8416) \times 0.25}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 49.25}{(0.49) + 0.9604}$$

$$n = \frac{189.1988}{1.4504}$$

n = 130 estudiantes

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

N = 319

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 319}{(0.05)^2 (319-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 319}{(0.0025) (318) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.25 \times 319}{(0.795) + (3.8416) \times 0.25}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 79.75}{(0.795) + 0.9604}$$

$$n = \frac{306.3676}{1.7554}$$

n = 174 estudiantes

Selección de la muestra de padres de familia del colegio "El Carmen"

N = 500

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 500}{(0.05)^2 (500-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 500$$

$$n = \frac{(0.0025)(499) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}{(3.8416) \times 0.25 \times 500}$$

$$n = \frac{(1.2475) + (3.8416) \times 0.25}{(3.8416) \times 125}$$

$$n = \frac{(1.2475) + 0.9604}{480.2}$$

$$n = \frac{2.2079}{2.2079}$$

n = 217 padres de familia



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja

Modalidad Abierta y a Distancia Santo Domingo

Santo Domingo 11 de septiembre del 2012

Magister

Mery Cañar

RECTORA DEL COLEGIO NACIONAL EL CARMEN

Ciudad.-

De mis consideraciones:

Reciba un cordial saludo, de quienes conformamos el centro Universitario de Santo Domingo, el presente es para solicitar de la manera más comedida, autorice a quien corresponda, realizar la Investigación del Proyecto de tesis en la Institución que usted muy dignamente dirige; a la estudiante Isabel Cristina Barberan Silva, quien se encuentra cursando el último periodo de la Maestría en Pedagogía.

Contando con la favorable atención a la presente le anticipamos nuestros sinceros agradecimientos.

Atentamente

Ing. Eduardo Córdova

COORDINADOR UTPL SANTO DOMINGO



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**
C.U. SANTO DOMINGO
COORDINACIÓN



Colegio Nacional Mixto
"El Carmen"



Dirección. Calle 9 de Octubre, entre Av. Libertad y Tarqui
 Teléf. 2 660-117
 El Carmen-Manabí

El Carmen, septiembre 13, 2012.

Ingeniero
 Eduardo Córdova
 COORDINADOR UTP L SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS
 Presente.-

Señor Coordinador:

Vista la solicitud presentada por usted, me permito comunicarle que ha sido aceptada la realización del Proyecto de tesis en este plantel a la estudiante BARBERÁN SILVA ISABEL CRISTINA.

Atentamente,

Lic. Meri Cañar Meléndez
 RECTORA (E)



c.c./Arch.

Recibido
 Ing. Evaristo Coronado
 14-09-2012



PROFESORES Y ESTUDIANTES DEL COLEGIO “EL CARMEN” RESPONDIENDO LAS ENCUESTAS

