



## **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA**

**MAESTRIA EN PEDAGOGIA**

**“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el “Instituto Tecnológico Superior Aloasí” de la ciudad Aloasí, parroquia Aloasí, cantón Mejía, de la provincia Pichincha, durante el año 2011-2012”**

Tesis de Grado.

**AUTORA:**

Bohórquez Peralvo, Gloria Miguelina

**DIRECTORA:**

Unda Costa, Mónica Rosalba, Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO – SAN RAFAEL**

**AÑO 2012**

## CERTIFICACIÓN

Loja, febrero del 2012

**Mónica Unda, Mgs.  
DIRECTORA DE TESIS**

### **CERTIFICA:**

Haber revisado la Tesis de Grado de Magister en Pedagogía **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Instituto Tecnológico Superior “Aloasí” de la ciudad Aloasí, cantón Mejía, provincia de Pichincha, durante el año 2011- 2012”**, presentada por Gloria Miguelina Bohórquez Peralvo, la misma que se ajusta a las normas establecidas por la Escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja. Por tanto, autoriza su presentación para los fines legales pertinentes.

.....  
Mgs. Mónica Unda  
**DIRECTORA DE TESIS**

## **CESIÓN DE DERECHOS**

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

**Loja, febrero del 2012**

**f.....**

**Gloria Miguelina Bohórquez P.**

## **AUTORÍA**

Las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de investigación, son de exclusiva responsabilidad de su autora.

f.....

**Gloria Miguelina Bohórquez Peralvo**  
**CI. 1710747633**

## **DEDICATORIA**

La presente tesis se la dedico a mi familia, puesto que son quienes me apoyan para crecer juntos y salir adelante.

Mi esposo y mis tres hijos son el pilar fundamental para alcanzar mis objetivos, con su confianza, amor y comprensión familiar, se ve plasmado un sueño más hecho realidad, que servirá como ejemplo a seguir de quienes están a mi alrededor.

También quiero dedicar a mi escuela que es el lugar que me da la oportunidad de impartir los conocimientos a los estudiantes que tienen la oportunidad de compartir el proceso enseñanza-aprendizaje y que son la razón del quehacer educativo.

**Gloria Miguelina Bohórquez P.**

## **AGRADECIMIENTO**

Empiezo agradeciendo a Dios por guiar mi vida y darme la fortaleza necesaria para alcanzar mis objetivos.

De igual manera a mi esposo y mis tres hijos por su amor, comprensión y apoyo incondicional, quienes durante este tiempo me han motivado en mi formación académica, sin dudar de mis capacidades y habilidades intelectuales.

Y por último agradezco a mi universidad por darme la oportunidad de prepararme y superarme dentro de la docencia y poder prestar de mejor manera mis servicios como maestra competitiva con eficiencia y eficacia para el engrandecimiento y desarrollo del país.

**Gloria Miguelina Bohórquez Peralvo**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
ACTA DE CESIÓN	iii
AUTORÍA	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE DE CONTENIDOS	viii
<b>1. RESUMEN</b>	1
<b>2. INTRODUCCIÓN</b>	2
<b>3. MARCO TEÓRICO</b>	8
3.1 Calidad De Las Instituciones Educativas	8
3.1.1 Marco Constitucional, Legal Según La Constitución	11
3.1.2 Plan Decenal De Educación 2006-2015	13
3.1.3 Conceptualización Básica	14
3.1.3.1 ¿Qué Es Evaluar?	15
3.1.3.2 Objetivos De La Educación	15
3.1.3.3 Evaluación Educativa	16
3.1.3.4 Calidad Educativa	18
3.1.3.5 Estándares de Calidad	18
3.2. Evaluación De La Calidad De Las Instituciones Educativas	19
3.2.1 Objetivo de la Evaluación	22
3.2.2 Principios de la Evaluación	23
3.2.3 Tipos de evaluación	24
3.2.3.1 Por los protagonistas	24
3.2.3.1.1 Autoevaluación	24

3.2.3.1.2 Coevaluación	24
3.2.3.1.3 Heteroevaluación	25
3.2.3.2 Por su utilidad	25
3.2.3.2.1 Evaluación Diagnóstica	25
3.2.3.2.2 Evaluación Formativa	25
3.2.3.2.3 Evaluación Sumativa	26
3.3.3.1 Según su extensión	26
3.3.3.1.1 Evaluación global	26
3.3.3.1.2 Evaluación parcial	26
3.3.3.2 Según los agentes evaluadores	27
3.3.3.2.1 Evaluación interna	27
3.3.3.2.2 Evaluación externa	27
3.3 Evaluación Del Desempeño Profesional De Los Docentes	28
3.3.1 Evaluación del desempeño profesional docente	28
3.3.2 Estándares de desempeño docente	33
3.3.3 Perfil del docente	33
3.4 Evaluación Del Desempeño Profesional De Los Directivos	34
3.4.1 Evaluación del desempeño directivo	34
3.4.2 Estándares de desempeño directivo	36
3.4.3 Perfil del directivo	36
3.4.4 Rendimiento de cuentas a la comunidad	37
<b>4. METODOLOGÍA</b>	38
4.1 Participantes	38
4.2 Muestra de investigación	38
4.3 Técnicas e Instrumentos de Investigación	38
4.4 Diseño y procedimiento	39
4.5 Comprobación de los supuestos	40
4.6 Paradigmas de investigación	40
4.6.1 Concepto de paradigmas	40
4.6.2 Paradigmas de investigación en educación	41
4.6.2.1 Paradigma positivista	41
4.6.2.2 Paradigma interpretativo	43

4.6.2.3. Paradigma sociocrítico	44
<b>5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN</b>	<b>45</b>
5.1 Resultados	45
5.1.1. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicadas a docentes, director o rector, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase impartida por los docentes.	45
5.2 Análisis, interpretación y discusión de los resultados	112
<b>6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>133</b>
6.1 Conclusiones	133
6.2 Recomendaciones	133
<b>7. PROPUESTAS DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO</b>	<b>135</b>
7.1 Título de la propuesta	135
7.2 Justificación	135
7.3 Objetivos de la propuesta	136
7.3.1 Objetivo General	136
7.3.2 Objetivos Específicos	137
7.3.3 Actividades	137
7.4 Localización y cobertura espacial	138
7.5 Población objetivo	138
7.6 Sostenibilidad de la propuesta	139
7.7 Presupuesto	139
7.8 Cronograma de la propuesta	140
<b>8. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>142</b>
<b>9. ANEXOS</b>	<b>143</b>

## 1. RESUMEN

El trabajo de investigación es: "Evaluación de la calidad del desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Aloasí, de la ciudad Aloasí, parroquia Aloasí, cantón Mejía, de la provincia Pichincha, durante el año 2011-2012, se aplicó durante dos semanas y facilitó el conocimiento de la situación real del establecimiento y poder tomar los correctivos necesario.

Para obtener los resultados se utilizó las técnicas de la observación directa y la encuesta, instrumentos que permitieron ubicar en calificación "Buena", se evidencia la falta del trabajo de la comunidad educativa en forma conjunta, siendo el impedimento para alcanzar la excelencia en lo administrativo y lo académico.

De acuerdo a los datos analizados se propone un proyecto sobre la relación con la comunidad educativa y su incidencia en la evaluación de desempeño profesional directivo y docente del establecimiento, respondiendo a las exigencias actuales con estándares de desempeño, gestión administrativa y liderazgo, para brindar a los estudiantes una mejor atención dentro del quehacer educativo de los docentes con una educación de calidad y calidez.

## 2. INTRODUCCIÓN

El tema del trabajo de investigación es: Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Aloasí de la ciudad Aloasí, parroquia Aloasí, cantón Mejía, de la provincia Pichincha, durante el año lectivo 2011- 2012.

En la historia de colegio años atrás nunca fueron evaluados los directivos, docentes y estudiantes, en estas circunstancias venían funcionando dando educación a la juventud mejiese con satisfacciones y enorgulleciendo al cantón; en la actualidad de acuerdo a la nueva Ley de Educación se evalúa a toda establecimiento educativo, como una manera de rendir cuentas del desempeño tanto directivo como docente, motivo por el cual en el establecimiento que se aplicó la investigación de campo ya se realizó la respectiva evaluación por parte del Ministerio de Educación, donde se conoce que fue el único colegio del cantón Mejía en obtener Calificación “A”.

En la investigación de campo que se aplicó a la comunidad educativa del Instituto Tecnológico Superior “Aloasí”, en el mes de abril a través de las encuestas de la UTPL, se obtuvieron resultados con un promedio de 72.336/100 ubicándole al establecimiento en Calificación “B”, encontrando como principales problemas a la relación con la comunidad y competencias de liderazgo en la comunidad.

Las causas que se detectaron fueron: la falta de apoyo entre maestros fuera del tiempo de clases; la programación de actividades con los padres de familia y estudiantes; la participación activa en el desarrollo con la comunidad; la relación entre compañeros para compartir estrategias y mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario; la planificación de actividades conjuntamente con los padres de familia, representantes y estudiantes: la comunicación permanente con la comunidad educativa; la relación de las acciones del plantel con la comunidad; el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas; el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias

y otras organizaciones gubernamentales y privadas; la relación con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.

La modernización parte de una visión del mundo globalizado, competitivo, productor de conocimientos, que exige en el hombre y en la mujer el desarrollo de habilidades cada vez más eficientes para afrontar los cambios que demanda la sociedad actual.

En los últimos años se evidencia la gran necesidad de que los docentes desarrollen habilidades del pensamiento que les permitirá no solo la comprensión óptima a nivel de la información y los aspectos operativos sino también el desarrollo de un proceso gradual y motivador en cuanto a la búsqueda de resultados en el plano de la calidad educativa.

En el informe de OCDE sobre escuelas y calidad de la enseñanza se afirma que “la preocupación por la calidad de la educación en las escuelas figura hoy entre las prioridades supremas de todos los países de OCDE; sin duda lo seguirá siendo en un futuro posible” (OCDE, 1991: pág. 163). Como razones básicas que justifican el interés por la educación se señala 3 fundamentales a saber:

- a. Las reacciones a una era de desarrollo: tras una inicial reacción negativa, incluso pesimista, hay ahora signos de un mayor optimismo y una renovación de la creencia en la contribución decisiva de la educación al bienestar económico y social.
- b. La necesidad de reformar los procesos, y no solamente las estructuras educativas. En este sentido se señala la necesidad de conseguir un más hondo entendimiento de lo que realmente sucede en las escuelas, la calidad de la enseñanza y el aprendizaje que tienen lugar en ellas.
- c. Las demandas económicas y sociales. Las sociedades ponen de nuevo en énfasis en la formación de las personas y en la importancia del capital humano; pero la exigencia creciente de una mayor diversidad de componentes formativos coloca a los centros educativos ante una gran cantidad de funciones y depresiones que, a veces, resultan contradictorias.

A la búsqueda de la mejora de la educación, aspiración que ha constituido una constante a lo largo de la historia, surge hoy un imperativo consustancial el enfoque de la calidad total: se trata de la acentuación de la importancia que para garantizar la calidad propia de la educación tiene la opinión, expresada manifiestamente, de los implicados y beneficiarios de tal educación en relación con su grado de satisfacción sobre la misma.

Lo expresado por el vicerrectorado o departamento encargado de llevar a efecto la pedagogía, y el avance de los contenidos programáticos, fue abierto en expresar que los docentes siempre estarán preocupados en las evaluaciones ya que piensan que sirva para despedir del magisterio.

En este contexto se buscarán evaluaciones de la calidad que les permita mejorar de manera como se desempeña el docente y directivo en su planificación, la forma de escoger el método para la enseñanza – aprendizaje, seleccionar alguna técnica audiovisual en donde el alumno se sienta a gusto con la materia.

Por lo analizado, se cree que es necesario buscar una manera de evaluar permanentemente al docente y directivo con la finalidad de mejorar los estándares de calidad de la institución. Que es el propósito fundamental de la investigación.

La investigación propuesta por la UTPL se desarrolla bajo los estándares de desempeño profesional, intentando para dar respuesta a cuáles serán los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer los docentes para alcanzar los aprendizajes esperados.

Es importante para la UTPL la investigación sobre la calidad de educación es de vital indispensable porque cada vez debemos ser más los que nos preocupemos en mejorar la calidad educativa, así las instituciones superiores y universidades deben ser los principales actores de cambio ya que ellos son los formadores de los futuros profesionales del Ecuador y deben conocer las bases en las que son formados los futuros universitarios y realizar los ajustes necesarios y la toma de decisiones.

La investigación para el Instituto Técnico Superior Aloasí, es necesaria porque brinda la oportunidad de conocer el estado en el que se encuentra la institución en el aspecto administrativo y docente. Los maestros al ser evaluados se crean una conciencia evaluativa y exigencia en su preparación académica y por el resultado de las evaluaciones hemos visto que los docentes se preocupan por prepararse y responder a las nuevas expectativas que la nueva sociedad del conocimiento y la tecnología.

La capacitación permanente de los docentes permitirá responder a las nuevas exigencias de la sociedad y a las necesidades actuales de los estudiantes, inculcando en ellos el análisis, la crítica y la reflexión para un mejor desenvolvimiento en el entorno y la facilidad de poder resolver los problemas que se presenten en la vida diaria.

Los resultados de la evaluación permitirán planificar a futuro los cambios necesarios para obtener profesionales competentes en las diferentes ramas que ofrecen las universidades, y puedan desenvolverse en forma eficaz y eficiente en el campo laboral y social.

En cuanto se refiere a los docentes del Instituto Técnico Superior Aloasí es de gran ayuda para detectar los errores y aciertos en su labor educativa, creando la conciencia de autoevaluación, perdiendo el temor a ser evaluados, al contrario ir cada vez relacionando con los procesos que buscan el mejoramiento de la calidad educativa, asumiendo el verdadero rol del maestro con mística con el compromiso de formar personas creativas y productivas para el engrandecimiento del país.

De esta manera los docentes iremos buscando soluciones para mejorar en la labor docente, por medio de las capacitaciones, preparándonos en las diferentes universidades para responder a las nuevas exigencias educativas y las transformaciones que requiere urgente nuestra sociedad, puesto que se encuentra en las manos de los docentes el iniciar haciendo los cambios.

Esta investigación en la comunidad es de aporte para que tengan confianza en la institución educativa, porque conocen de la calidad de educación que se imparte los maestros con mística en la docencia capaces de brindar las mejores oportunidades de aprendizajes a los educandos, que van hacer los aventajados de los nuevos conocimiento siendo creativos, reflexivos y críticos.

La investigación realizada en el Instituto Técnico superior Aloasí se hizo factible gracias a la buena predisposición del Sr. Rector del establecimiento, quien agradece el haber sido tomado en cuenta para este trabajo, porque realmente quiere conocer en qué estado se encuentra la institución que dirige tanto en lo académico como en lo administrativo, para lo cual se utilizó las encuestas y la observación directa de la labor docente.

Para satisfacer la direccionalidad de la investigación es necesario plantear unos objetivos generales y específicos que me permita conseguir lo esperado con la finalidad de obtener resultados halagadores para la institución:

- Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivos en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Investigar el Marco Teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño de los docentes y directivos de las instituciones de la educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador
- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener le Maestría en Pedagogía.
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato.

Lo que se pudo comprobar es que los docentes del Instituto Técnico Superior Aloasí estaban acostumbrados a la evaluación, que tienen valores de amabilidad, respeto

con un carisma propio que deben poseer todos los maestros hacia sus educandos. El Sr. Rector a través de los dos vicerrectores maneja la parte académica de manera eficiente, puesto que ellos supervisan el desempeño docente, a través del inspector general se nota la disciplina que existe de los estudiantes dentro y fuera de las aulas, los maestros son puntuales en los cambios de hora y el trato hacia los demás es muy cordial.

La presentación del establecimiento da a notar la preocupación de todos los actores de la comunidad educativa para encontrarse en buen estado y brindar con eficacia y eficiencia a la juventud mejicense, y puedan responder a las necesidades y exigencias que la sociedad actual requiere entes creativos, reflexivos, críticos y que su formación media sea la base fundamental para continuar con la preparación en el nivel superior.

### **3. MARCO TEÓRICO**

#### **3.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

Este es un problema que nos influye a todos, ya que la educación es el eje central para que un país se desarrolle y pueda ser de primer nivel. Si existe una educación de calidad, esto permitirá tener un constante desarrollo.

Las causas por las que ocurre esto en nuestro medio son diversas variables como: la deserción por falta de recursos económicos ya que muchos niños y jóvenes tienen que dejar de estudiar para integrarse al campo laboral y de esta manera colaborar con un ingreso económico en su hogar, por la falta de interés y muchos de los estudiantes asisten a la escuela y van a sentarse en su butaca o peor aún se dedican a platicar con sus amigos o en otros casos no entran a clases y pierden el tiempo, la situación familiar que se esté viviendo este aspecto influyente, ya que si no existe una tranquilidad emocional, no se puede tener un nivel de atención ni concentración, por los deficientes programas de estudios y muchas veces son obsoletos debido a los tiempos y circunstancias en las que estamos viviendo hoy en día, y también por el conformismo que existe entre los estudiantes ya que solo se quedan con el conocimiento que el profesor les proporciona y no investigan más allá de eso.

Asegurar la calidad de la enseñanza es uno de los retos fundamentales de la educación del futuro, puesto que el futuro del país radica en la educación. Por lo tanto en la medida en que se mejore la calidad de la enseñanza que serán, necesariamente, las expectativas sociales, económicas, políticas y morales de las sociedades futuras.

Si se pueden retomar aspectos de modelos de calidad para aplicarlos en la educación, es aportando al alumno en cuanto a calidad de enseñanza y los resultados producidos por la misma. La organización, planeación, capacitación del personal docente y satisfacción del cliente son aspectos importantes en ambos ámbitos después de todo la educación es también una empresa de servicio.

Las mejoras de la calidad educativa dependen de la práctica docente y del funcionamiento de los centros educativos.

Como empresas educativas, los resultados que estas dependen directamente de la planeación, organización, preparación y visión hacia el futuro que tengamos. Por lo tanto la preparación de todos los involucrados así como organización de los centros repercute directamente en los resultados obtenidos así como el que se tengan objetivos, metas y medios bien claros de acuerdo a las necesidades detectadas tanto de los alumnos como de la sociedad en general.

Una institución educativa de calidad sería aquella en la que sus alumnos progresen educativamente al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones posibles y potencializar las habilidades creativas, de descubrimiento, de reflexión, solución de problemas de manera significativa necesariamente estará proporcionando un medio adecuado para el progreso educativo de sus alumnos.

Esta definición de calidad en función del cumplimiento de determinados requisitos, necesidades o expectativas, sean estos los del cliente, o de orden legal, social, económico, de costos, técnico, etc., permite desarrollar esquemas coherentes que se estructuran a partir de la definición documentada de esos requisitos y el objeto o finalidad que se busca con ellos.

La calidad debe pasar por la identificación de las fases de evolución de la gestión de la calidad. La primera corresponde a un control de producto que como gestión de la calidad se limitaba, al final de la línea de producción, al control sobre el cumplimiento del producto frente a las características previstas por las instancias de diseño, desechando los que no las cumplían, evitando que llegaran al mercado.

De esta manera, el cliente obtenía un producto de la calidad prevista. En esta fase solo se involucraba en la gestión de calidad el personal destinado al control sobre el producto final. Este esquema involucra ineficiencias económicas y operativas altas, por el costo de los productos rechazados, la repetición de procesos productivos, los

desperdicios, fallas de control, etc. que llevaron al desarrollo de alternativas de gestión de calidad más eficaces.

En esa vía, en una segunda fase la gestión se enfoca como aseguramiento de la calidad. Se desplaza el énfasis del control del producto final, a la identificación y control de los factores que inciden en el resultado final. Se desarrollan y adoptan diagramas de identificación y análisis de procesos y de su integración, y se involucra al personal vinculado a las diferentes etapas del proceso de producción en la gestión y el control de calidad. De esta forma se lograron eficiencias en el proceso y una cada vez mayor conformidad del producto con las características previstas.

Si bien ese esquema es útil para asegurar las condiciones reales del producto final, ello por sí solo no era suficiente para que obtuviera un buen resultado en el mercado. Por ello, paralelamente también se van dando cambios en la forma de determinar las características que deben cumplir los productos. El énfasis en la definición de las características se desplaza de las consideraciones estrictamente técnicas y económicas del diseño, hacia la satisfacción de las expectativas del cliente frente al producto, factor que se constituye en el parámetro de calidad. Se consolida el enfoque al cliente como criterio prevalente de la gestión de calidad y ésta, a su vez, como un proceso integral de control total de calidad.

El sistema de gestión de calidad como sistema de gestión para dirigir y controlar una organización con respecto a la calidad se comprende como sistema para establecer la política y los objetivos y para lograr dichos objetivos. Igualmente por sistema se entiende conjunto de elementos mutuamente relacionados o que interactúan; y finalmente, como ya se dijo, calidad se define como el grado en el que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos.

Una definición integrada señala que un sistema de gestión de la calidad es la forma como su organización realiza la gestión empresarial asociada con la calidad. En términos generales, consta de la estructura organizacional junto con la documentación, procesos y recursos que usted emplea para alcanzar sus objetivos de calidad y cumplir con los requisitos de su cliente.

La calidad de la educación es un tema escurridizo y que ha tenido múltiples interpretaciones, a lo largo de los años, pasando desde la más científica hasta la demagogia pura. Hablar de calidad en una entidad educativa, es decir que ella responde al paradigma de excelencia, con criterios de idoneidad máxima, cuando el servicio cumple con las expectativas y necesidades, es decir cumple con los estándares de calidad educativa, cuando sus orientaciones de carácter público señala las metas educativas, esta calidad comprendida como la aspiración, búsqueda, objetivo, referente de eficacia y eficiencia.

### **3.1.1 Marco constitucional, legal según la constitución**

Para efectos de la implantación del Sistema Nacional de Evaluación, se han revisado los instrumentos legales que amparan y estimulan la creación del mismo; ellos son:

#### **Constitución Política de la República del Ecuador**

**Artículo 66.-** “La educación es derecho irrenunciable de las personas, deber inexcusable, requisito del desarrollo nacional y garantía de la equidad social. Es responsabilidad del Estado definir y ejecutar políticas que permitan alcanzar estos propósitos”.

**Artículo 70.-** “La Ley establecerá órganos y procedimientos para que el Sistema Educativo Nacional rinda cuentas periódicamente a la sociedad sobre la calidad de la enseñanza y su relación con las necesidades de desarrollo nacional”.

**Artículo 73.-** La Ley regulará la carrera docente y política salarial, garantizará la estabilidad, capacitación, promoción y justa remuneración de los educadores en todos los niveles y modalidades, a base de la evaluación de su desempeño.

#### **Ley Orgánica de Educación**

**Artículo 43.-** “Deberes y atribuciones de la Subsecretaria de Planificación: Literal

e) Realizar los estudios, análisis y evaluación de los recursos del Sistema Educativo, con fines de planificación”.

### **Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública**

**Artículo 7.-** “Por la transparencia en la gestión administrativa que están obligadas a observar todas las instituciones del Estado que conforman el sector público...”.

Literal m) “Mecanismos de rendición de cuentas a la ciudadanía, tales como metas e informes de gestión e indicadores de desempeño”.

### **Ley de Presupuesto del Sector Público**

#### **Artículo 61.- Cobertura de la evaluación**

“La evaluación presupuestaria comprenderá básicamente la medición de los resultados físicos y financieros obtenidos y los efectos producidos, el análisis de las variaciones observadas, con la determinación de sus objetivos y metas, considerando la situación económica y de las finanzas públicas”.

#### **Artículo 62.- Evaluación del proceso presupuestario**

“Se realizará la evaluación de los presupuestos del sector público, en función de sus objetivos y metas, considerando la situación económica y de las finanzas públicas”.

#### **Artículo 68.- Responsabilidades**

“La máxima autoridad de cada entidad y organismo público y los responsables del manejo presupuestario deberán cumplir los objetivos y metas de sus presupuestos y observará estrictamente las asignaciones aprobadas, aplicando las disposiciones contenidas en la presente Ley”.

### **Decreto Ejecutivo Nº 708 del 5 de noviembre de 2007**

**Artículo 8.-** “Las políticas y procedimientos de la evaluación docente serán definidos y establecidos por el Ministerio de Educación mediante Acuerdo Ministerial”.

(Sistema Nacional de Evaluación Y Rendición de Cuentas, 2008).

### **3.1.2 Plan Decenal de Educación 2006-2015**

Con el propósito de mejorar la calidad de la educación ecuatoriana, el Ministerio de Educación, el Consejo Nacional de Educación y el Consejo Nacional de la niñez y Adolescencia, entre otros organismos, se pronunciaron por la necesidad de contar con un Plan Decenal de Educación, que será ejecutado durante los años 2006-2015.

El Plan Decenal de Educación es un instrumento estratégico diseñado con el propósito de mantener, durante un período de diez años, un conjunto de estrategias pedagógicas y administrativas para guiar institucionalmente los procesos de modernización del Sistema Educativo, transformarlo o reforzarlo con el fin de alcanzar las metas de mejoramiento de la calidad y equidad de la educación.

El Plan es el resultado de un proceso de análisis y discusión de diferentes sectores ciudadanos, aprobado mediante consulta popular el 26 de noviembre del 2006. Contiene ocho políticas educativas que se enuncian a continuación:

1. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años.
3. Incremento de la matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75 % de la población en la edad correspondiente.
4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación continua para adultos.
5. Mejoramiento de la infraestructura física y equipamiento de las instituciones educativas.
6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas.
7. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.
8. Aumento al 0.5 % anual en participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% para inversión en el sector.

Con el propósito de monitorear el mejoramiento de la calidad y la equidad del Sistema Educativo Ecuatoriano, se implementará el Sistema Nacional de Evaluación. (Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas, 2008).

### **3.1.3 Conceptualización Básica**

#### **3.1.3.1 ¿Qué es evaluar?**

- Evaluar es identificar los conocimientos, los objetivos, las habilidades, no con el fin de dar nota sino de observar y analizar el avance de los procesos del interaprendizaje y formación que se implementaron al inicio de la acción educativa, para al final de la evaluación se propicie la formación integral.
- Evaluar es un proceso dinámico, abierto y contextualizado, que se desarrolla a lo largo de un período de tiempo.
- Evaluar es un instrumento de acción pedagógica que permite, adaptar la actuación educativo-docente a las características individuales de los alumnos a lo largo del proceso enseñanza-aprendizaje.
- Evaluar es medir la capacidad intelectual, el desarrollo afectivo y social, la actitud, sin olvidar los aspectos docentes del proceso de enseñanza que inciden en el aprendizaje.
- Evaluar es una actividad o proceso sistemático de identificación, recogida o tratamiento de datos sobre elementos o hechos educativos, con el objetivo de valorarlos primero y, sobre dicha valoración, tomar decisiones.
- Evaluar, por tanto, se caracteriza como un proceso que implica recogida de información con una posterior interpretación en función del contraste con determinadas instancias de referencia o patrones de deseabilidad, para hacer

posible la emisión de un juicio de valor que permita orientar la acción o la toma de decisiones.

- Evaluar es un proceso que busca información para la valoración y la toma de decisiones inmediata. Se centra en un fenómeno particular. No pretende generalizar a otras situaciones.

### **3.1.3.2 Objetivos de la Educación**

- Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.
- Brindar educación infantil para niñas y niños menores de 5 años, equitativa y de calidad que respete sus derechos, la diversidad, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomente valores fundamentales, incorporándolos a la familia y a la comunidad.
- Brindar educación de calidad, inclusiva y con equidad, a todos los niños y niñas, para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos activos capaces de preservar el medio natural y cultural, lingüístico, sentirse orgullosos de su identidad pluricultural y multiétnica con enfoque de derechos.
- Formar a los jóvenes con competencias que le permitan continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, acordes con el desarrollo científico, tecnológico y las necesidades del desarrollo del país y del desarrollo humano.
- Garantizar el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación alternativa, considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el marco de la atención a la diversidad, la inclusión

educativa, el desarrollo y difusión cultural, la equidad de género, la identidad pluricultural y multiétnica y la conservación de la naturaleza, el manejo sustentable de los recursos naturales y la energía.

- Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura educativa para cumplir con las condiciones mínimas de confort; dotar de mobiliario y apoyos tecnológicos; establecer un sistema de acreditación del recurso físico.
- Ofrecer a los ciudadanos igualdad efectiva de oportunidades, para compensar las desigualdades sociales, culturales, lingüísticas y educativas, a través de educación de calidad y calidez.
- Implementar un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas.
- Garantizar los recursos financieros necesarios para el desarrollo del sistema educativo a largo plazo.  
([planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador](http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador))

### **3.1.3.3 Evaluación Educativa**

La evaluación educativa está inmersa en el planteamiento curricular, se adapta a sus características y cumple funciones específicas al servicio del mismo. Además de las funciones habituales, la evaluación adquiere unos compromisos dentro del ámbito didáctico desarrolla el proceso enseñanza-aprendizaje de los alumnos, en las mejores condiciones posibles dentro del espacio escolar y académico. Pasa a ser un elemento determinante en la planificación didáctica, ambiente del aula, proyecto educativo y curricular, actividades, medios y recursos, etc., aspectos que influyen en el rendimiento académico de los alumnos, por lo que la evaluación ha de detectar los errores, proporcionando la información necesaria para que se tomen las modificaciones que se consideren oportunas.

En el ámbito psicopedagógico la evaluación formativa es importante porque el aprendizaje se individualiza al alumno y se lo ve como persona, además permite al profesor desarrollar el proceso enseñanza-aprendizaje personalizado y adaptado a las circunstancias de cada alumno, adecuándose a su ritmo de aprendizaje.

La evaluación es hoy quizá uno de los temas con mayor protagonismo del ámbito educativo, y no porque se trate de un tema nuevo en absoluto, sino porque administradores, educadores, padres, alumnos y toda la sociedad en su conjunto, son más conscientes que nunca de la importancia y las repercusiones del hecho de evaluar o de ser evaluado. Existe quizá una mayor conciencia de la necesidad de alcanzar determinadas cotas de calidad educativa, de aprovechar adecuadamente los recursos, el tiempo y los esfuerzos y, por otra parte, el nivel de competencia entre los individuos y las instituciones también es mayor.

Quizá uno de los factores más importantes que explican que la evaluación ocupe actualmente en educación un lugar tan destacado, es la comprensión por parte de los profesionales de la educación de que lo que en realidad prescribe y decide de facto el "qué, cómo, por qué y cuándo enseñar" es la evaluación. Es decir, las decisiones que se hayan tomado sobre "qué, cómo, por qué y cuándo evaluar". En general, uno de los objetivos prioritarios de los alumnos es satisfacer las exigencias de los "exámenes". La evaluación, al prescribir realmente los objetivos de la educación, determina, en gran medida lo que los alumnos aprenden y cómo lo aprenden, lo que los profesores enseñan y cómo lo enseñan, los contenidos y los métodos; en otras palabras, el producto y el proceso de la educación querámoslo o no, de forma consciente o inconsciente, la actividad educativa de alumnos y profesores está en algún momento se limita a la escuela sino que se extiende al resto de las actividades sociales.

Concretamente, en nuestro país, la ampliación del ámbito de la evaluación desde los resultados y procesos del aprendizaje de los alumnos hasta el propio currículo en sus distintos niveles de concreción, la práctica docente, los centros, el sistema educativo en su conjunto, etc., ha dibujado en los últimos años un nuevo escenario

para las prácticas evaluativas, que se han desarrollado a todos los niveles de manera muy importante.

#### **3.1.3.4 Calidad Educativa**

La calidad educativa es ofrecer un puesto escolar digno a infantes y jóvenes con oportunidades de formación permanente y armonía con necesidades subyacentes a un ser en evolución, encaminado hacia la plenitud de las potencialidades. Cada hombre y mujer, tiene derecho de exigir a la sociedad a las que pertenecen las experiencias educativas que se llevan a la mayor perfección de la que es capaz, además existe el compromiso de ofrecer una formación plena que les permita conformar su propia y esencial identidad así como construir una concepción de la realidad que integra a la vez el conocimiento y la valoración ética y moral; además crítica y él una sociedad axiológicamente plural, la libertad, la tolerancia y solidaridad.

#### **3.1.3.5 Estándares de Calidad**

Los estándares de calidad educativa son descripciones de las metas alcanzadas de los diferentes actores y las instituciones del sistema educativo, con orientaciones públicas para obtener logros educativos de calidad.

Los estándares se iniciaron en la producción de bienes y servicios como una forma de responder a la sociedad por la calidad de los productos, bienes o servicios que se adquieren para garantizar a los usuarios, autoridades educativas, padres de familia y sociedad.

Luego, la adopción de “calidades” para la enseñanza pública elemental y secundaria representa un esfuerzo para asegurar que los estudiantes están adquiriendo conocimientos y habilidades valiosas en un nivel elevado para garantizar que son miembros productivos de la sociedad.

### 3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Dentro de esta visión de calidad entra en juego y en papel preponderante la evaluación, si bien la calidad y la evaluación se complementan, son diferentes en identidad y función. Así la evaluación proporciona el conocimiento, los datos, las certezas, la fiabilidad, para medir y establecer criterios sobre el logro de la calidad en una institución educativa.

Los sistemas de gestión de la calidad tiene que ver con la evaluación de la forma como se hacen las cosas y de las razones por la cuales se hacen, precisando por escrito la manera como se hacen las cosas y registrando los resultado para demostrar que se hicieron.

El tema de evaluación es complejo porque implica juicios de valor sobre sistemas complejos, como son los de la enseñanza. Y los nuevos enfoques de la calidad son más complejos pero más amplios. Como regla general se puede afirmar que nadie está, en principio, contra la innovación o la evaluación de la calidad en la educación, pero nos parece muy difícil **llegar a un acuerdo qué y cómo se puede evaluar.**

Nuestra tarea fue analizar la calidad. Esta tarea es ingrata ya que los conceptos y modelos de la calidad hoy son universales en las organizaciones pero no son muy bien aceptadas en el ámbito universitario. Para que la propia educación está cambiando su importancia socio económica y son grandes las mutaciones metodológicas y políticas por las que pasa.

La evaluación se aplica con el apoyo de los conceptos más modernos de calidad. La característica principal de estos modelos es considerar en la evaluación las expectativas de todos los públicos directamente interesados. Se evalúa subsidiariamente la orientación política y los procesos y sistemas que dan soporte a la educación.

El ideal de un sistema de evaluación es llevar la institución a aprender con el pasado para equivocarse menos. Se debe buscar evitar y prevenir el error. Eso nos lleva a que un sistema de evaluación será mejor cuando apunte como y donde debe mejorar una institución para prevenir los errores del futuro. (GARCIA, Aretio, 1998) Pág. 98.

La evaluación no es un producto acabado. Esto representa de acuerdo a las demandas y ofertas que es bastante complejo en querer tener acabados de calidad en un producto de consumo nacional como es la educación de calidad.

Es interesante observar que si bien son innumerables los maestros que quieren hacer investigación ligados al medio secundario que quieren enseñar materias en el área de calidad aunque el currículo no le permita pero sus instituciones son contrarias a la adopción de los modelos. Esto ocurre actualmente en Brasil y ya ocurrió en los países más desarrollados. Esto también se puede notar que paso como en Japón y Estados Unidos hasta la mitad de la década de los ochenta. Se daba un completo divorcio entre la evaluación de la calidad y las instituciones. Esta situación sufrió un cambio en la segunda mitad de la década de los ochenta y en la década actual está en pleno desarrollo. (MARTINS, Onilza, 1999, Pág. 76).

Las instituciones pueden ser evaluadas desde la comunidad, requiere que los docentes directivos y estudiantes acepten y profundicen una reflexión sobre su propia esencia, supone una conceptualización pedagógica y social de la misma, y supone, no considerar nunca los problemas o dificultades desde una opinión administrativa, política o burocrática.

Para desarrollar programas de naturaleza autoevaluadora desde las propias comunidades educativas incentiva a estas a vivir con una mayor intensidad su propia realidad y, además, de una forma bastante organizada y, sobre todo, constructiva y formadora. Cada comunidad debe dotarse, desde la participación responsable, de su propio plan educativo y curricular, tan específico y genuino como singular y única es su propia cultura, su problemática, su disponibilidad de recursos y sus intereses y motivaciones.

Todas las iniciativas ayudan a concienciar a los miembros de la comunidad escolar a cerca de lo positivo y valioso también, de la reflexión colaborativa. Vivir con intensidad y con ilusión de cambio y mejora, y cultura autoevaluada facilita, y casi garantiza, la emergencia de una serie de relaciones creativas, al tiempo que favorece la profundización en una dimensión socio-comunicativa.

Entre el colegio y su comunidad próxima deben existir relaciones desde que se canalice la infraestructura mutua. Podrá plantearse si es la existencia de esta relación la que causa proyectos y actividades en común, o son estos últimos quienes hacen emerger y potencian la primera. En cualquier caso, profundizar este tipo de relación optimiza el conocimiento responsable de los roles específicos de los diferentes agentes comunitarios; adentrarnos, pues, en esta dirección va a permitir a cada estamento (directivos, profesores, alumnos, padres y madres) concienciarse del compromiso asumido con la institución educativa.

Un programa de autoevaluación comunitaria, favorece, además, la consolidación, y si es necesario la emergencia, de la cultura singular de cada comunidad educadora, en cuyo marco han de concentrarse aquellos criterios justos del plan de acción, y definirse el modelo de relaciones comunitarias, esto es fijarse las pautas que guiarán el modelo de relación interactiva que un centro va a establecer con el entorno inmediato donde se ubica (CARDONA, Andújar, 1994, pág. 172).

La autoevaluación comunitaria impulsa, dotándolo de sustantividad, el desarrollo profesional del equipo de docentes del colegio. Esta formación en ejercicio realizada en la propia institución, partiendo de los problemas que plantea a la misma el diseño y desarrollo de sus proyectos educativo y curricular, y proyectada a una dimensión de comunidad, la entendemos como un conjunto de intercambios que se producen entre los profesionales del colegio y cuyo contenido se asienta o fundamenta tanto en el conocimiento vicario, como en la reflexión compartida que cada docente hace sobre la propia práctica que desarrolla sobre la interacción con sus alumnos y colegas y todo ello en el espacio del aula, del colegio y de la comunidad educativa en general.

La acción evaluadora, en tanto se trata de una intervención pensada y desarrollada para la mejora en el marco del proceso educativo, a de revertirse de aquellas condiciones o características exigibles al proceder científico y pedagógico, si queremos que los resultados que de ella se obtengan puedan aceptarse como pautas para la innovación hacia la excelencia. De manera que toda intervención valorativa deberá ajustarse a unos requisitos, por tanto será:

- Referencial, tanto en las metas previstas como a los recursos disponibles en la comunidad, bien sean materiales, culturales, humanos o funcionales. Esto nos permite conocer la razón entre la intención y los resultados, juzgar sobre el realismo de las previsiones efectuadas y tomar con pertinencia las decisiones de mejora.
- Continúa, entendiendo por tal su fundamentación en un conjunto de intervenciones o momentos valorativos desde una perspectiva diacrónica, trascendiendo con ello el simple control de orientación sumativa. Es decir, contemplar la evaluación como acción continúa, significa considerarla como una constante construcción de conocimientos del objeto evaluado, en este caso la comunidad educativa.
- Facilitadora de los apoyos necesarios para conducir o retroalimentar la práctica educativa, esto es, desarrollando una dimensión formativa “La evaluación formativa se basa tanto en la valoración de los procesos, como un análisis pormenorizado de los resultados de manera tal que la estimación final aporte nuevas pistas sobre cómo conducir ese proceso y/o cómo repara las deficiencias constatadas” (ZABALZA, Beraza, 1988, pág. 256).

### **3.2.1 Objetivo de la Evaluación**

El objetivo de la evaluación es para hacer un seguimiento de la gestión escolar a través del desempeño de los estudiantes, de los docentes, los directivos, el nivel de aplicación del currículo vigente y nivel de participación de padres o representantes y

estudiantes; además se evaluarán las actividades y competencias de los directivos en cuatro aspectos de la gestión: gerencial, pedagógica, comunitaria y financiera. También ayuda al conocimiento intenso de los logros de los estudiantes y el avance en la capacidad de comprender holísticamente en relación entre pensamiento, acción y mejora integral.

### **3.2.2 Principios de la Evaluación**

Entre los principios de la evaluación tenemos: “los principios son leyes o verdades primeras, criterios fundamentales o guías de trabajo que imprimen dirección, garantía y autoridad a esta nueva actividad pedagógica que es la evaluación”. (CISNEROS, Manuel, 1999, pág. 31)

Los principios esenciales de la evaluación son:

- Las actividades de evaluación deben ser consideradas como parte integrante del proceso didáctico.
- Estas actividades son fundamentales como un proceso continuo de apreciación, que deben acompañar siempre a cualquier tipo de situación didáctica e incluye los aspectos de desarrollo de la personalidad del alumno.
- Antes de emplear una prueba de evaluación, se ha de definir lo que se desea evaluar.
- No establecer normas fijas y rígidas para elegir un sistema de evaluación para cada institución, porque no existe pruebas perfectas e insustituibles; el ambiente, los medios, el material, son diferentes.
- Es aconsejable un mínimo de normas a seguir que sirvan de orientación, de punto de partida en que cada institución, equipo de evaluación y docente, se inspirarán al confeccionar, preparar, elegir, seleccionar las pruebas que se consideran más adecuadas.

- Las técnicas y recursos evaluativos que se emplean deben apoyarse en las necesidades básicas del ser humano; seguridad, afecto, etc., para facilitar una apreciación real de las diferentes formas de conducta del sujeto.
- Siempre que sean posible, atenderemos a los dos campos o sistemas de mediación en los que se basa la evaluación: descriptivo o cualitativo y cuantitativo.

### **3.2.3 Tipos de evaluación**

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

#### **3.2.3.1 Por los protagonistas**

##### **3.2.3.1.1 Autoevaluación**

Es el acto de evaluar que una persona se hace a sí misma. Es introspectiva y dependiendo del grado de madurez y equilibrio es la que con más exactitud refleja el nivel de rendimiento o participación que un individuo tuvo en una determinada tarea, la misma que debe ser incorporada lentamente y únicamente en los niveles superiores cuando se ha trabajado con efectividad en muchos diseños de evaluación propuestos, aceptados y aprobados por el grupo. La autoevaluación requiere de una planificación donde se especifica los objetivos a cumplirse, los procesos a utilizarse, las actividades, los recursos y la participación del estudiante.

##### **3.2.3.1.2 Coevaluación**

Es la tarea compartida de evaluar en el seno del grupo que cumplió un determinado trabajo. Se califica la participación que tuvo cada uno en el cumplimiento del objetivo.

La coevaluación consiste en la evaluación mutua, conjunta de una actividad o un trabajo, que puede realizarse en pares para luego hacerlo en grupos pequeños.

Es aquella en la que unos sujetos o grupos se evalúan mutuamente (alumnos y profesores y otros equipos docentes, el equipo directivo al Consejo Escolar y viceversa). Evaluadores y evaluados intercambian su papel alternativamente.

### **3.2.3.1.3 Heteroevaluación**

Es la evaluación que una persona realiza a otra, sobre su trabajo, actuación rendimiento, etc., las mismas que requieren una solvente preparación y conocimiento de las técnicas e instrumentos de evaluación para eliminar una serie de dificultades y problemas.

Esta evaluación bien aplicada y desarrollada es enriquecedora los datos que se obtienen, y el cúmulo de juicios de valor que el maestro puede manejar para disponer de información a los padres de familia, estudiantes y autoridades.

Evalúan una actividad, objeto o producto, evaluadores distintos a las personas evaluadas.(RODRÍGUEZ, Jhon, Evaluación Educativa, 1999, pág. 94-95)

### **3.2.3.2 Por su utilidad**

#### **3.2.3.2.1 Evaluación Diagnóstica**

Esta evaluación da una orientación sobre la situación y características de cada uno de los alumnos de una clase. Tiene por objeto conocer la situación en la que se halla el alumno en cuanto a habilidades, conocimientos, valores, etc., antes de iniciar el proceso enseñanza-aprendizaje.

#### **3.2.3.2.2 Evaluación Formativa**

La evaluación se utiliza preferentemente como estrategia de mejora y para ajustar sobre la marcha, los procesos educativos de cara a conseguir las metas u objetivos

previstos. Es la más apropiada para la evaluación de procesos, aunque también es formativa la evaluación de productos educativos, siempre que sus resultados se empleen para la mejor de los mismos. Suele identificarse con la evaluación continua.

### **3.2.3.2.3 Evaluación Sumativa**

La evaluación sumativa suele aplicarse más en la evaluación de productos, es decir, de procesos terminados, con realizaciones precisas y valorables. Con la evaluación no se pretende modificar, ajustar o mejorar el objeto de la evaluación, sino simplemente determinar su valía, en función del empleo que se desea hacer del mismo posteriormente. (RODRÍGUEZ, Jhon, Evaluación Educativa, 1999, pág. 94-95)

### **3.2.3.3 Según su extensión**

#### **3.2.3.3.1 Evaluación global**

Se pretende abarcar todos los componentes o dimensiones de los alumnos, del centro educativo, del programa, etc. Se considera el objeto de la evaluación de un modo holístico, como una totalidad interactuante, en la que cualquier modificación en uno de sus componentes o dimensiones tiene consecuencias en el resto. Con este tipo de evaluación, la comprensión de la realidad evaluada aumenta, pero no siempre es necesario o posible.

#### **3.2.3.3.2 Evaluación parcial**

Pretende el estudio o valoración de determinados componentes o dimensiones de un centro, de un programa educativo, de rendimiento de unos alumnos, etc.

### **3.2.3.4 Según los agentes evaluadores**

#### **3.2.3.4.1 Evaluación interna**

Es aquella que es llevada a cabo y promovida por los propios integrantes de un centro, un programa educativo, etc. A su vez, la evaluación interna ofrece diversas alternativas de realización: autoevaluación, **Autoevaluación:** los evaluadores evalúan su propio trabajo, a un alumno su rendimiento, un centro o programa su propio funcionamiento, etc. Los roles de evaluador y evaluado coinciden en las mismas personas.

#### **3.2.3.4.2 Evaluación externa**

Se da cuando agentes no integrantes de un centro escolar o de un programa evalúan su funcionamiento. Suele ser el caso de la "evaluación de expertos". Estos evaluadores pueden ser inspectores de evaluación, miembros de la Administración, investigadores, equipos de apoyo a la escuela, etc.

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

### **3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES**

Existen múltiples tipos de evaluación, de acuerdo con el fin que se busque con ellas y lo que se pretenda saber sobre lo evaluado. Aquí nos referiremos a algunos conceptos sobre evaluación, tipos de evaluación, como la evaluación por competencias, y a la evaluación del desempeño docente, y así como a alguna fundamentación legal que cobija el tema de la evaluación.

#### **3.3.1 Evaluación del desempeño profesional docente**

Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento de los logros obtenidos, de acuerdo con el cargo que se ejerce durante un tiempo determinado.

Evaluar el desempeño del docente, es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza-aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, previo seguimiento de sus acciones, de los avances alcanzados con los estudiantes, desarrollo de su área de trabajo y acciones encaminadas en su unidad académica. Dicha evaluación está referida a la idoneidad, ética y pedagogía.

Cabe recordar que el objetivo de la evaluación del desempeño del docente es el de dar a conocer a la persona evaluada cuáles son sus fortalezas y cuáles son los aspectos que requieren un plan de mejoramiento, para determinar en sus procesos pedagógicos y profesionales, resultados positivos.(PALACIOS, Gento, 1996, pág. 11)

Las prácticas de evaluación del desempeño no son nuevas; desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo pasó a evaluarse. De hecho, Fuchs (1997) plantea que “el uso sistemático de la evaluación de desempeño comenzó en los gobiernos y en las fuerzas armadas a comienzos de siglo”, si bien sus orígenes se pierden en el tiempo, pues es una de las técnicas de administración de recursos humanos más antiguas y recurrentes, “los primeros sistemas en las empresas se encuentran en Estados Unidos alrededor de la 1ª Guerra Mundial –especialmente dirigidos a operarios- y los sistemas para evaluar ejecutivos se popularizaron después de la 2ª Guerra Mundial” (Fuchs, 1997).

Para Dessler (1996), toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona. La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes, sin embargo, merece destacarse que la Evaluación del Desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones. (Mondy y Noé, 1997)

Mondy y Noé (1997) sostienen que: “la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo.” En el mismo sentido en que lo plantean Pereda y Berrocal (1999) quienes la definen “como el proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un empleado, o equipo, en su trabajo.”

La ED (Evaluación del desempeño) generalmente se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una razonable cantidad de informaciones respecto de los empleados y de su desempeño en el cargo.

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

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

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

Algunos autores destacan y subrayan la función de la evaluación marcada por Cronbach (en Casanova, 1999) como algo intrínsecamente propio de la misma: “Por consiguiente, se puede decir que, en un principio, el objetivo de toda evaluación es tomar una decisión que, en muchas ocasiones, se inscribirá en el marco de otro objetivo mucho más global.” Esto quiere decir que el fin de la evaluación, al contrario de lo que muchas veces se cree y se practica, no es “emitir un juicio”, ya que la evaluación se orienta necesariamente hacia una decisión que es preciso tomar de una manera fundada. (Postic, 1992 en Casanova, 1999).

Finalmente, Valdés (2000) señala que la ED de un profesor es “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”.

Para Mondy y Noé (1997), la Evaluación del Desempeño trata de alcanzar estos diversos objetivos intermedios:

- Permitir condiciones de medida del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación. Para Valdés (2000) el Mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula entraña un desarrollo educativo

continuo a lo largo del cual una persona y un fuerte vínculo con las actividades de desarrollo profesional. Si la evaluación se orienta al desarrollo o mejora habrán de descubrirse las dificultades personales implícitas en el desempeño de la función, emplearse descripciones exhaustivas que pongan de manifiesto la situación personal y contextual, e indicarse cómo maniobrar para facilitar el cambio. Knox (1977, en Valdés, 2000) sostiene que una vez que los individuos han agotado sus recursos mentales y emocionales, es poco probable que se sientan motivados para crecer sin la intervención de algún estímulo externo. Dicho estímulo puede darse en forma de juicio de valor de un colega, un directivo, un padre o un estudiante. La retroalimentación proporcionada por la evaluación puede representar el reto, el desafío para que tenga lugar el crecimiento profesional del educador.

Asimismo, es importante tener presente que se puede inhibir el crecimiento como consecuencia de una evaluación que resulte amenazadora, que esté deficientemente dirigida o sea inadecuadamente comunicada. (Valdés, 2000).

- Permitir el tratamiento de los educadores como un recurso básico de la institución y cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente, dependiendo de la administración. Como señala Darling-Hammond (1986 en Valdés, 2000): “La literatura sobre las escuelas eficaces nos proporcionan una idea de lo que es posible. Esta ha descubierto que una dirección escolar en la que participan los educadores, que esté basada en la planificación realizada en colaboración, en la solución de problemas de una forma colegiada, y en el intercambio intelectual permanente puede producir enormes beneficios en términos del aprendizaje de los alumnos y del grado de satisfacción del educador y su consiguiente retención. Aunque los educadores en estos contextos pueden o no estar implicados en la revisión del trabajo de sus colegas para propósitos de evaluación formal, no dejan de poner en práctica una forma de evaluación cuando identifican problemas, se observan unos a de una definición más específica de los estándares y las competencias para las diferentes profesional a la

necesidad. La evidencia muestra que el desarrollo más efectivo es el que surge efectivamente de la observación mediada y del trabajo con profesores exitosos, que es una de las formas menos costosas de desarrollo profesional continuo

- Proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la institución, teniendo presentes por una parte los objetivos organizacionales y por la otra, los objetivos individuales. Fuchs (1997) señala que la evaluación de desempeño es el eje del proceso de Mejoramiento Organizacional por lo que debe caracterizarse por ello al momento de construirla. Para la Ministra Aylwin (2001) es imprescindible evaluar el sistema educativo con detenimiento-externa e internamente, sus resultados y sus procesos- para poder tomar las medidas oportunas

Los conocimientos de las personas sean explícitos y compartidos y generen valor para la organización escolar, es decir, sean el “Capital Intelectual” de la organización es necesario crear un ambiente en el que la organización escolar y las personas se comprometen en un proceso de aprendizaje continuo, este se facilita cuando la misma:

- Diseñe y dirija el proceso de cambio organizacional.
- Implante un estilo de dirección abierto al cambio, participativo.
- Propicie una cultura que favorezca la toma de decisiones por parte de miembros de la organización.
- Cuento con un modelo de Gestión por Competencias.
- Aplique el Modelo de Gestión por Competencias a la gestión del Recurso Humano.
- Diseñe, implemente y evalúe los Programas de Capacitación (aspectos técnicos y actitudinales) que exige un sistema de gestión del conocimiento.
- Reconozca méritos en la utilización del sistema y los aportes por cada empleado, en función de su aporte de valor a la institución.

([www.fundacionsepec.cl](http://www.fundacionsepec.cl))

### 3.3.2 Estándares de desempeño docente

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

El profesor debe mantener el compromiso con ética profesional, mentalidad internacional, y la misión de la escuela, y toma la responsabilidad de participar en el crecimiento profesional que resulta en el mejoramiento del aprendizaje del estudiante.

(Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas, 2008)

### 3.3.3 Perfil del docente

- Es un experto de los contenidos que planifica, pero que puede ser flexible.
- Establece metas: hábitos de estudio, perseverancia, autoestima, metacognición pero siempre con la idea de que el estudiante construya las habilidades necesarias para que sea autónomo.
  
- Planea, regula y evalúa los aprendizajes, organiza el contexto de forma que el estudiante pueda interactuar con los materiales y contenidos en un ambiente colaborativo.
- Procura fomentar los aprendizajes significativos y transferibles.
- Procura que surja la curiosidad, creatividad y el interés por aprender y conocer más de la realidad.
- Enseña qué, cómo, por qué y regula los comportamientos.
- Desarrolla los valores y actitudes positivas.

### **3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS**

#### **3.4.1 Evaluación del desempeño directivo**

El fortalecimiento de la gestión educativa es un factor determinante para la consolidación de la autonomía escolar. Por ello el Programa Nuevo Sistema Escolar reconoce el papel protagónico que en ella tienen los rectores para desarrollar la Autoevaluación de la institución.

El Programa resalta la importancia de una buena gestión para el éxito de las instituciones educativas, toda vez que ésta incide en el clima organizacional, en las formas de liderazgo y conducción institucional, en el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos y del tiempo, en la planificación de tareas, la distribución del trabajo y su productividad, la eficiencia de la administración, el rendimiento de los recursos materiales y la calidad de los procesos educacionales. En este sentido, el rector debe asumir el reto de lograr, bajo su dirección, una estructura organizacional que asegure su participación constante en lo académico, técnico y administrativo, y la presencia diaria y constante del docente. También tiene que garantizar la autonomía técnica y pedagógica del establecimiento, consolidar una cultura escolar caracterizada por la calidad humana y profesional de todo el personal de la institución, y permitir un eficiente uso de los recursos pedagógicos.

Así, una buena gestión y administración de las instituciones educativas, permitirá que éstas cuenten con:

- Una dirección sólida en cabeza del rector como líder de la gestión pedagógica, administrativa y social de su institución.
- Una administración consolidada, es decir, un Gobierno Escolar que tome decisiones teniendo en cuenta los intereses de la comunidad educativa y que rinda cuentas de su gestión a la misma; que posea una infraestructura definida y unos procesos administrativos claros frente a la gestión financiera y el manejo de los bienes y servicios.

- Una estrategia pedagógica clara que se desarrolle a través de un plan de estudios concreto y de una metodología con políticas definidas frente al manejo de casos especiales, criterios de evaluación y promoción, ejecutados a través del vicerrectorado.

La gestión escolar hace referencia a los procesos de dirección pedagógica y administración de recursos físicos, humanos y financieros de la institución educativa. Dirigir la institución educativa implica, primordialmente, un acto pedagógico en el que se promueva, entre otros aspectos, la participación de la comunidad educativa en la formulación, ejecución y seguimiento de planes de acción y metas en cobertura, equidad y calidad. Por otra parte, requiere de una administración eficiente de los recursos, aspecto determinante en los índices de eficiencia interna y calidad educativa. (ANTUNEZ, Marco, 2001, pág. 119)

La actual legislación le otorga al rector mayor autonomía, porque ahora participa en la definición de los perfiles y en la selección de los docentes. Administra el personal asignado a su institución en lo relacionado con las novedades y los permisos.

Distribuye las asignaciones académicas y demás funciones de docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo. Impone las sanciones disciplinarias propias del sistema de control interno disciplinario, de conformidad con las normas vigentes, y administra el Fondo de Servicios Educativos.

De igual forma, se hace explícita su responsabilidad frente a la calidad educativa, además de orientar la ejecución, dirige la preparación del PEI con la participación de los diversos actores de la comunidad educativa, lo que representa la responsabilidad del rector en la calidad de la educación que imparte la institución en que labora. Así mismo, el rector promueve el proceso continuo de mejoramiento de la calidad de la educación en el establecimiento, y tiene a su cargo la formulación y ejecución de planes anuales de acción y de mejoramiento de la calidad.(LOEI, 2011, PÁG. 78)

### **3.4.2 Estándares de desempeño directivo**

Los estándares de desempeño directivo son descripciones 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 aprendizajes de los estudiantes.

### **3.4.3 Perfil del directivo**

- Desarrollar capacidad de diagnóstico a partir del conocimiento de la realidad.
- Tener actitud científica y reflexiva.
- Meditar sobre el futuro.
- Ejercer liderazgo.
- Orientar conocimientos y actuación hacia los objetivos institucionales.
- Poseer espíritu de responsabilidad de logros personales y en equipo.
- Tener la capacidad para establecer adecuadas relaciones humanas.
- Promover el trabajo en equipo.
- Infundir credibilidad.
- Escuchar y valorar punto de vista de los demás.
- Comunicarse adecuada y convenientemente.
- Dar ejemplos y crear ejemplos.
- Ser organizado.
- Ser puntual.
- Valorar el significado de la innovación.
- Manejar técnicas de observación científica y análisis crítico del proceso de aprendizaje.
- Gobernar el arte de delegar.
- Comprender el significado de competitividad.
- Tener habilidad para administrar personal y manejar técnicas de solución de conflictos.
- Manejar técnicas de planificación, proyectos, evaluación institucional.

- Establece controles que llevan a la organización por la ruta del éxito.

#### **3.4.4 Rendimiento de cuentas a la comunidad**

Con el fin de promover el acompañamiento de la comunidad educativa a su gestión, los rectores disponen de algunos mecanismos para la rendición de cuentas. Ahora, deben comunicarles a los padres de familia la información sobre los docentes de cada asignatura, los horarios y la carga docente de cada uno de ellos e impulsa el desarrollo continuo de la gestión escolar de los colegios. A los rectores en su tarea de garantizar una educación completa y de calidad en las instituciones que dirigen, de manera que puedan prestar un servicio educativo que ofrezca permanencia y calidad.

Quizá uno de los factores más importantes que explican que la evaluación ocupe actualmente en educación un lugar tan destacado, es la comprensión por parte de los profesionales de la educación de que lo que en realidad prescribe y decide de facto el "que, cómo, por qué y cuándo enseñar" es la evaluación. Es decir, las decisiones que se hayan tomado sobre "qué, cómo, por qué y cuándo evaluar". En general, uno de los objetivos prioritarios de los alumnos es satisfacer las exigencias de los "exámenes". La evaluación, al prescribir realmente los objetivos de la educación, determina, en gran medida lo que los alumnos aprenden y cómo lo aprenden, lo que los profesores enseñan y cómo lo enseñan, los contenidos y los métodos; en otras palabras, el producto y el proceso de la educación querámoslo o no, de forma consciente o inconsciente, la actividad educativa de alumnos y profesores está en algún momento se limita a la escuela sino que se extiende al resto de las actividades sociales.

Concretamente, en nuestro país, la ampliación del ámbito de la evaluación desde los resultados y procesos del aprendizaje de los alumnos hasta el propio currículo en sus distintos niveles de concreción, la práctica docente, los centros, el sistema educativo en su conjunto, etc., ha dibujado en los últimos años un nuevo escenario para las prácticas evaluativas, que se han desarrollado a todos los niveles de manera muy importante.

## **4. METODOLOGÍA**

### **4.1. Participantes**

La investigación se realizó en el Instituto Tecnológico Superior Aloasí, de la Parroquia de Aloasí, Cantón Mejía, Provincia de Pichincha, se aplicó en las jornadas matutina y vespertina que funciona el nivel básico y el bachillerato respectivamente, siendo entre los colegios más grandes y prestigioso del cantón, además se consideró éste establecimiento ya que brinda la oportunidad de entregar a la sociedad bachilleres y tecnólogos prestos a un desenvolvimiento laboral con un alto nivel académico y profesional en los ámbitos de computación, informática, electricidad y electrónica.

Se aplicó a 25 docentes de 8º, 9º, 10º año de educación básica y 25 docentes de 1º,2º,3º año de bachillerato, 3 directivos (rector, vicerrector e inspector general), 600 estudiantes, 600 padres de familia, 5 miembros de consejo directivo, 5 del consejo estudiantil, 7 miembros del comité central de padres de familia, 1 supervisor escolar.

### **4.2. Muestra de investigación**

Para obtener la muestra de los estratos poblacionales correspondientes se consideró que son más de 30 estudiantes y más de 30 padres de familia, por eso se utilizó el muestreo probabilístico, aplicando la fórmula correspondiente para calcular la fórmula de acuerdo a la población que se especifica anteriormente.

### **4.3. Técnicas e Instrumentos de Investigación**

Las técnicas aplicadas son la investigación de campo, la encuesta, la entrevista y la observación directa.

La investigación de campo se aplicó porque hubo el contacto directo con los encuestados, la misma que ayudó a diagnosticar las necesidades y problemas que

se detectaron al realizar el análisis de resultados de cada uno de los instrumentos aplicados.

La encuesta se utilizó como técnica de investigación de campo por medio de la cual se recibió la información que se requería para plantear alternativas de solución, necesarias para un mejor desenvolvimiento directivo y docente.

El cuestionario fue el instrumento de recopilación de datos por medio de la formulación escrita de una serie de preguntas que se aplicó a toda la comunidad educativa y ayudó a la evaluación del desempeño directivo y docente del establecimiento.

La observación directa se dio el momento que se observó las clases impartidas por los docentes a los estudiantes, la misma que fue evaluada por los maestrantes.

#### **4.4 Diseño y Procedimiento**

La investigación socioeducativa no puede ser ajena al desarrollo y al impacto de las nuevas tecnologías: investigadores, profesores universitarios y profesionales de la educación social cuentan con nuevas formas de acceso a la información y nuevos canales de transmisión, nuevos soportes informáticos y nuevas soluciones que permiten un análisis de los datos rápido y complejo. Tantas fuentes documentales como herramientas informáticas se modifican, nacen y desaparecen a un ritmo vertiginoso, lo que obliga a una constante actualización. En este contexto, este trabajo pretende aportar una relación de fuentes de información esenciales.

A la hora de acercarse a esta recopilación de fuentes de información para la cultural y el momento en el que esta se ha elaborado. El ámbito cultural en cuanto **investigación socioeducativa el lector debe tener presentes dos aspectos: el ámbito** que las necesidades informativas de los investigadores en general, y muy especialmente en cualquier campo social, difieren en función de la cultura en la que su trabajo se desarrolla, y por lo tanto, el ámbito en el que estos seleccionan sus fuentes de información.

La investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis constituye una fuente de investigación que ayudó a la recopilación de datos, a la obtención de la información y detectar los problemas del establecimiento, evidenciándose la mala relación que existe entre los miembros de la comunidad educativa. Se debe aplicar la metodología adecuada en busca de soluciones para un mejor desempeño directivo y docente.

Los instrumentos que se aplicaron fueron proporcionados por la universidad, lo cual facilitó el trabajo a los diferentes encuestados, recolectando los datos y obteniendo la información necesaria para realizar la tabulación respectiva para hacer el análisis e interpretación de los resultados y al final poder plantear un proyecto de mejoramiento educativo en cuanto al desempeño directivo y docente.

#### **4.5 Comprobación de los supuestos**

En los instrumentos de trabajo de tipo descriptivo-explicativo basado en el paradigma de análisis crítico, que se aplicó en el Instituto Tecnológico Superior Aloasí, ayudó a conocer la situación real que atraviesa la institución tanto en el desempeño directivo con el 72,754 (Bueno), como en el desempeño docente con el 71,917 (Bueno), al obtener estos resultados es compromiso de toda la comunidad educativa el mejorar el trabajo conjunto con la colaboración desinteresada de los padres de familia en beneficio de sus representados y la buena predisposición de los directivos, docentes y estudiantes para mejorar el ambiente escolar y alcanzar las metas planteadas de manera positiva en beneficio de la calidad de educación y aportar al desarrollo del país.

#### **4.6 Paradigmas De Investigación.**

##### **4.6.1 Concepto de paradigmas**

Si bien el concepto de paradigmas admite pluralidad de significados y diferentes usos, aquí nos referiremos a un conjunto de creencias y actitudes, como una visión del mundo "compartida" por un grupo de científicos que implica una metodología

determinada. El paradigma es un esquema teórico, o una vía de percepción y comprensión del mundo, que un grupo de científicos ha adoptado.

#### **4.6.2 Paradigmas de investigación en educación**

Tradicionalmente el tema de los paradigmas y su correspondiente debate se ha tratado dicotómicamente: metodología cualitativa; explicar frente a comprender; conocimiento homotético frente a conocimiento ideográfico; investigación positivista frente a investigación humanística. Esta dicotomía deriva de las dos grandes tradiciones filosóficas predominantes en nuestra cultura; realismo e idealismo.

Ante el problema paradigmático se plantean diversas posiciones:

- a) Incompatibilidad de paradigmas.
- b) Complementariedad de paradigmas.
- c) Unidad epistemológica.

Si bien la terminología para denominar a los paradigmas es amplia, hablaremos de paradigma positivista, interpretativo y socio crítico como categorías que recogen y clarifican mejor el sentido de las perspectivas de investigación.

##### **4.6.2.1 Paradigma positivista**

También denominado paradigma cuantitativo, empírico-analítico, racionalista, es el paradigma dominante en algunas comunidades científicas. Tradicionalmente la investigación en educación ha seguido los postulados y principios surgidos de este paradigma.

El positivismo es una escuela filosófica que defiende determinados supuestos sobre la concepción del mundo y del modo de conocerlo:

- a. El mundo natural tiene existencia propia, independientemente de quien estudia.

- b.** Está gobernado por leyes que permiten explicar, predecir y controlar los fenómenos del mundo natural y pueden ser descubiertas y descritas de manos objetiva y libre de valor por los investigadores con métodos adecuados.
- c.** El objetivo que se obtiene se considera objetivo y factual, se basa en la experiencia y es válido para todos los tiempos y lugares, con independencia de quien lo descubre.
- d.** Utiliza la vía hipotético-deductiva como lógica metodológica válida para todas las ciencias.
- e.** Defiende la existencia de cierto grado de uniformidad y orden en la naturaleza.

En el ámbito educativo su aspiración básica es descubrir las leyes por las que se rigen los fenómenos educativos y elaborar teorías científicas que guíen la acción educativa.

Se señala, este enfoque se puede configurar a partir de cinco supuestos interrelacionados:

- a.** La teoría ha de ser universal, no vinculada a un contexto específico ni a circunstancias en las que se formulan las generalizaciones.
- b.** Los enunciados científicos son independientes de los fines y valores de los individuos. La función de la ciencia se limita a descubrir las relaciones entre los hechos.
- c.** El mundo social existe como un sistema de variables. Estas son elementos distintos y analíticamente separables en un sistema de interacciones.

- d. La importancia de definir operativamente las variables y de que las medidas sean fiables. Los conceptos y generalizaciones sólo deben basarse en unidades de análisis que sean operativizables.

#### **4.6.2.2 Paradigma interpretativo**

También llamado paradigma cualitativo, fenomenológico, naturalista, humanista o etnográfico. Se centra en el estudio de los significados de las acciones humanas y de la vida social.

Este paradigma intenta sustituir las nociones científicas de explicación, predicción y control del paradigma positivista por las de comprensión, significado y acción. Busca la objetividad en el ámbito de los significados utilizando como criterio de evidencia el acuerdo intersubjetivo en el contexto educativo.

Desde esta perspectiva se cuestiona que el comportamiento de los sujetos este gobernado por leyes generales y caracterizado por regularidades subyacentes. Los investigadores de orientación interpretativa se centran en la descripción y comprensión de lo que es único y particular del sujeto más que en lo generalizable.

Lo que pretenden es:

- Desarrollar conocimiento ideográfico
- La realidad es dinámica, múltiple y holística
- Cuestionar la existencia de una realidad externa y valiosa para ser analizada

Este paradigma se centra, dentro de la realidad educativa, en comprender la realidad educativa desde los significados de las personas implicadas y estudia sus creencias, intenciones, motivaciones y otras características del proceso educativo no observables directamente ni susceptibles de experimentación.

#### 4.6.2.3. Paradigma sociocrítico

Esta perspectiva surge como respuesta a las tradiciones positivistas e interpretativas y pretenden superar el reduccionismo de la primera y el conservadurismo de la segunda, admitiendo la posibilidad de una ciencia social que no sea ni puramente empírica ni solo interpretativa.

El paradigma crítico introduce la ideología de forma explícita y la autor reflexión crítica en los procesos del conocimiento. Tiene como finalidad la transformación de la estructura de las relaciones sociales y dar respuesta a determinados problemas generados por éstas. Sus principios son:

- Conocer y comprender la realidad como praxis
- Unir teoría y práctica (conocimiento, acción y valores)
- Orientar el conocimiento a emancipar y liberar al hombre Implicar al docente a partir de la autor reflexión datos que se realiza mediante la discusión e indagación.
- Alto nivel de abstracción.
- En la interpretación de datos se interrelacionan factores personales, sociales históricos y políticos.

## 5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

### 5.1. RESULTADOS

#### 5.1.1. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicadas a docentes, director o rector, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase impartida por los docentes.

**TABLA Nº 1**

DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

**AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PTOS)**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (50 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	0	0,026	0,051	0,077	0,103			
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0,308	4,738	50	5,046	0,505
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0,051	0,77	4,017	50	4,838	0,484
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0,051	0,616	4,223	50	4,89	0,489
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,052	0,539	4,223	50	4,814	0,481
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0,102	0,308	4,532	50	4,942	0,494
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0,102	1,078	3,502	50	4,682	0,468

1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0,026	0,255	1,001	3,193	50	4,475	0,448
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	33,687	<b>3,369</b>

**FUENTE:** I.T.S.A.

**ELABORACIÓN:** Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA Nº2

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS  (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	0	0,026	0,051	0,077	0,103	DOCENTES  (50 cuestionarios)	TOTAL	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	0,051	0,924	3,811	50	4,786	0,479
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,153	0,77	3,811	50	4,734	0,473
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0,051	0,693	4,12	50	4,864	0,486
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0,539	4,429	50	4,968	0,497
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,308	4,738	50	5,046	0,505
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0,231	4,841	50	5,072	0,507
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	1,386	3,296	50	4,682	0,468
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0,539	4,429	50	4,968	0,497
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes	0	0	0	0,847	4,017	50	4,864	0,486
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0,204	1,155	3,193	50	4,552	0,455
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0,051	1,463	3,09	50	4,604	0,460
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	1,001	3,811	50	4,812	0,481
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para	0	0	0,204	0,77	3,708	50	4,682	0,468

propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes								
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0,153	1,54	2,678	50	4,371	0,437
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,847	4,017	50	4,864	0,486
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0,693	4,223	50	4,916	0,492
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0,204	1,232	3,09	50	4,526	0,453
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,308	4,738	50	5,046	0,505
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,051	1,001	3,708	50	4,76	0,476
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,102	1,232	3,296	50	4,63	0,463
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0	0,77	4,12	50	4,89	0,489
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0,255	0,924	3,399	50	4,578	0,458
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0,051	0,616	4,223	50	4,89	0,489
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0	0,385	4,635	50	5,02	0,502
2.24.2. Sintetizar	0	0	0,204	1,078	3,296	50	4,578	0,458
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0,102	1,232	3,296	50	4,63	0,463
2.24.4. Observar.	0	0	0,102	0,539	4,223	50	4,864	0,486
2.24.5. Descubrir.	0	0	0,102	0,924	3,708	50	4,734	0,473
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0,052	0,153	1,078	3,09	50	4,373	0,437
2.24.7. Argumentar.	0	0	0,357	0,924	3,193	50	4,474	0,447
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0,051	0,77	4,017	50	4,838	0,484

2.24.9 Redactar con claridad.	0	0,026	0,102	0,693	3,914	50	4,735	0,474
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0,102	0,308	3,708	50	4,118	0,412
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0,102	0,462	3,296	50	3,86	0,386
2.24.12. Escuchar.	0	0	0,051	0,308	4,635	50	4,994	0,499
2.24.13. Respetar.	0	0	0,051	0,308	4,532	50	4,891	0,489
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	1,078	3,708	50	4,786	0,479
2.24.15. Socializar.	0	0	0,051	0,693	4,12	50	4,864	0,486
2.24.16. Concluir.	0	0	0,102	1,386	3,09	50	4,578	0,458
2.24.17. Generalizar.	0	0	0,102	1,001	3,605	50	4,708	0,471
2.24.18. Preservar.	0	0	0,102	1,001	2,575	50	3,678	0,368
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	192,828	<b>19,283</b>

**FUENTE:** I.T.S.A.

**ELABORACIÓN:** Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N°3

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES  (50 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0,153	0,385	3,296	50	3,834	0,383
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	1,54	3,09	50	4,63	0,463
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,539	4,429	50	4,968	0,497
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0,924	3,914	50	4,838	0,484
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0,924	3,914	50	4,838	0,484
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,052	0,357	0,924	2,678	50	4,011	0,401
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0,204	1,309	2,987	50	4,5	0,450
	0	0	0	0	0	50	0	0,000
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0,153	1,232	3,193	50	4,578	0,458
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,104	0,153	0,77	2,266	50	3,293	0,329
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,231	4,841	50	5,072	0,507
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,539	4,429	50	4,968	0,497
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	49,53	<b>4,953</b>

FUENTE: I.T.S.A.

ELABORACIÓN: Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N°4

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES  ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES  (50 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,026	0,306	1,232	2,781	50	4,345	0,435
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,026	0,357	0,924	3,09	50	4,397	0,440
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0,153	1,386	2,987	50	4,526	0,453
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0,204	1,54	2,678	50	4,422	0,442
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,182	0,255	0,847	2,575	50	3,859	0,386
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,078	0,408	1,001	2,575	50	4,062	0,406
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,078	0,306	1,309	2,472	50	4,165	0,417
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,026	0,102	1,309	3,09	50	4,527	0,453
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos	0	0,104	0,153	0,924	3,193	50	4,374	0,437
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0,153	0,924	3,605	50	4,682	0,468
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	43,359	<b>4,336</b>

FUENTE: I.T.S.A.

ELABORACIÓN: Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA Nº 5

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS  (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES  (50 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0,102	0,616	4,12	50	4,838	0,484
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,462	4,532	50	4,994	0,499
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0,077	5,047	50	5,124	0,512
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,051	0,231	4,738	50	5,02	0,502
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,385	4,635	50	5,02	0,502
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,077	5,047	50	5,124	0,512
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0,154	4,944	50	5,098	0,510
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0,462	4,532	50	4,994	0,499
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,154	4,944	50	5,098	0,510
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,338	0,102	0,385	2,884	50	3,709	0,371
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	49,019	<b>4,902</b>

FUENTE: I.T.S.A.

ELABORACIÓN: Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N° 6

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES  (50 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0,026	0,255	1,078	3,09	50	4,449	0,445
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,052	0,408	0,924	2,884	50	4,268	0,427
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0,052	0,153	0,847	3,502	50	4,554	0,455
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0,052	0,459	1,001	2,678	50	4,19	0,419
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,459	1,001	2,884	50	4,344	0,434
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0,408	0,693	3,399	50	4,5	0,450
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0,204	0,924	3,502	50	4,63	0,463
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,255	0,77	3,605	50	4,63	0,463
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0,026	0,255	0,616	3,708	50	4,605	0,461
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	40,17	<b>4,017</b>

FUENTE: I.T.S.A.

ELABORACIÓN: Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA Nº 7

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES  (50 cuestionarios )	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0,026	0,102	1,078	3,399	50	4,605	0,461
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,102	1,155	3,399	50	4,656	0,466
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,102	1,155	3,399	50	4,656	0,466
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0,847	4,017	50	4,864	0,486
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,539	4,429	50	4,968	0,497
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0,616	4,326	50	4,942	0,494
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0,026	0,051	0,462	3,811	50	4,35	0,435
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0,051	0,77	4,017	50	4,838	0,484
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0,102	0,924	3,708	50	4,734	0,473
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	42,613	<b>4,261</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>								<b>7,358</b>

FUENTE: I.T.S.A.

ELABORACIÓN: Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA Nº 8

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

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y  DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL  (250 cues- tiona- rios )	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	1,445	94,325	250	95,77	1,915
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0,48	0	5,78	86,625	250	92,885	1,858
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	96,25	250	96,25	1,925
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,48	0	7,225	84,700	250	92,405	1,848
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,96	5,78	84,7	250	91,44	1,829
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,96	1,445	92,4	250	94,805	1,896
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0,96	4,335	88,55	250	93,845	1,877
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0,96	5,78	86,625	250	93,365	1,867
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,96	8,67	82,775	250	92,405	1,848
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	843,17	<b>16,863</b>

FUENTE: I.T.S.A.

ELABORACIÓN: Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA Nº 9

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS  (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL  (50 cues- tiona- rios )	VALORACIÓN  TOTAL	VALORACIÓN  PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	4,335	90,475	250	94,81	1,896
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,48	0	1,445	92,4	250	94,325	1,887
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0,96	0	94,325	250	95,285	1,906
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0,48	0	2,89	90,475	250	93,845	1,877
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	0,96	5,78	86,625	250	93,365	1,867
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---		---	471,63	<b>9,433</b>

FUENTE: I.T.S.A.

ELABORACIÓN: Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA Nº 10

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (50 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0,48	0,96	5,78	84,7	250	91,92	1,838
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0,48	0,96	5,78	84,7	250	91,92	1,838
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0,96	4,335	88,55	250	93,845	1,877
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0,96	2,89	90,475	250	94,325	1,887
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	372,01	<b>7,440</b>

FUENTE: I.T.S.A.

ELABORACIÓN: Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N° 11

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (250 cues- tiona- rios )	VALORACIÓN  TOTAL	VALORACIÓN  PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0,96	0	94,325	250	95,285	1,906
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	1,445	94,325	250	95,77	1,915
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	4,335	90,475	250	94,81	1,896
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0,96	2,89	88,55	250	92,4	1,848
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	1,445	94,325	250	95,77	1,915
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	5,78	88,55	250	94,33	1,887
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0,96	4,335	88,55	250	93,845	1,877
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	1,445	94,325	250	95,77	1,915
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	757,980	<b>15,160</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>								<b>5,389</b>

FUENTE: I.T.S.A.

ELABORACIÓN: Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N°12

**EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR O DIRECTOR, VICERRECTOR O SUBDIRECTOR Y 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO) (10 PTOS)**

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (250 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	1,11	3,7	32,045	19,175	250	56,03	1,121
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	2,96	5,18	16,575	29,500	250	54,215	1,084
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	4,44	30,94	23,600	250	58,98	1,180
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0,37	5,92	34,255	14,750	250	55,295	1,106
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	2,96	30,94	26,550	250	60,45	1,209
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	1,48	35,36	23,600	250	60,44	1,209
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	3,7	28,73	28,025	250	60,455	1,209
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0,74	37,57	22,125	250	60,435	1,209
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	466,3	<b>9,326</b>

FUENTE: I.T.S.A.

ELABORACIÓN: Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N° 13

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES  INDIVIDUALES ( 2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL  (250 cues- tiona- rios )	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	1,48	9,945	57,525	250	68,95	1,379
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	8,84	61,950	250	70,79	1,416
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0,74	32,04 5	29,500	250	62,285	1,246
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,37	2,22	30,94	26,550	250	60,08	1,202
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	3,7	30,94	25,075	250	59,715	1,194
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	0,74	3,7	23,20 5	32,450	250	60,095	1,202
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	2,96	30,94	2,655	250	36,555	0,731
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	418,47	<b>8,369</b>

FUENTE: I.T.S.A.

ELABORACIÓN: Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N° 14

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS ( 2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (250 cues- tiona- rios )	VALORACIÓN  TOTAL	VALORACIÓN  PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	11,05	59,000	250	70,05	1,401
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	1,48	27,625	33,925	250	63,03	1,261
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	17,68	50,150	250	67,83	1,357
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,74	18,785	47,200	250	66,725	1,335
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	1,48	22,1	41,300	250	64,88	1,298
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	2,22	32,045	26,550	250	60,815	1,216
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	2,96	16,575	30,975	250	50,51	1,010
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	18,785	48,675	250	67,46	1,349
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	2,59	4,44	24,31	19,175	250	50,515	1,010
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	0,37	2,96	33,15	22,125	250	58,605	1,172
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	620,42	<b>12,408</b>

FUENTE: I.T.S.A.

ELABORACIÓN: Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N°15

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS ( 1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (250 cues- tiona- rios )	VALORACIÓN  TOTAL	VALORACIÓN  PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	2,96	33,15	23,600	250	59,71	1,194
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,37	1,48	29,835	29,500	250	61,185	1,224
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	2,96	1,48	17,68	19,175	250	41,295	0,826
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	2,22	6,66	14,365	20,650	250	43,895	0,878
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0,74	0,74	5,525	61,950	250	68,955	1,379
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	275,040	<b>5,501</b>

FUENTE: I.T.S.A.

ELABORACIÓN: Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N°16

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (250 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	1,11	5,92	27,625	20,650	250	55,305	1,106
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0,74	4,44	26,52	26,550	250	58,25	1,165
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	1,11	3,7	28,73	23,600	250	57,14	1,143
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	1,11	3,7	25,415	28,025	250	58,25	1,165
TOTAL	---	---	---	---	---	---	228,945	4,579
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>								<b>6,846</b>

FUENTE: I.T.S.A.

ELABORACIÓN: Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N°17

## EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (24 PTOS)

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (200 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:	0	0,171	0,343	0,514	0,686			
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	5,13	22,638	89,436	214,032	200	331,236	1,656
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	2,052	10,29	67,848	246,96	200	327,15	1,636
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	5,13	26,754	107,94	181,104	200	320,928	1,605
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	5,13	41,16	98,688	164,64	200	309,618	1,548
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	6,156	12,348	89,436	242,844	200	350,784	1,754
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	4,104	34,986	117,192	160,524	200	316,806	1,584
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	10,26	30,87	61,68	102,9	200	205,71	1,029
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	0	12,348	98,688	255,192	200	366,228	1,831
1.8.2. Sintetizar.	0	3,078	26,754	92,52	214,032	200	336,384	1,682
1.8.3. Reflexionar.	0	2,052	24,696	64,764	251,076	200	342,588	1,713
1.8.4. Observar.	0	5,13	14,406	58,596	279,888	200	358,020	1,790
1.8.5. Descubrir.	0	4,104	22,638	86,352	222,264	200	335,358	1,677
1.8.6. Redactar con claridad.	0	4,104	24,696	107,94	218,148	200	354,888	1,774
1.8.7. Escribir correctamente.	0	1,026	8,232	37,008	333,396	200	379,662	1,898

1.8.8. Leer comprensivamente.	0	4,104	8,232	61,68	279,888	200	353,904	1,770
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4989,264	<b>24,946</b>

**FUENTE:** I.T.S.A.

**ELABORACIÓN:** Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N°18

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (200 cues- tiona- rios )	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	6,174	40,092	341,628	200	387,894	1,939
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	3,078	18,522	77,1	251,076	200	349,776	1,749
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	1,026	14,406	77,1	259,308	200	351,84	1,759
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	0	41,16	129,528	127,596	200	298,284	1,491
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	12,31	41,16	111,024	82,32	200	246,816	1,234
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	6,156	24,696	89,436	201,684	200	321,972	1,610
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1956,582	<b>9,783</b>

FUENTE: I.T.S.A.

ELABORACIÓN: Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N° 19

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES  INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL  (200 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	20,5 2	26,754	92 ,5 2	24,696	200	164,490	0,822
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	37,9 6	74,088	61 ,6 8	4,116	200	177,846	0,889
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	13,3 4	59,682	80 ,1 84	61,74	200	214,944	1,075
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	5,13	12,348	80 ,1 84	246,96	200	344,622	1,723
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	18,4 7	51,45	70 ,9 32	65,856	200	206,706	1,034
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	14,3 6	45,276	74 ,0 16	102,9	200	236,556	1,183
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	4,10 4	30,87	58 ,5 96	242,84 4	200	336,414	1,682
<b>TOTAL</b>	-	---	---	---	---	---	1681,578	<b>8,408</b>

FUENTE: I.T.S.A.

ELABORACIÓN: Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N°20

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (200 cues- tiona- rios )	VALORACIÓN  TOTAL	VALORACIÓN  PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0	12,348	24,672	341,628	200	378,648	1,893
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	0	8,232	37,008	316,932	200	362,172	1,811
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	4,104	8,232	55,512	292,236	200	360,084	1,800
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	1,026	14,406	80,184	263,424	200	359,04	1,795
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	5,13	12,348	74,016	230,496	200	321,99	1,610
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	3,078	8,232	64,764	288,120	200	364,194	1,821
<b>TOTAL</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>2146,128</b>	<b>10,731</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS</b>								<b>17,310</b>

FUENTE: I.T.S.A.

ELABORACIÓN: Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N°21

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

(16 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (200 cues- tiona- rios )	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	4,431	34,101	37,92	311,067	200	387,519	1,938
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	6,33	29,049	54,984	306,009	200	396,372	1,982
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	5,064	34,101	49,296	308,538	200	396,999	1,985
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1180,890	<b>5,904</b>

FUENTE: I.T.S.A.

ELABORACIÓN: Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N°22

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (200 cues- tiona- rios )	VALORACIÓN  TOTAL	VALORACIÓN  PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	1,899	10,104	36,024	424,872	200	472,899	2,364
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	1,899	10,104	34,128	432,459	200	478,59	2,393
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	2,532	10,104	47,4	409,698	200	469,734	2,349
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	76	11,367	41,712	371,763	200	500,838	2,504
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	1922,061	<b>9,610</b>

FUENTE: I.T.S.A.

ELABORACIÓN: Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N° 23

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (200 cues- tiona- rios )	VALORACIÓN  TOTAL	VALORACIÓN  PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	3,165	5,052	53,088	409,698	200	471,003	2,355
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	1,899	11,367	47,4	407,169	200	467,835	2,339
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	1,899	15,156	37,92	404,64	200	459,615	2,298
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.	0	4,431	16,419	54,984	356,589	200	432,423	2,162
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	4,431	11,367	43,608	346,473	200	405,879	2,029
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2236,755	11,184

FUENTE: I.T.S.A.

ELABORACIÓN: Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N°24

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDIALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (200 cues- tiona- rios )	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	2,532	12,63	81,528	349,002	200	445,692	2,228
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	5,697	23,997	32,232	349,002	200	410,928	2,055
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	79,6	17,682	49,296	346,473	200	410,928	2,055
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	3,798	13,893	64,464	371,763	200	453,918	2,270
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	5,064	13,893	45,504	376,821	200	441,282	2,206
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	3,798	12,63	32,232	399,582	200	448,242	2,241
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2610,990	13,055
<b>PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS</b>								<b>11,264</b>

FUENTE: I.T.S.A.

ELABORACIÓN: Gloria Miguelina Bohórquez P.

**TABLA N°25****OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE ( 30 PTOS)****A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
<b>El docente:</b>		
1. Presenta el plan de clase al observador.	50	0
2. Inicia su clase puntualmente.	50	0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	50	0
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	43	7
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	48	2
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	40	10
Total respuestas	<b>281</b>	<b>19</b>
Puntaje total.	<b>351,25</b>	<b>0,00</b>
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>35,13</b>	<b>0,00</b>

FUENTE: I.T.S.A.

ELABORACIÓN: Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N°26

## B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	35	15
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	38	12
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	50	0
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	50	0
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	45	5
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	48	2
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	41	9
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	50	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	46	4
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	37	13
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	39	11
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	42	8
13. Envía tareas	49	1
Total respuestas	570	80
Puntaje total.	713	0
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>71,25</b>	<b>0,00</b>

FUENTE: I.T.S.A.

ELABORACIÓN: Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N°27

## C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:	Sí	No
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	49	1
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	34	16
3. Valora la participación de los estudiantes.	29	21
4. Mantiene la disciplina en el aula.	45	5
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	47	3
Total respuestas	204	46
Puntaje total.	255,0	57,5
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>25,50</b>	<b>0,00</b>
<b>PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE</b>	<b>131,88</b>	<b>-</b>
<b>Calificación de la Observación de la Clase impartida</b>	<b>23.75/30</b>	

FUENTE: I.T.S.A.

ELABORACIÓN: Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N°28

## CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:

(16/ 100 PTOS)

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	7,358		
Coevaluación de los docentes	5,389		
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Director, Vicerrector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo o Técnico)	6,846		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	17,310		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	11,264		
<b>CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS</b>	<b>48,167</b>		
<b>CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:</b>	<b>23,750</b>		
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES</b>	<b>71,917</b>	<b>B</b>	<b>BUENO</b>

FUENTE: I.T.S.A.

ELABORACIÓN: Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N°29

## DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

(Los Directivos son: Rector o Director; Vicerrector o Subdirector; y, 3 Vocales Principales del Consejo Directivo o Técnico = 5)

## AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS ( RECTOR O DIRECTOR, VICERRECTOR O SUBDIRECTOR Y

## MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO

(20.00 PTOS)

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cues- tiona- rios )	VALORACIÓN  TOTAL	VALORACIÓN  PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,700	0,233	5	0,933	0,187
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,116	-	0,9328	5	1,049	0,210
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233

1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,35	0,466	5	0,816	0,163
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,35	0,4664	5	0,8164	0,163
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,35	0,932	5	1,282	0,256
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,874	0,175
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,35	1,165	5	1,515	0,303
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,175	1,165	5	1,34	0,268
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,350	1,165	5	1,515	0,303
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,000	0,932	5	0,932	0,186
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0,116	0	0,699	5	0,815	0,163
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0,116	0,525	0,699	5	1,34	0,268
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,116	0,175	0,466	5	0,757	0,151

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	1,165	5	1,165	0,233
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	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	0,058	0	0	1,165	5	1,223	0,245
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.34. Coordinó la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.36. Coordinó la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0,116	0	0,932	5	1,048	0,210

1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,350	0,466	5	0,816	0,163
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0,466	5	0,641	0,128
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0,525	0,932	5	1,457	0,291
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,116	0,350	0,932	5	1,398	0,280
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	0,525	0,233	5	0,758	0,152
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,35	1,165	5	1,515	0,303
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,35	1,165	5	1,515	0,303

1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	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	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.62 Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	68,631	<b>13,726</b>

**FUENTE:** I.T.S.A.

**ELABORACIÓN:** Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA Nº 30

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 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	1,165	5	1,165	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	1,165	5	1,165	0,233
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	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	1,165	5	1,165	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	-	0,4664	5	0,466	0,093
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,175	1,165	5	1,34	0,268
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	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	1,165	5	1,165	0,233

2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,175	0,932	---	1,107	0,221
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0,932	---	1,107	0,221
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,719	3,344

**FUENTE:** I.T.S.A.

**ELABORACIÓN:** Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA Nº 31

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)+G724	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	-	1,166	5	1,166	0,233
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,196	2,039

				<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>		<b>16,086</b>
--	--	--	--	-------------------------------------	--	---------------

**FUENTE:** I.T.S.A.

**ELABORACIÓN:** Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N° 32

**EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TECNICO (Considerar sus miembros)**

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**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (14 cuestionarios)	VALORACIÓN N TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0,47 2	0,708	1,416	14	2,596	0,185
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,17 7	0	0,708	1,18	14	2,065	0,148
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,11 8	0,531	2,36	14	3,009	0,215
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0,35 4	0,177	2,36	14	2,891	0,207
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	1,062	1,888	14	2,95	0,211
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0,47 2	0	2,36	14	2,832	0,202
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,05 9	0,11 8	0,531	2,36	14	3,068	0,219
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del	0	0,05 9	0,23 6	0	2,832	14	3,127	0,223

Consejo Técnico.								
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,17 7	0,35 4	0	1,888	14	2,419	0,173
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0,47 2	0,177	1,18	14	1,829	0,131
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0,05 9	0,11 8	0,354	2,36	14	2,891	0,207
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,05 9	0,11 8	0,531	2,596	14	3,304	0,236
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,05 9	0,11 8	0,354	2,124	14	2,655	0,190
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,05 9	0,23 6	0,354	2,102 4	14	2,7514	0,197
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,05 9	0,11 8	0,531	2,36	14	3,068	0,219
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0,05 9	0	0,531	2,36	14	2,95	0,211
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,23 6	0,354	2,36	14	2,95	0,211
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,708	1,652	14	2,36	0,169
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,23 6	0,11 8	0,354	0,944	14	1,652	0,118
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,35 4	0,177	2,36	14	2,891	0,207
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,708	2,36	14	3,068	0,219
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente,	0	0	0	0,177	3,068	14	3,245	0,232

administrativo y de servicio								
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	0,236
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,531	2,596	14	3,127	0,223
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,11 8	0,354	2,596	14	3,068	0,219
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,05 9	0	0,354	2,596	14	3,009	0,215
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,11 8	0,531	2,36	14	3,009	0,215
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	0,531	2,596	14	3,127	0,223
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,885	2,124	14	3,009	0,215
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,885	2,124	14	3,009	0,215
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,47 2	0,354	1,888	14	2,714	0,194
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,177	3,068	14	3,245	0,232
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,708	2,36	14	3,068	0,219
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,23 6	0,708	1,888	14	2,832	0,202
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,354	2,832	14	3,186	0,228

1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,708	2,36	14	3,068	0,219
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,354	2,832	14	3,186	0,228
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0,118	0,708	2,124	14	2,95	0,211
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0,354	0,354	2,124	14	2,832	0,202
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,236	0,118	0,531	1,416	14	2,301	0,164
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0,885	2,124	14	3,009	0,215
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,708	2,36	14	3,068	0,219
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez	0	0	0	0,531	2,596	14	3,127	0,223
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,708	2,36	14	3,068	0,219
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,236	0,354	2,36	14	2,95	0,211
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,354	2,832	14	3,186	0,228
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,059	0,118	0,354	2,36	14	2,891	0,207
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,531	2,596	14	3,127	0,223
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,531	2,596	14	3,127	0,223
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	0,531	2,596	14	3,127	0,223

1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0,11 8	0	3,068	14	3,186	0,228
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0,354	2,832	14	3,186	0,228
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	0,11 8	0,354	2,832	14	3,304	0,236
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,11 8	0,354	2,596	14	3,068	0,219
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,531	2,596	14	3,127	0,223
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,11 8	0,531	2,36	14	3,009	0,215
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	0,05 9	0,11 8	0,531	2,124	14	2,832	0,202
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,354	2,832	14	3,186	0,228
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	182,052	<b>13,004</b>

**FUENTE:** I.T.S.A.

**ELABORACIÓN:** Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA Nº 33

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	0,118	0,177	2,832	14	3,127	0,223
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0,236	0,177	2,596	14	3,009	0,215
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0,236	0,708	1,888	14	2,832	0,202
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,236	0	2,832	14	3,068	0,219
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,236
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0,354	-	2,5696	14	2,924	0,209
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,059	0	0,177	2,596	14	2,832	0,202
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,118	0,708	1,888	14	2,714	0,194
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,354	2,832	14	3,186	0,228
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,354	2,832	14	3,186	0,228

2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,177	3,068	14	3,245	0,232
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,236
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,118	0	2,832	14	2,95	0,211
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,118	0,177	2,832	14	3,127	0,223
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	42,808	<b>3,058</b>

**FUENTE:** I.T.S.A.

**ELABORACIÓN:** Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N°34

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (14 cuestio- narios )	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,118	0,177	2,832	14	3,127	0,223
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,118	0,000	3,068	14	3,186	0,228
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,118	0,354	2,596	14	3,068	0,219
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	2,832	14	3,009	0,215
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,118	0,354	2,596	14	3,068	0,219
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,531	2,596	14	3,127	0,223
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,177	3,068	14	3,245	0,232
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,354	2,832	14	3,186	0,228
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,354	0	2,596	14	2,95	0,211
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	27,966	<b>1,998</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>12,392</b>

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

(posiblemente 7 )

(20.00 PTOS)

FUENTE: I.T.S.A.

ELABORACIÓN: Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N°35

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (35 cuestio- narios )	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	3,752	20,020	35	23,772	0,679
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	3,759	0	3,752	5,005	35	12,516	0,358
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	25,025	35	25,025	0,091
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	25,025	35	25,025	0,715
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	25,025	35	25,025	0,715
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	25,025	35	25,025	0,715
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	7,504	15,015	35	22,519	0,643
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	25,025	35	25,025	0,715
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	3,752	20,020	35	23,772	0,679
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	3,752	20,020	35	23,772	0,679
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	3,752	20,020	35	23,772	0,679
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	7,504	15,015	35	22,519	0,643
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	3,752	20,020	35	23,772	0,679
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	3,752	20,020	35	23,772	0,679
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	325,311	<b>8,671</b>

TABLA N°36

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (35 cuestio- narios )	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	2,499	7,504	10,010	35	20,013	0,572
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	11,256	10,010	35	21,266	0,608
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	2,499	7,504	10,010	35	20,013	0,572
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	11,256	10,010	35	21,266	0,608
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	7,504	15,015	35	22,519	0,643
TOTAL	---	---	---	---	---	---	105,077	<b>3,002</b>

FUENTE: I.T.S.A.

ELABORACIÓN: Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N°37

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (35 cuestio- narios )	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	25,025	35	25,025	0,715
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	3,752	20,020	35	23,772	0,679
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	25,025	35	25,025	0,715
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	3,752	20,020	35	23,772	0,679
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	3,752	20,020	35	23,772	0,679
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	7,504	15,015	35	22,519	0,643
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	3,752	20,020	35	23,772	0,679
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	3,752	20,020	35	23,772	0,679
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	3,752	20,020	35	23,772	0,679
TOTAL	---	---	---	---	---	---	215,201	6,149
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>13,448</b>

FUENTE: I.T.S.A.

ELABORACIÓN: Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N°38

## EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (35 cuestio- narios )	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	1,841	0	14,756	35	16,597	0,474
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	5,488	11,067	35	16,555	0,473
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	18,445	35	18,445	0,527
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	18,445	35	18,445	0,527
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	3,682	0	11,067	35	14,749	0,421
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0,924	0	2,744	14,756	35	18,424	0,526
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	18,445	35	18,445	0,527
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	18,445	35	18,445	0,527
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	7,364	2,744	0,000	35	10,108	0,289
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	18,445	35	18,445	0,527
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	18,445	35	18,445	0,527
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	5,488	11,067	35	16,555	0,473
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	5,523	0	7,378	35	12,901	0,369

1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	13,72	0,000	35	13,72	0,392
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	18,445	35	18,445	0,527
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	1,841	2,744	11,067	35	15,652	0,447
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	18,445	35	18,445	0,527
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	18,445	35	18,445	0,527
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	4,743	35	4,743	0,136
1.20-Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	4,743	35	4,743	0,136
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	5,270	35	5,270	0,151
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	4,743	35	4,743	0,136
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	5,270	35	5,270	0,151
<b>TOTAL</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>326,035</b>	<b>9,315</b>

**FUENTE:** I.T.S.A.

**ELABORACIÓN:** Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N°39

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (35 cuestio- narios )	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	1,848	0	0	3,689	35	5,537	0,158
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	3,682	5,488	11,067	35	20,237	0,578
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	18,445	35	18,445	0,527
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	18,445	35	18,445	0,527
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	5,523	8,232	7,378	35	21,133	0,604
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	14,756	35	14,756	0,422
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>98,553</b>	<b>2,816</b>

FUENTE: I.T.S.A.

ELABORACIÓN: Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N°40

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (35 cuestio- narios )	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	18,445	35	18,445	0,527
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	2,744	14,756	35	17,5	0,500
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	7,364	0	3,689	35	11,053	0,316
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	2,744	14,756	35	17,5	0,500
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,924	0	2,744	11,067	35	14,735	0,421
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	5,488	11,067	35	16,555	0,473
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	1,841	10,976	0,000	35	12,817	0,366
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	1,841	8,232	3,689	35	13,762	0,393
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	5,488	11,067	35	16,555	0,473

3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	5,488	11,067	35	16,555	0,473
TOTAL	---	---	---	---	---	---	155,477	4,442

**FUENTE:** I.T.S.A.

**ELABORACIÓN:** Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N°41

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestio- narios )	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0,112	0,334	0,334	5	0,78	0,156
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,112	0,501	0,223	5	0,836	0,167
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,112	0,668	0	5	0,78	0,156
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,224	0,167	0,446	5	0,837	0,167
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0,224	0	0,669	5	0,893	0,179
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0,056	0	0	0,892	5	0,948	0,190
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0,224	0	0,669	5	0,893	0,179
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201

11.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,224	0	0,669	5	0,893	0,179
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,056	0	0,167	0,669	5	0,892	0,178
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,056	0	0	0,892	5	0,948	0,190
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,224	0	0,669	5	0,893	0,179
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0,336	0	0,446	5	0,782	0,156
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201

1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,224	0	0,669	5	0,893	0,179
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0,224	0	0,669	5	0,893	0,179
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,224	0	0,669	5	0,893	0,179
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0,056	0,112	0,334	0,223	5	0,725	0,145
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,056	0	0	0,892	5	0,948	0,190
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,056	0,112	0	0,669	5	0,837	0,167
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0,112	0,501	0,223	5	0,836	0,167
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212

1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
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	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
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	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,224	0,167	0,446	5	0,837	0,167
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,224	0	0,669	5	0,893	0,179

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	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
TOTAL	---	---	---	---	---	---	63,853	<b>12,771</b>

**FUENTE:** I.T.S.A.

**ELABORACIÓN:** Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N°42

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestio- narios )	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	0	1,115	5	1,115	0,223
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0	5	0,000	0,000
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
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	0,892	5	1,004	0,201

2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	13,327	<b>2,665</b>

**FUENTE:** I.T.S.A.

**ELABORACIÓN:** Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N°43

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD  (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL  (5 cuestio- narios )	VALORACIÓN  TOTAL	VALORACIÓN  PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	11,373	<b>2,275</b>

				<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>		<b>18,419</b>
--	--	--	--	---------------------------------	--	---------------

**FUENTE:** I.T.S.A.

**ELABORACIÓN:** Gloria Miguelina Bohórquez P.

**TABLA N°44**

<b>CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:</b>	<b>PUNTOS</b>	<b>CATEG.</b>	<b>EQUIVALENCIA</b>
Autoevaluación de los Directivos ( Rector, Vicerrector y 3 vocales del Consejo Directivo	16,086		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	12,392		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	13,448		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	12,409		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	18,419		
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS</b>	72,754	<b>B</b>	<b>BUENO</b>

**FUENTE:** I.T.S.A.

**ELABORACIÓN:** Gloria Miguelina Bohórquez P.

TABLA N°45

<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES</b>	71.917/100	B	BUENO
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS</b>	72.754/100	B	BUENO
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN</b>			
<b>EDUCATIVA INVESTIGADA</b>	72.336/100	B	BUENO

**FUENTE:** I.T.S.A.

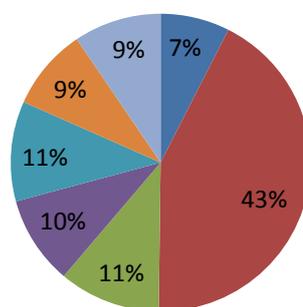
**ELABORACIÓN:** Gloria Miguelina Bohórquez P.

## 5.2 Análisis, interpretación y discusión de los resultados

<b>DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE</b>	
<b>AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES</b>	
Sociedad Pedagógica	3,369
Habilidades Pedagógicas Didácticas	19,283
Desarrollo Emocional	4,953
Atención a Estudiantes con necesidades especiales	4.336
Aplicación de normas y reglamentos	4,902
Relación con la comunidad	4,017
Clima de Trabajo	4,261

## AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

- Sociabilidad Pedagógica
- Habilidades Pedagógicas Didácticas
- Desarrollo Emocional
- Atención a estudiantes con necesidades especiales
- Aplicación de normas y reglamentos
- Relación con la comunidad
- Clima de Trabajo



**FUENTE:** I.T.S.A.

**ELABORACIÓN:** Gloria Miguelina Bohórquez P.

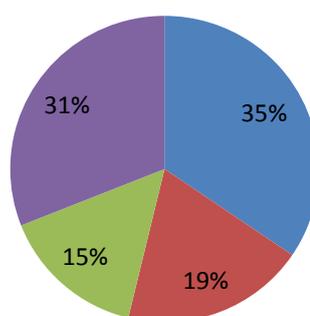
### Análisis e interpretación

Conforme los resultados obtenidos en la autoevaluación a los Docentes se observa que 7% tiene sociabilidad pedagógica, 11% posee desarrollo emocional, 9% tiene relación con la comunidad, 11% realiza su labor en un buen clima de trabajo, el 11% se encuentra con buen estado emocional, 43% tienen habilidades pedagógicas y 9% de los docentes aplica las normas y reglamentos.

<b>COEVALUACIÓN DE DOCENTES (POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA)</b>	
Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	16,863
Cumplimiento de normas y reglamentos	9,433
Disposición al cambio en educación	7,440
Desarrollo emocional	15,160

### **COEVALUACIÓN DE DOCENTES (POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA)**

- Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas
- Cumplimiento de normas y reglamentos
- Disposición al cambio en educación
- Desarrollo emocional



**FUENTE:** I.T.S.A.

**ELABORACIÓN:** Gloria Miguelina Bohórquez P.

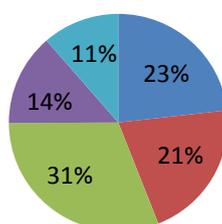
#### **Análisis e interpretación**

En Coevaluación a los Docentes se dice, que el 35% tiene un Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, 31% cumple con las normas y reglamentos, 15% están dispuestos al cambio en Educación y el 31% tiene un desarrollo emocional del listado.

<b>EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR O DIRECTOR, VICERRECTOR O SUBDIRECTOR Y 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO)</b>	
Sociabilidad Pedagógica	9,326
Atención a estudiantes con necesidades individuales	8,369
Habilidades pedagógicas y didácticas	12,408
Aplicaciones de normas y reglamentos	5,501
Relación con la comunidad	4,579

**EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE  
LOS DIRECTIVOS (RECTOR O DIRECTOR,  
VICERRECTOR O SUBDIRECTOR Y 3 VOCALES  
PRINCIPALES DEL CONSEJO DIRECTIVO O  
TÉCNICO)**

- Sociabilidad Pedagógica
- Atención a estudiantes con necesidades individuales
- Habilidades pedagógicas y didácticas
- Aplicación de normas y reglamentos
- Relación con la comunidad

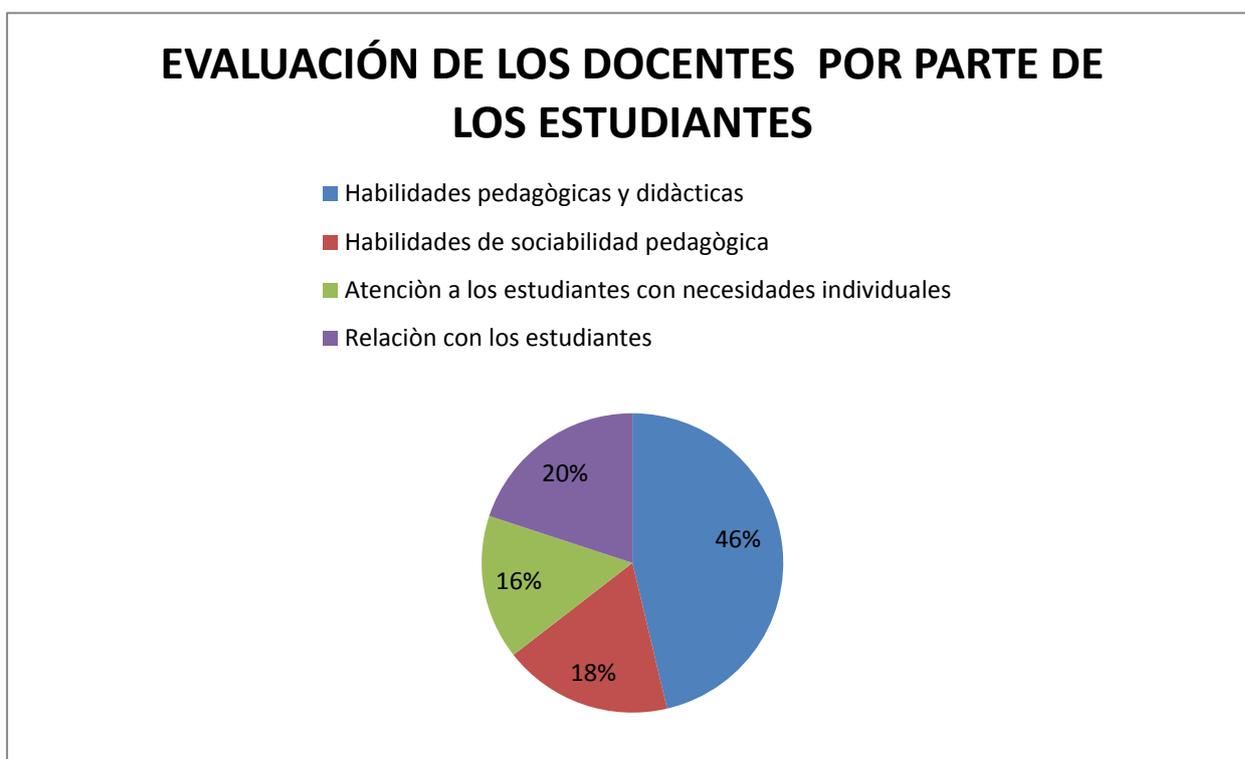


**FUENTE:** I.T.S.A.

**ELABORACIÓN:** Gloria Miguelina Bohórquez P.

**Análisis e interpretación** De la evaluación de los docentes por parte de los Directivos se dice que 11% tiene muy poca sociabilidad Pedagógica, 21% atienden a estudiantes con las, con capacidades especiales ,31% tienen habilidades pedagógicas, el 14% aplican las normas y reglamentos y el 11% tienen relación con la comunidad.

<b>EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES</b>	
Habilidades pedagógicas y didácticas	24,946
Habilidades de sociabilidad pedagógica	9,783
Atención a los estudiantes con necesidades individuales	8,408
Relación con los estudiantes	10,731

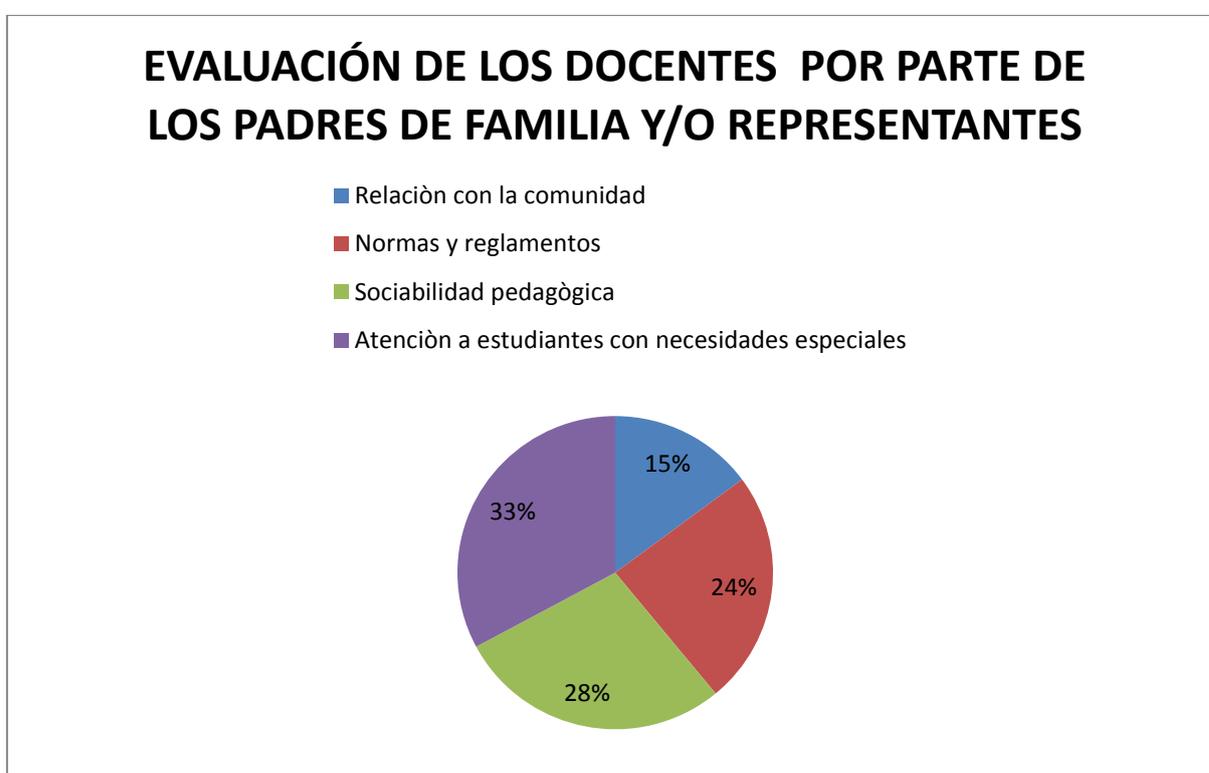


**FUENTE:** I.T.S.A.

**ELABORACIÓN:** Gloria Miguelina Bohórquez P.

**Análisis e Interpretación:** La evaluación de los docentes por los estudiantes el 46 % tiene habilidades pedagógicas y didácticas, el 18% tienen habilidades de sociabilidad pedagógica, el 16% se preocupa en la atención a los estudiantes con necesidades individuales y el 20% tiene relación con los estudiantes.

<b>EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES</b>	
Relación con la comunidad	5,904
Normas y reglamentos	9,610
Sociabilidad pedagógica	11,184
Atención a estudiantes con necesidades especiales	13,055



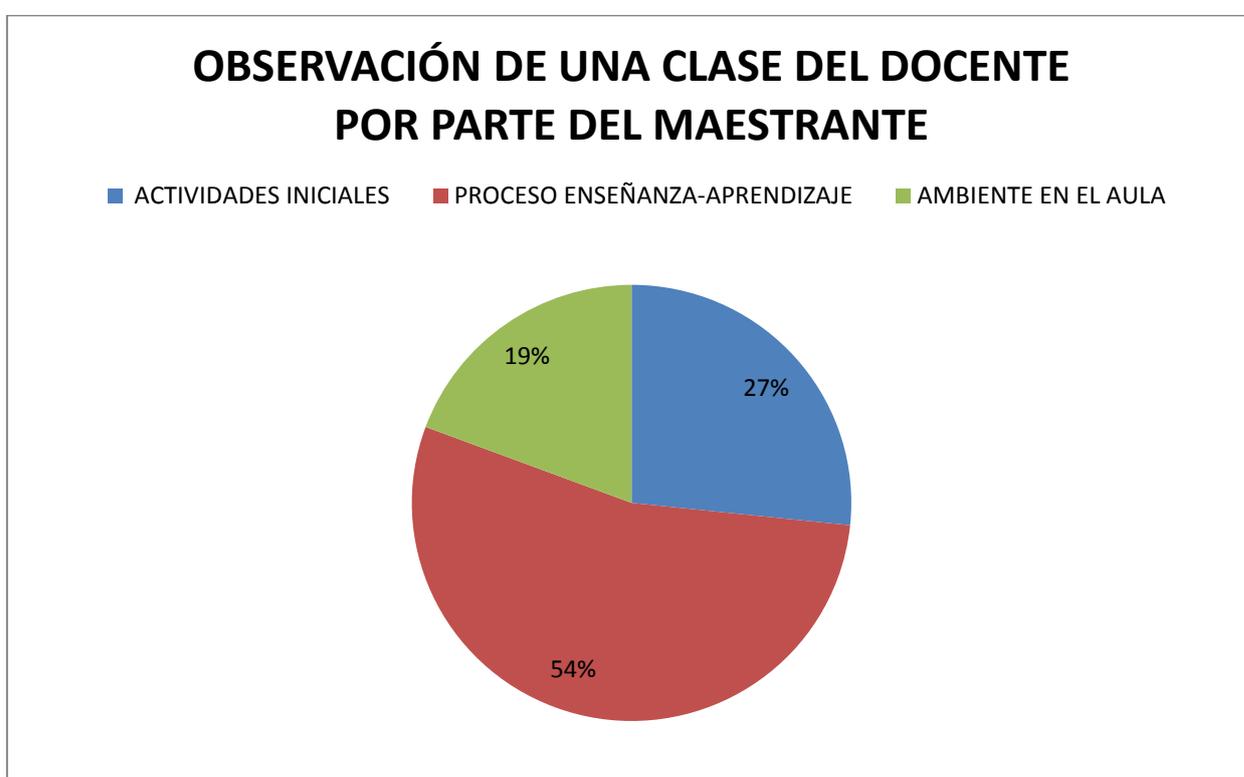
**FUENTE:** I.T.S.A.

**ELABORACIÓN:** Gloria Miguelina Bohórquez P.

### **Análisis e interpretación**

De los encuestados por los padres de familia a Docentes se observa que el 15% tienen relación con la comunidad, el 24 % acata las normas y reglamentos, 28% da atención a estudiantes con capacidades especiales.

<b>OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE</b>	
ACTIVIDADES INICIALES	35,13
PROCESO ENSEÑANZA – APRENDIZAJE	71,25
AMBIENTE EN EL AULA	25,50



**FUENTE:** I.T.S.A.

**ELABORACIÓN:** Gloria Miguelina Bohórquez P.

### **Análisis e interpretación**

De la clase observada por el maestrante se tiene que 19% cumple con actividades iniciales, 27% utiliza un proceso adecuado de la enseñanza – aprendizaje, el 54% lo hace un ambiente adecuado en el aula.

<b>CALIFICACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE</b>	
Autoevaluación de los docentes	15%
Coevaluación de los docentes	11%
Evaluación de los docentes por los Directivos	14%
Evaluación de los docentes por los estudiantes	36%
Evaluación de los docentes por los padres de familia	24%



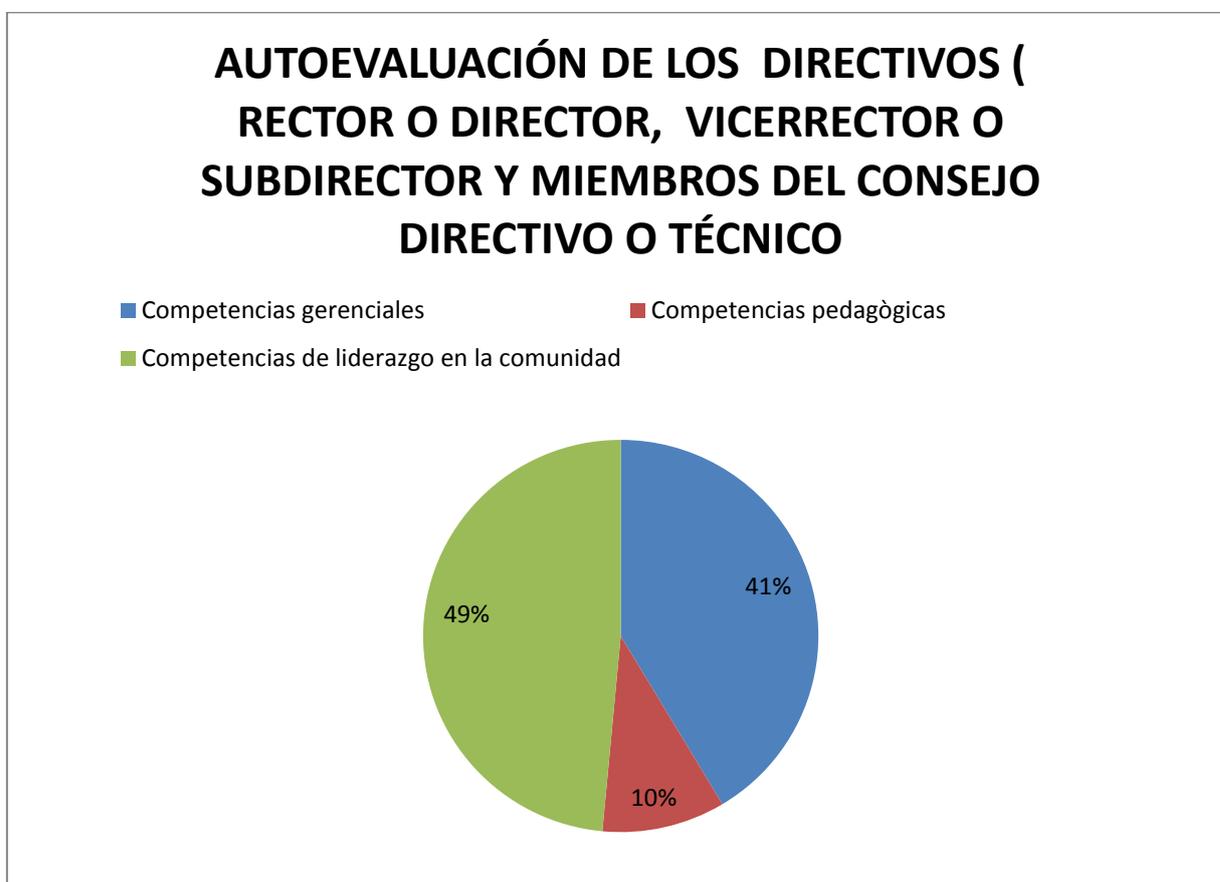
**FUENTE:** I.T.S.A.

**ELABORACIÓN:** Gloria Miguelina Bohórquez P.

### **Análisis e interpretación**

La calificación del Desempeño docente, 15% cumplieron con la autoevaluación del docente, 11% realizaron la coevaluación al docente, 14% lo realizaron los directivos, 36% fueron evaluados los docentes por los estudiantes, 24% fueron evaluados los docentes por los Padres de Familia.

<b>AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR O DIRECTOR, VICERRECTOR O SUBDIRECTOR Y MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO)</b>	
Competencias gerenciales	13,726
Competencias pedagógicas	3,344
Competencias de liderazgo en la comunidad	16,086



**FUENTE:** I.T.S.A.

**ELABORACIÓN:** Gloria Miguelina Bohórquez P.

### **Análisis e interpretación**

De la población encuestada dice que 41% tienen competencias gerenciales, el 10% cumple con las competencias pedagógicas, 49% de las autoridades son líderes en la comunidad.

<b>EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO</b>	
Competencia gerenciales	13,004
Competencia pedagógicas	3,058
Competencias de liderazgo en la comunidad	1,392



**FUENTE:** I.T.S.A.

**ELABORACIÓN:** Gloria Miguelina Bohórquez P.

### **Análisis e interpretación**

La Evaluación a los directivos por el Consejo Directivo arrojó los porcentajes, el 74% tiene competencias generales, el 18% tienen competencias pedagógicas, 8% tiene competencias de liderazgo en la comunidad.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL	
Competencias gerenciales	8,671
Competencias pedagógicas	3,002
Competencia de liderazgo en la Comunidad	



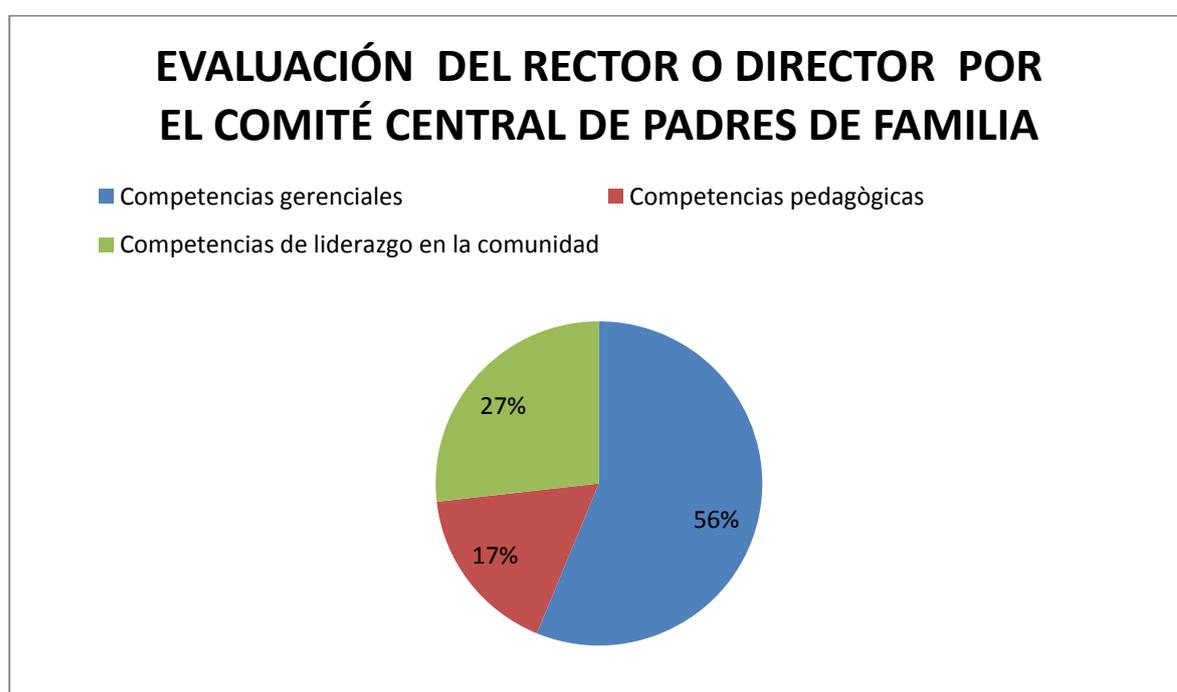
**FUENTE:** I.T.S.A.

**ELABORACIÓN:** Gloria Miguelina Bohórquez P.

### **Análisis e interpretación**

De los investigados el 49% tienen competencias gerenciales, 34% tiene competencias de liderazgo en la comunidad, 17% posee competencias pedagógicas.

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA	
Competencias gerenciales	9,315
Competencias pedagógicas	2,816
Competencia de liderazgo en la comunidad	4,442



**FUENTE:** I.T.S.A.

**ELABORACIÓN:** Gloria Miguelina Bohórquez P.

### **Análisis e interpretación**

EL comité central evaluado al rector indica los siguientes resultados, 56% tiene competencias gerenciales, 27% reúne las competencias en la comunidad, 17% reúne las competencias pedagógicas.

<b>EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR</b>	
Competencias gerenciales	12,771
Competencias pedagógicas	2,665
Competencias de liderazgos en la comunidad	2,275



**FUENTE:** I.T.S.A.

**ELABORACIÓN:** Gloria Miguelina Bohórquez P.

### **Análisis e interpretación**

Del listado evaluado por parte de la supervisión a los directivos, se dice que 72% tiene competencias gerenciales, el 15% conocen las competencias pedagógicas y 13% tienen liderazgos en la comunidad.

<b>CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:</b>	
Autoevaluación de los Directivos	16,086
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	12,392
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	13,448
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres	12,409
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor	18,419



**FUENTE:** I.T.S.A.

**ELABORACIÓN:** Gloria Miguelina Bohórquez P.

### **Análisis e interpretación**

De la población encuesta arroja los siguientes porcentajes, 25% son evaluados los directivos por el supervisor, 17% son evaluados por los padres de familia, 19% son evaluados los directivos por el Consejo Estudiantil, 22% es la autoevaluación de los directivos.

<b>EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN</b>	
Calificación promedio del desempeño de los docentes	71,917
Calificación promedio de desempeño de los directivos	72,754
Calificación promedio del desempeño de la institución	72,336

**De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se puede manifestar que el Instituto Superior Aloasí se encuentra en una categoría “B”**

## **5.2. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

Con los resultados que se obtuvo de la investigación de campo podemos evidenciar que la Evaluación del Desempeño Profesional Docente se encuentra con los siguientes resultados:

La Autoevaluación de los docentes se observa que el 7% tiene sociabilidad pedagógica, 11% posee desarrollo emocional, el 9% tiene relación con la comunidad, el 11% realiza su labor en un buen clima de trabajo, el 11% se encuentra en buen estado emocional, el 43% tienen habilidades pedagógicas y el 9% de los docentes aplica las normas y reglamentos.

La Coevaluación de los docentes se dice, que el 35% tiene un desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, el 31% cumple con las normas y reglamentos, el 15% están dispuestos al cambio en educación y el 31% tiene un desarrollo emocional del listado.

La Evaluación de los docentes por los Directivos se dice que el 11% tiene muy poca sociabilidad pedagógica, el 21% atienden a estudiantes con capacidades especiales, el 31% tienen habilidades pedagógicas, el 14% aplican las normas y reglamentos y el 11% tienen relación con la comunidad.

La Evaluación de los docentes por los estudiantes refleja que, el 46% tienen habilidades pedagógicas y didácticas, el 18% tienen habilidades de sociabilidad pedagógica, el 16% se preocupa en la atención a los estudiantes con necesidades individuales y el 20% tiene relación con los estudiantes.

La Evaluación de los docentes por los Padres de Familia se observa que el 15% tienen relación con la comunidad, el 24% acata las normas y reglamentos, el 53% da atención a los estudiantes con capacidades especiales.

Realizando el resumen de la calificación del desempeño profesional docente, el 15% cumplieron con la autoevaluación del docente, el 11% realizaron la coevaluación al docente, el 14% lo aplicaron los directivos, el 36% fueron evaluados los docentes por los estudiantes y el 24% evaluaron los padres de familia a los docentes.

Luego de valorar en todo su nivel de detalle de los distintos instrumentos se llega a una sumatoria dando un total de 71,917 puntos conseguidos se puede llegar a calificar el desempeño profesional docente en Calificación "B" equivalente a Bueno.

En la Evaluación del Desempeño Profesional Directivo los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

La Autoevaluación de los Directivos de la población encuestada dice que el 41% tienen competencias gerenciales, el 10% cumple con las competencias pedagógicas y el 49% de las autoridades son líderes en la comunidad.

La Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo arrojó, los porcentajes, el 74% tienen competencias gerenciales, el 18% tienen competencias pedagógicas y el 8% tienen competencias de liderazgo en la comunidad.

La Evaluación de los Directivos por el Consejo estudiantil de los investigados el 49% tienen competencias gerenciales, el 34% cumplen con competencias de liderazgo en la comunidad y el 17% poseen competencias pedagógicas.

La Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia indica que el 56% tienen competencias gerenciales, el 27% reúne las competencias en la comunidad y el 27% poseen las competencias pedagógicas.

La Evaluación de los directivos por parte del Supervisor dice que el 72% tienen competencias gerenciales, el 15% conocen las competencias pedagógicas y el 13% tienen liderazgo en la comunidad.

De la población encuestada arroja que el 25% son evaluados los directivos por el supervisor, el 17% son evaluados por los padres de familia, el 19% son evaluados por el consejo estudiantil y el 22% es la autoevaluación de los directivos.

De igual manera después de valorados, en todo su nivel de los distintos instrumentos se llega a la sumatoria dando una calificación promedio del desempeño de los directivos en el 72,754 puntos alcanzados ubicándose en Calificación "B" equivalente a Bueno.

Y por último sí se promedian los puntajes obtenidos en la calificación del desempeño profesional docente y los puntajes obtenidos en la calificación del desempeño profesional directivo, se puede llegar a calificar el desempeño del Instituto Tecnológico Superior "Aloasi" dando como resultado final el 72,336 puntos con calificación "B" que equivale a Bueno.

Es importante que los directivos de las instituciones educativas trabajen de manera conjunta con toda la comunidad educativa con lineamientos que aseguren la calidad educativa.

En la actualidad es importante trabajar con la aplicación de proyectos para la obtención de metas y objetivos que orienten, apoyen y monitoreen a los actores del sistema educativo con el fortalecimiento de logros desempeño los mismos que deben ser observables y medibles.

La responsabilidad para el mejoramiento en el sistema educativo es de todos los ecuatorianos, y lo necesario es contar con estándares para tener ideas claras de lo que queremos lograr y trabajar colectivamente y conozcan que aprendizajes debe adquirir los estudiantes con un nivel académico superior al actual y llegar a obtener una educación de calidad.

Es necesaria la implementación de los estándares para conocer los adelantos en el proceso educativo y en el futuro poder contar con niños y jóvenes de calidad y calidez y preparados para el nuevo mundo competitivo.

Los estándares son herramientas de eficacia para el sistema educativo que de una manera progresiva y poder medir los avances y hacer los correctivos que hagan falta para una mejor educación.

Para que todos estos estándares se apliquen es indispensable la implantación de la educación inicial y básica, la creación centros educativos del milenio, programas de capacitación docente, implementación de tecnologías en las aulas.

El primer mandatario calificó al nuevo proceso de estándares de calidad como una herramienta de eficiencia para el sistema educativo, que permitirá mejorarlo de manera progresiva y sostenida. El proceso contará en un futuro, a mediano plazo, con todos los

estándares necesarios para medir los avances y tomar los correctivos para una mejor educación.

Y por último el compromiso que tenemos que hacer todos los docentes ecuatorianos para brindar a nuestros estudiantes lo que deben saber y guiarlos como pueden acceder a los conocimientos y fortalecer el mejoramiento de la calidad educativa y obtener resultados cuantitativos.

Con la presentación de los datos se da significado, alcance y explicación a las cuestiones descubiertas y a aquellas que aparecen como problemas o debilidades.

En la discusión se confrontan los resultados obtenidos con los fundamentos teóricos y los hechos de la realidad.

## **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1. CONCLUSIONES**

- La educación es un derecho universal, requiere de políticas tendientes a que todos los ciudadanos, reciban una educación de calidad, con equidad y excelencia, así como disponer de los recursos necesarios (económicos, humanos, didácticos, técnicos y tecnológicos) para que los centros ofrezcan respuestas que conduzcan al éxito de todo el alumnado, con independencia de sus condiciones personales, sociales, económicas, culturales, geográficas, étnicas o de otra índole.
- Es importante hacer un diagnóstico evaluativo del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones educativas en todos los niveles, para conocer la realidad de la calidad de educación que están brindando a la sociedad.
- La investigación de campo es indispensable para realizar una propuesta de mejoramiento en el desempeño profesional docente y directivo de los establecimientos educativos.

### **6.2. RECOMENDACIONES.-**

- El Estado conjuntamente con la comunidad educativa del Instituto Tecnológico Superior Aloasí proporcionará, los recursos (humanos, técnicos, materiales, económicos) necesarios para que los educandos reciban una educación con calidad y calidez.

- Los directivos y docentes deben tener la predisposición a las evaluaciones sobre el desempeño profesional, y poder hacer los correctivos necesarios para brindar a nuestros estudiantes una educación de calidad y calidez.
- La comunidad educativa aplicará una propuesta de mejoramiento en el establecimiento para alcanzar una excelencia académica y administrativa, y responder a las exigencias de la calidad de educación.

## **7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO**

Dentro de la investigación de campo aplicada en el Instituto Tecnológico Superior Aloasí, se evidencia la dificultad que existe con la relación entre los miembros de la comunidad educativa, siendo una necesidad prioritaria el alcanzar los objetivos institucionales para un mejor desempeño docente y administrativo y brindar una educación de calidad.

### **7.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA**

La relación con la comunidad educativa y su incidencia en la evaluación del desempeño profesional docente y directivo del Instituto Técnico Superior Aloasí.

### **7.2 JUSTIFICACIÓN**

El desarrollo de toda sociedad debe basarse en el principio de sociabilidad, como resultado de aquella calidad o cualidad de ser sociables en una persona que tiende a vivir en sociedad, relacionándose con las personas. Los seres humanos por naturaleza somos animales sociales, inclinados a la vida en sociedad, es imposible el vivir solo, ya que hasta el ser más egoísta en algún momento debe y necesita relacionarse con otros.

Esta capacidad de comunicación y participación es una necesidad de toda sociedad democrática, de un adecuado desarrollo y crecimiento de la sociabilidad a nivel personal y social, en sus dimensiones básicas así: educación de la afectividad, de la memoria, de la imaginación, de los intereses en la consecución de actitudes y virtudes

sociales es una realidad que quienes viven en armonía con la sociabilidad posee una existencia más plena y feliz que aquellos que viven en soledad y confinamiento.

Por medio de la realización de este trabajo se pretende llegar a conocer cual debe de ser la relación idónea que debe de existir entre los docentes de las escuelas y colegios con la comunidad en especial I.T.S.A.

El I.T.S.A. se debe convertir en una Institución que es el pilar de desarrollo de la comunidad con los Directivos y Docentes quienes orienten y tomen nuevas propuestas para el cambio de la sociedad para un desarrollo, no ser observadores de los problemas que aquejan a la comunidad interna como externa, para ello se presenta un proyecto que permitirá que la relación de padres y, hijos, docentes y directivos deben armónicas y planificadas.

Conoceremos cuales son los aspectos más resaltantes dentro de esta relación y cuáles son los consejos que se pueden tener para conseguir una relación armoniosa. De la misma manera se tratará el tema de las diversas problemáticas que puede presentar el centro educativo con la comunidad y poder enfrentar dicho problema y lograr superarlo con éxito.

### **7.3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA**

#### **7.3.1 Objetivo General**

- Mejorar la relación con los miembros de la comunidad educativa del Instituto Tecnológico Superior Aloasí, mediante talleres de relaciones humanas y

convivencias durante el año lectivo 2012-2013, para alcanzar una educación de calidad.

### **7.3.2 Objetivos Específicos**

- Establecer canales de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa, mediante talleres trimestrales, para crear y mantener buenas relaciones en un ambiente de comprensión y armonía, que garanticen el normal desenvolvimiento de los procesos educativos.
- Integrar al personal directivo y docente, por medio de la participación de equipos de trabajo, para socializar el intercambio pedagógico optimizando los recursos de talento humano.
- Participar activamente los directivos y docentes, en convivencias institucionales, para superar las buenas relaciones que debe existir en el establecimiento.
- Socializar la propuesta planteada con el personal administrativo y docente del establecimiento, solicitando la autorización a las autoridades para su aplicación.

### **7.3.3 ACTIVIDADES:**

- Llegar a consensos para establecer fechas adecuadas dentro del horario extendido, con el personal directivo y docente, para no interrumpir las actividades ya planificadas.
- Realizar un taller por trimestre con los siguientes temas: Relaciones Humanas, Valores de Socialización y Ambiente Laboral.

- Aplicar una evaluación de manera formativa luego de cada taller para analizar lo positivo.
- Realizar un foro con el personal directivo y docente sobre la comunicación, por medio de grupos de trabajo.
- Concluir con una convivencia del personal directivo y docente, a través de juegos tradicionales y deportivos.

#### **7.4. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL**

El Instituto Tecnológico Superior Aloasí está ubicado en la parroquia de Aloasí, cantón Mejía, provincia de Pichincha.

#### **7.5. POBLACIÓN OBJETIVO**

En el sistema educativo del Instituto Tecnológico Superior Aloasí, quienes se comprometerán a aunar esfuerzos y estrategias para mantener una buena relación y alcanzar el engrandecimiento de la institución con la participación del personal docente y directivo, de manera que se pueda alcanzar los objetivos deseados y prestar una mejor educación integral y de calidad a los jóvenes del Cantón Mejía.

Para conseguir la propuesta planteada es importante hacer compromisos del personal directivo y docente, pidiendo la colaboración de personal capacitado para una mejor orientación en cuanto se refiere a la relación que debe existir dentro del establecimiento en aras de la armonía y el mejor funcionamiento con buenas relaciones de los actores de la educación.

## **7.6. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA**

En este punto se detallan los recursos necesarios que permiten la ejecución de la propuesta, los que pueden ser:

- Humanos: Directivos, departamento del DOBE, docentes, estudiantes y técnicos
- Tecnológicos: Infocus
- Materiales: papel boom, computadoras
- Físicos: salón de usos múltiples, patios de la institución
- Económicos: \$ 500
- Organizacionales: Directivos, Consejo Directivo y Departamento del DOBE

## **7.7. PRESUPUESTO**

Para la ejecución de las actividades planteadas se estima que se utilizará aproximadamente unos \$ 500, para pagos del personal capacitado en talleres, refrigerios para los participantes e imprevistos.

### 7.8. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLES	TIEMPO
Socializar la propuesta planteada con el personal administrativo y docente del establecimiento, solicitando la autorización a las autoridades para su aplicación.	Humanos: Personal directivo y docente	Autoridades Consejo Directivo Departamento del DOBE	Mes de septiembre
Llegar a consensos para establecer fechas adecuadas dentro del horario extendido, con el personal directivo y docente, para no interrumpir las actividades ya planificadas.	Humanos: Personal directivo y docente	Autoridades Consejo Directivo Departamento del DOBE	Mes de septiembre
Realizar un taller por trimestre con los siguientes temas: Relaciones Humanas, Valores de Socialización y Ambiente Laboral.	Humanos: Personal directivo y docente Técnicos: Dr. Wilson Agreda Psicólogo Educativo Materiales: Infocus	Autoridades Consejo Directivo Departamento del DOBE	Meses: octubre, enero, abril

<p>Aplicar una evaluación de manera formativa luego de cada taller para analizar lo positivo.</p>	<p>Humanos: Personal directivo y docente Técnicos: Dr. Wilson Agreda Psicólogo Educativo</p>	<p>Autoridades Consejo Directivo Departamento del DOBE</p>	<p>Meses: octubre, enero, abril</p>
<p>Realizar un foro con el personal directivo y docente sobre la comunicación, por medio de grupos de trabajo.</p>	<p>Humanos: Personal directivo y docente Técnicos: Dr. Wilson Agreda Psicólogo Educativo</p>	<p>Autoridades Consejo Directivo Departamento del DOBE</p>	<p>Mes de mayo</p>
<p>Concluir con una convivencia del personal directivo y docente, a través de juegos tradicionales y deportivos.</p>	<p>Humanos: Personal directivo y docente</p>	<p>Autoridades Consejo Directivo Departamento del DOBE</p>	<p>Mes de junio</p>

## 8. BIBLIOGRAFÍA

CHININÍN CAMPOVERDE, Víctor Eduardo (2011). **Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en los centros de educación básica y bachillerato del Ecuador, 2011**. Guía Didáctica. Editorial UTPL, Loja-Ecuador, 150 pp.

CAUDILLO VARGAS, José Luis (2010). **Cultura de la Calidad en el Proceso Educativo**. México, Editorial Trillas. México, 128pp.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2011). **Instrumentos para la Evaluación Docente y Directiva**. Quito, Sistema Nacional de Evaluación.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2011). **Estándares de Calidad Educativa (2011)**. Quito.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2011). **Autoevaluación Institucional: Aplicación Piloto**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2008). **Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas**

RODRÍGUEZ LEÓN, Jhon (1999). **Evaluación Educativa**

## 9. ANEXOS

 **INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR ALOASI**  
ALOASI - CANTÓN MEJÍA  
TELÉFONO: 2109180-2109673

---

Aloasi marzo 19, 2012

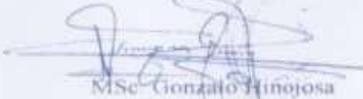
LIC. MSc. GONZALO HINOJOSA, RECTOR ( E ) DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR ALOASI DE ALOASI, CANTÓN MEJÍA, PROVINCIA DE PICHINCHA

**CERTIFICA:**

Que la **LIC. GLORIA MIGUELINA BOHORQUEZ PERALVO**, portadora de la cédula de identidad 17074763-3, estudiante de la Universidad Técnica Particular de Loja, de la especialidad Maestría en Pedagogía, realizó en la Institución en el mes de marzo del 2012, las Prácticas respectivas de su Proyecto "Evaluación de la calidad de desempeño profesional Docente y Directivo en las Instituciones de Educación Básica y Bachillerato del Ecuador, durante el año 2011-2012"

Particular que informo para los fines pertinentes

Atentamente,

  
MSc. Gonzalo Hinojosa  
RECTOR ( E )

GHR/frt

---

No puede haber libertad donde hay ignorancia e injusticia  
tecnologicosuperioraloasi.com.ec

## ANEXO 1

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja



## ANEXO 2

### **SOBRE LA PRESENTACIÓN DEL PRODUCTO ACREDITABLE PARA EL GRADO DE MAGISTER EN PEDAGOGÍA**

- La tesis como producto acreditable, usted la debe presentar en las fechas que se incluyen en el cronograma de trabajo.
- Una vez revisada por el director/a de tesis será devuelta para que se realicen las correcciones del caso, sugeridas por el director/a de tesis.
- Cuando la tesis haya sido aprobada por el director/a debe realizarse la
- corrección final, imprimir y enviar a la Universidad un original y dos copias, anilladas.

### **SOBRE LA PRESENTACIÓN DE LA TESIS A SECRETARÍA DE LA MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**

- La Tesis empastada tiene que ser entregada en el Centro Universitario, para que sea remitida a la Secretaría de la Maestría en Pedagogía.
- Las tesis deben ser enviadas correctamente empastadas.
- La pasta de la tesis será en color azul y letras doradas.
- Las tesis deben ser enviadas con un CD con el contenido de la tesis

- En cada ejemplar deberán constar el acta de cesión y la autorización firmadas.
- Los ejemplares deben estar firmados por el director/a de tesis.

## **REQUISITOS PARA LA DI**

## **SERTACIÓN DE LA TESIS**

Para obtener el Título de Magíster en Pedagogía se requiere:

- Aprobar la totalidad de los módulos de estudio de la Maestría
- Pagar la tasa administrativa
- Enviar el certificado de votación actualizado
- Elaborar y aprobar la tesis
- Aprobar la tesis (alcanzar un mínimo de 70 puntos)
- Asistir a la disertación de la tesis y aprobarla (alcanzar un mínimo de 70 puntos).
- Asistir al Acto de Incorporación en la ciudad de Loja.

## **ÉXITOS Y FELICIDADES**

**ESPERAMOS REVISAR SU TESIS DE GRADO DE MAGISTER EN PEDAGOGÍA**

**ANEXO 3****CAJA DEL CD****UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA**

La Universidad Católica de Loja

**MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA****ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN****MAESTRIA EN PEDGOGIA**

“Evaluación del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio NN de la ciudad NN, cantón NN, provincia de NN, durante el año 2011-2012”

Tesis de grado previa a la obtención del título de Magíster en Pedagogía.

**AUTORA:**

GLORIA MIGUELINA BOHÓRQUEZ PERALVO

**DIRECTOR/A DE TESIS:**

MGS. MÓNICA UNDA

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO – SAN RAFAEL**

**AÑO 2012**



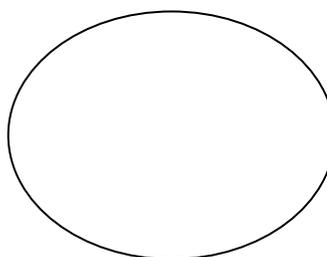
**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

**La Universidad Católica de de Loja**

**MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA**

**MAESTRÍA EN PEDGOGÍA**

**TEMA DE TESIS:**



Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2011-2012

**Autor/a :** Gloria Miguelina Bohórquez Peralvo

**Director/a:**Mgs. Mónica Unda

**Centro universitario:** Quito-San Rafael

**AÑO 2012**

**ANEXO 4****Valoración de la evaluación del desempeño****Tabla de Valoración de las Respuestas****1. Valoración de la evaluación del desempeño de los docentes****1.1. Para todos los Criterios a excepción de la Observación de la Clase de los Docentes.**

VALORACIÓN DE LAS RESPUESTAS	%
1	0
2	25
3	50
4	75
5	100

**1.2. Para la Observación de la Clase de los Docentes**

VALORACIÓN DE LAS RESPUESTAS	%
Sí	0
No	100

**2. Valoración de la evaluación del desempeño de los directivos**

VALORACIÓN DE LAS RESPUESTAS	%
1	0
2	25
3	50
4	75
5	100

## ANEXO 5

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**

**Instrumento para la autoevaluación de los docentes**

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DOCENTE:</b>

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

<b>TABLA DE VALORACIÓN</b>				
1	2	3	4	5
<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Siempre</b>

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

<b>2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.</b>					
<b>2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.</b>					
<b>2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.</b>					
<b>2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio</b>					

2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me Comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes Desarrolladas en la clase anterior.					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.					
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1. Analizar					

2.24.2. Sintetizar					
2.24.3 Reflexionar.					
2.24.4. Observar.					
2.24.5. Descubrir.					
2.24.6 Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumentar.					
2.24.8. Conceptualizar.					
2.24.9 Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.					
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.					
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.					
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.					
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.					
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.					

4.8. Permiso que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.					
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.					
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.					
5.4. Entrego el plan anual y de 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.					

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

7. CLIMA DE TRABAJO	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.					
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.					
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.					

7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.					
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
7.6. Cumplo 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\***

<b>NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:</b>
<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>

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

<b>TABLA DE VALORACIÓN</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Siempre</b>

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

<b>1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>El docente:</b>					
<b>1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.</b>					
<b>1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.</b>					
<b>1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.</b>					
<b>1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.</b>					
<b>1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.</b>					
<b>1.6. Utiliza bibliografía actualizada.</b>					
<b>1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.</b>					
<b>1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.</b>					
<b>1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.</b>					

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

<b>2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>El docente:</b>					
<b>2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades</b>					

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**

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

**\*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**

<b>NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:</b>
<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>

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

<b>TABLA DE VALORACIÓN</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Siempre</b>

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.					
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.					
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.					
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					

2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.					
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.					

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

<b>NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:</b>
<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>

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

<b>TABLA DE VALORACIÓN</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Siempre</b>

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.					
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.					
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.					
3.4. Envía tareas extras a la casa.					

3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.					
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.					
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

<b>NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:</b>
<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>

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

<b>TABLA DE VALORACIÓN</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Siempre</b>

## 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**

<b>NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:</b>
<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>

¿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

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

## A. ACTIVIDADES INICIALES

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

## B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

17. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.		
18. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
19. Envía tareas		

### C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

### GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación:

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

**Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector**

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:</b>

<b>OBJETIVO</b>
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
<b>INSTRUCCIONES</b>
<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>

<b>TABLA DE VALORACIÓN</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Siempre</b>

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos					
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					

3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DIRECTOR:</b>

<b>OBJETIVO</b>
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
<b>INSTRUCCIONES</b>
<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>

<b>TABLA DE VALORACIÓN</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Siempre</b>

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica.					
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					

1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación					

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

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**

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DIRECTOR:</b>

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

<b>TABLA DE VALORACIÓN</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Siempre</b>

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					

2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.					
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

**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**

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DIRECTOR:</b>

<b>OBJETIVO</b>
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
<b>INSTRUCCIONES</b>
<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>

<b>TABLA DE VALORACIÓN</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Siempre</b>

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

<b>3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.</b>					
<b>3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.</b>					
<b>3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.</b>					

Tomado del MEC con fines investigativo ¡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**

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DIRECTOR:</b>

<b>OBJETIVO</b>
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
<b>INSTRUCCIONES</b>
<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>

<b>TABLA DE VALORACIÓN</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Siempre</b>

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**